



## **OBSERVATÓRIO DE PRÁTICAS DE GESTÃO DE PESSOAS NO EXTREMO SUL DO RS: proposição de categoria de análise**

**PEREIRA, Thais Aparecida  
LOUREIRO, Milena Gonçalves  
LEAL, Anne Pinheiro  
thais\_pereira2009@hotmail.com**

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

**Palavras-chave:** gestão de pessoas; práticas de RH;

### **1 INTRODUÇÃO**

O município do Rio Grande situado na região do extremo sul do Brasil atraiu bastante atenção nessa última década, pois com os investimentos e a instalação do polo de construção e reparação naval a cidade expandiu economicamente, resultando em expressivas mudanças que refletiram nas atividades ligadas à infraestrutura e serviços e no arranjo produtivo local. Sabe-se que as diversas práticas de gestão de pessoas guardam relação com a estrutura organizacional, seus objetivos, suas metas e seu sucesso no mercado.

O presente estudo propôs-se como objetivo geral **sistematizar as categorias de análise para posteriormente dar subsídio ao mapeamento de práticas de gestão de pessoas em organizações do extremo sul do RS**, que acabaram sendo impactadas pelas mudanças no arranjo produtivo local acima mencionadas. Para tanto, cumprirá os seguintes objetivos específicos: a) mapear as principais publicações na área de gestão de pessoas b) identificar os processos de gestão de pessoas na literatura especializada; c) criar tabela de categorias de análise sobre práticas de gestão de pessoas; d) criar roteiro de entrevista.

### **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

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 realizá-las” (DUTRA, 2009, p.17), sendo as políticas os princípios e diretrizes que norteiam decisões e comportamentos na organização, em seus relacionamentos e as práticas os diversos tipos de procedimentos, métodos e técnicas utilizados no implemento das decisões e que balizam as ações no âmbito organizacional e, também deste com o ambiente externo.

### **3 MATERIAIS E MÉTODOS (ou PROCEDIMENTO METODOLÓGICO)**

O presente estudo caracteriza-se como uma pesquisa bibliográfica de natureza qualitativa. O universo compreende os principais periódicos em Administração do Brasil (RAC, REAd, RAE, Cadernos EBAPE, Revista de Administração Mackenzie, Rausp, RAP, RBA, Anais do Enanpad e do ENGPR) bem

como a literatura sobre gestão de pessoas. A coleta se deu a partir de pesquisa documental. A análise de conteúdo da literatura resultou na composição das categorias dos processos de gestão de pessoas.

#### **4 RESULTADOS e DISCUSSÃO**

A pesquisa bibliográfica nos deu respaldo para construir a seguinte categorização:

- 1- Planejamento de Recursos Humanos
  - 1.1- Gestão por recursos ou competências
  - 1.2- Consultoria interna de recursos humanos
  - 1.3- As quatro faces do RH
- 2- Modelagem do Trabalho
  - 2.1- Desenho de cargos
  - 2.2- Análise e descrição de cargos
  - 2.3- Carreira e sucessão
- 3- Recrutamento, Seleção e Socialização
- 4- Treinamento, Desenvolvimento e Universidade Corporativa
- 5- Remuneração, Incentivos e Benefícios
  - 5.1- Plano de cargos e salários
- 6- Higiene, Segurança e Qualidade de Vida no Trabalho
  - 6.1- Clima organizacional
- 7- Avaliação de Desempenho
  - 7.1- Objetivos e princípios da avaliação de desempenho
  - 7.2- Os avaliadores
  - 7.3- Métodos e técnicas de avaliação do desempenho

A partir da análise das categorias, criou-se um questionário juntamente com um check-list visando atuarem como um roteiro de pesquisa aplicado no momento da entrevista com os gestores e funcionários do departamento de Recursos Humanos.

#### **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Os resultados obtidos no estudo além de auxiliar na sistematização das práticas de recursos humanos, o roteiro de entrevista servirá como ponto de partida para a segunda edição do projeto (que já está em andamento) dê continuidade ao trabalho; com o instrumento pronto, caberá ao pesquisador realizar entrevistas com gestores, coletando documentos da organização, transcrevendo e analisando os dados coletados e por fim criando e alimentando um banco de dados com tais práticas de gestão de pessoas.

#### **REFERÊNCIAS**

DUTRA, J.S. **Gestão de Pessoas: Modelo, Processos, Tendências e Perspectivas**. 1. ed.7.reimpr. São Paulo: Atlas, 2009.

LOUREIRO, M.G. Práticas de gestão de pessoas nas organizações instaladas no polo naval do município de Rio Grande. 2012. Monografia de Conclusão de Curso. 152 p. Rio Grande: FURG, 2012.