

ANÁLISE DAS PRÁTICAS DE GESTÃO DE PESSOAS: UM ESTUDO DE CASO EM UMA ORGANIZAÇÃO DE OPERAÇÕES PORTUÁRIAS

**SILVA, Jéssica Lia Villar
PEREIRA, Thais Aparecida
CZARNESKI, Flávia Regina
LEAL, Anne Pinheiro**
jessicaliavsilva@yahoo.com.br

**Evento: 14ª Mostra da Produção Universitária
Área do conhecimento: Ciências Sociais Aplicadas/ Administração**

Palavras-chave: organização; gestão de pessoas; práticas de gestão de pessoas

1 INTRODUÇÃO

Os grandes investimentos em Rio Grande trouxeram a instalação do polo de construção e reparação naval e também consideráveis mudanças em diversos aspectos no arranjo produtivo local do extremo sul do RS. Com essas mudanças, o foco está no contexto produtivo, pois uma série de organizações foram criadas e outras redimensionadas. Percebendo tais mudanças esse estudo tem como objetivo geral analisar as práticas de Gestão de Pessoas em uma organização de operações portuárias. Para isso analisou-se: a estruturação da gestão de pessoas na empresa; os processos de gestão de pessoas adotado; a relação do RH com o planejamento estratégico da empresa. A organização analisada tem um DHO bem estruturado, sua política e seus procedimentos são pré-estabelecidas e voltados para o alcance do planejamento estratégico organizacional.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

A respeito das categorias de análise, a pesquisa tratou dos processos de gestão de pessoas. Segundo Dutra (2009, p.17), a gestão de pessoas pode ser caracterizada por “um conjunto de políticas e práticas que permitem a conciliação de expectativas entre a organização e as pessoas para que ambas possam realiza-las”. No que diz respeito as categorias de análise, estas estão divididas em: planejamento de pessoas; modelagem ou desenho do trabalho; captação de pessoas; capacitação de pessoas; remuneração; saúde, segurança e qualidade de vida no trabalho; e avaliação de desempenho. (PEREIRA; LOUREIRO; LEAL; 2015).

3 METODOLOGIA

Quanto ao enquadramento metodológico da pesquisa, esta pode ser classificada como uma pesquisa de campo, de natureza qualitativa. Em relação ao delineamento, caracteriza-se como estudo de caso, sendo o universo de análise uma organização de serviços portuários, marítimos e logísticos da cidade do Rio Grande. Em relação à coleta de dados, a mesma foi realizada a partir de entrevistas semi-estruturadas com o Gerente do Desenvolvimento Humano e Organizacional; Psicóloga que trabalha com a Captação de Talentos; Responsável pelo Treinamento e Desenvolvimento; Responsável pela Comunicação Interna; Responsável pela Recompensa e Benefícios. Os dados obtidos no estudo de caso foram categorizados. Segundo BARDIN (1977), a categorização classifica elementos constituídos de um conjunto de diferenciação e reagrupamento, segundo o gênero,

com critérios definidos antecipadamente. O atual trabalho refere-se a uma pesquisa parcial de um projeto maior, que é um observatório de práticas de Gestão de pessoas no extremo sul do RS.

4 RESULTADOS e DISCUSSÃO

De maneira geral podemos inferir que o Terminal de Containers é responsável pela movimentação de mais de 90% da carga containerizada que passa pelo Porto do Rio Grande. Ele pertence a um grupo com diversas atividades em escala nacional. A política e os procedimentos do departamento de Desenvolvimento Humano Organizacional (DHO) são pré estabelecidas pela matriz, onde o gestor do DHO, de acordo com a realidade de sua filial, mas possui autonomia para adaptar alguns procedimentos. O DHO de Rio Grande é funcional, sua atuação concentra-se nas atividades de Captação de Talentos, Assistência Social, Ponto, Folha, Treinamento e Desenvolvimento, Comunicação Interna, Recompensas e Benefícios. Nas entrevistas observou-se que, por mais que a empresa não possua uma consultoria interna de recursos humanos o departamento possui programa de formação de liderança (formação continuada), e está presente na área operacional através do 'DHO na área', ou seja, um canal direto com os funcionários a fim de levantar demandas que servirão para criar planos de ação, perceber a necessidade de realização de treinamentos, por exemplo.

Quanto à estrutura dos cargos, estes possuem modelo rígido. As competências são relacionadas ao cargo e não a pessoa, o que não caracteriza uma gestão por competência. A organização recruta internamente, mas também utiliza fontes externas para recrutamento. Para garantir a segurança e qualidade de vida no trabalho o DHO trabalha fortemente em parceria com departamento de segurança, meio ambiente e saúde (SMS), promovendo por exemplo, o Diálogo de Segurança (DDS) sobre acidentes dentro do trabalho e fora do trabalho. Atualmente há um Sistema de Avaliação de Desempenho onde funcionário se auto avalia. A gerencia é avaliada através de um comitê, o Diretor é avaliado a nível Corporativo.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A organização analisada tem um DHO bem estruturado, sua política e seus procedimentos são pré-estabelecidas, onde o gestor do DHO age de acordo com a realidade de sua filial, possui autonomia para adaptar alguns procedimentos, desde que contribua para atingir o objetivo traçado no planejamento estratégico organizacional.

Este estudo se limita em ter sido realizado em uma única empresa, para estudos futuros pode-se aplicar essa análise em mais empresas de diferentes setores e regiões.

REFERÊNCIAS

- BARDIN, L., **Análise de conteúdo**, Paris: Presses Universitaires de France, 1977.
DUTRA, J.S. **Gestão de Pessoas: Modelo, Processos, Tendências e Perspectivas**. 1. ed.7.reimpr. São Paulo: Atlas, 2009.
PEREIRA, T. A.; LOUREIRO, M. G. ; LEAL, A. P. **Observatório de Práticas de Gestão de Pessoas no Extremo Sul do RS**. Rio Grande: FURG, 2015.