

GESTÃO DE PESSOAS: O CASO DE UMA REDE MERCADISTA NO MUNICÍPIO DE CRUZ DAS ALMAS – BA

Bruna Lopes Rocha*

Gislane Brandão Alves *

Gersonita Freitas da Conceição*

Regina da Silva Mendes*

Isabel das Mercês Costa**

O Século XX influenciou poderosamente a estruturação e reestruturação das organizações através dos diversos cenários que envolveu três grandes eras, a saber a Era Clássica (1900 a 1950), A Era Neoclássica (1950-1990) e a Era da Informação iniciada a partir de 1990. As influências de cada uma dessas eras podem ser percebidas tanto no contexto geral da organização e seu *modus operandis* quanto se estendem para todos os seus subsistemas e em especial para àquele gerenciar as pessoas. Analisando cada uma dessas eras, sabe-se que a visão do colaborador, marcadamente da era clássica, atrelava o mesmo à uma extensão de uma máquina e incapaz de promover o desenvolvimento organizacional. Essa visão perde espaço em função da mudança do contexto que passa de estável e previsível para dinâmico, imprevisível e altamente competitivo, características inerentes à Era da Informação iniciada na década de 90 e que envolve as organizações do século XXI. Esse novo cenário projeta o colaborador à posição de capital humano, admitindo-se tanto a sua capacidade reflexiva, crítica e criativa quanto a sua potencialidade para promover o desenvolvimento organizacional. Para tanto a Gestão de Pessoas, sobretudo o processo de desenvolver e manter pessoas ganha evidência nas empresas já que são esses também os processos responsáveis por extrair continuamente do colaborador a sua máxima contribuição. Nesse sentido é que essa pesquisa tem como objetivo identificar as ações voltadas para o desenvolvimento e a retenção dos colaboradores de uma rede mercadista localizada no município de Cruz das Almas-Ba. Neste sentido, optou-se pelo estudo de caso para compreender os fenômenos que cerca a gestão de pessoas a partir de um caso realístico, tendo ainda essa pesquisa natureza qualitativa, descritiva. Para coleta de dados foi realizada a entrevista semiestruturada com o gestor responsável pela área de RH, e aplicação de questionários com os colaboradores. A coleta de dados envolvendo as partes, colaborador e gestor, teve o intuito de propiciar a realização de uma análise paralela entre as duas percepções. Ademais embora o gestor responsável pelos procedimentos voltados para a área de RH desconheça os conceitos teóricos desse campo de estudo, o mesmo realiza a sua gestão baseada na Teoria Y de McGregor dada as evidências relacionadas com a autonomia dos seus colaboradores para realizar proposições para propor melhorias tanto nas suas atividades quanto para os procedimentos gerais da empresa. Algumas ações voltadas para a Qualidade de Vida no Trabalho, especialmente no que se refere aos relacionamentos interpessoais e a saúde ocupacional também foram identificadas o que foi considerado também como positivo. Conclui-se que embora a empresa tenha ações voltadas para os seus colaboradores é premente que se pense em estabelecer as bases para a formação de um Departamento específico para construir políticas e com isso implementar ações mais estratégicas e contínuas que venham tanto contemplar a retenção dos bons colaboradores quanto potencializá-los a fim de contribuir com o desenvolvimento da organização pesquisada.

*Graduandas em Administração da Faculdade Maria Milza – FAMAM. E-mail: brunaloreny1@hotmail.com; gislanebran@hotmail.com; gersonitafreitas@hotmail.com; regi_mendes19@yahoo.com.br.

** Mestre em Gestão de Políticas Públicas e Segurança Social - UFRB. Administradora na UEFS. Docente na UNEF. E-mail: isabel.uefs@gmail.com

Palavras-chave: Gestão de Pessoas. Treinamento. Desenvolvimento e retenção de pessoas.