



F – 2

PRÁTICAS E PROCESSOS DE GESTÃO DE PESSOAS: UM ESTUDO NO DISTRITO INDUSTRIAL DE APARECIDA DE GOIÂNIA – GOIÁS

Tereza Cristina Medeiros Pinheiro de Lima (Orientadora), Fabíola Piva Costa Andrade (Mestranda), Karla Kellem de Lima (Mestranda), Neilla de Araújo Silva (Especialista),
Ronaldo Barreiro Castro Miranda (Acadêmico)

Curso de Administração - Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Universidade Federal de Goiás e Escola Superior de Negócios

Pesquisa Financiada pela Fundação de Amparo a Pesquisa do Estado de Goiás (FAPEG)

Contato: tekinha.adm@gmail.com

O propósito da pesquisa foi conhecer as práticas e processos utilizados na área de gestão de pessoas e analisar se a mesma tem cumprido os objetivos de captação, manutenção, desenvolvimento e crescimento das pessoas nas empresas e especialmente se tem realizado um papel estratégico ou operacional. Este estudo tem caráter exploratório e descritivo, visto que seu objetivo é conhecer as práticas e processos da área de Recursos Humanos no Distrito Industrial de Aparecida de Goiânia analisando se o mesmo tem cumprido suas funções de captar, manter e desenvolver pessoas. A pesquisa possibilita a descoberta de novas ideias e *insights*, permitindo que o pesquisador compreenda melhor os aspectos envolvidos na questão em foco. A coleta de dados foi realizada através da aplicação de questionário com o gerente de recursos humanos em 18 empresas em um universo de 62. Os resultados indicam que a gestão de Recursos Humanos está mais voltada a processos de departamento de pessoal, com investimentos em recrutamento e seleção, benefícios restritos a transporte, alimentação e assistência médica e odontológica; treinamentos *on-the-job* e cursos de curta duração. Observa-se que as ações estão muito mais no nível operacional e não estratégico e que o planejamento é de curto prazo sem ações efetivas de desenvolvimento. Os gestores são do sexo feminino com curso superior e pós-graduação na área de gestão de pessoas, com tempo de empresa de três a cinco anos e faixa etária de trinta e quarenta anos. Revelam como maiores preocupações da área: rotatividade, retenção de talentos, *turnover*, investimentos em treinamentos e a necessidade de plano de carreira vinculado a um programa de avaliação de desempenho.

Palavras-chaves: 1) Gestão de Pessoas; 2) Processos e Práticas; 3) Administração de Recursos Humanos.