

Faculdade Presidente Antônio Carlos de Teófilo Otoni - Dezembro de 2017

**A GESTÃO DE PESSOAS E A REDUÇÃO DOS PROCESSOS TRABALHISTAS
NAS EMPRESAS**

Hadyna Osmina Barbosa¹; Cristhiane Rodrigues Soares Leão²

Resumo

O capital humano é fundamental para o sucesso das organizações, pois a visão inovadora de parcerias entre empresas e a utilização do potencial intelectual de seus colaboradores permite que o colaborador deixe de oferecer apenas mão de obra operacional e se torne parte integrante do processo de desenvolvimento e bem estar das mesmas. Sendo assim o artigo tem como objetivo: analisar a eficácia das práticas aplicadas pela gestão de pessoas para reduzir as demandas advindas dos processos trabalhistas, verificar quais ferramentas gerenciais utilizadas para assegurar os direitos trabalhistas no ambiente empresarial e analisar as formas de participação e de integração do capital humano nas empresas para mediar ações relacionadas ao cotidiano trabalhista. Para a elaboração deste artigo, utilizou-se uma revisão literária de autores relacionados ao tema. A nova relação entre empresa e colaborador promove mudanças no cotidiano organizacional, permitindo cada vez mais a valorização do indivíduo, para tanto, a gestão de pessoas deve elevar a participação humana viabilizando a garantia de direitos destes colaboradores buscando parcerias para atuar de forma eficiente, atendendo as necessidades da empresa e dos colaboradores para, desta forma, reduzir a demanda de processos trabalhistas nas empresas. Conclui-se que além de conhecer e cumprir a legislação trabalhista, a gestão de pessoas deve assegurar um bom relacionamento entre empresa e capital humano através dos seus processos de gestão, como o de agregar, desenvolver, aplicar, recompensar, monitorar e manter pessoas, mantendo assim um ambiente produtivo que gere resultados positivos tanto para a empresa quanto para o colaborador.

Palavras-Chave: Gestão de pessoas. Capital humano. Processo trabalhista.

Abstract

Human capital is critical to the success of organizations, because the innovative vision of partnerships between companies and the use of the intellectual potential of their collaborators allows the developer stop offer only operating labor and become an integral part of the process of development and well being of the same. Thus the article aims to: analyze the effectiveness of practices applied by management to reduce the demands arising from labor, check which managerial tools used to ensure

¹ Acadêmica do 8º período do Curso de Administração da Faculdade Presidente Antônio Carlos de Teófilo Otoni. e-mail: hadyna42@gmail.com

² Mestre em educação. Professora da Faculdade Presidente Antônio Carlos de Teófilo Otoni. e-mail: cristiane.leao@hotmail.com

labor rights in the environment and analyse the forms of participation and integration of human capital in enterprises to mediate everyday labor-related actions. For the preparation of this article, a literary review of authors related to the topic. The new relationship between company and employee promotes changes in everyday life, allowing the recovery of the individual, the people management must raise human participation enabling the guarantee of rights of those employees seeking partnerships to act efficiently, meeting the needs of the company and the employees, in this way, reduce the demand for labor in companies. It is concluded that in addition to know and abide by the labor law, personnel management should ensure a good relationship between company and through its human capital management processes, such as aggregate, develop, apply, reward, monitor and keep people, thus maintaining a productive environment that generates positive results for both the company and the employee.

Keywords: People management. Human capital. Labor process.

1 Introdução

No cotidiano empresarial, a gestão de pessoas se apresenta como requisito fundamental para desenvolvimento e manutenção das organizações. O desenvolvimento econômico e a crescente industrialização fazem surgir inovações no mercado de trabalho proporcionando maior visibilidade e efetividade do material humano.

Afirmando-se que gestão de pessoas é uma ferramenta de grande importância para o alcance de resultados nas organizações, ao potencializar o material humano nas empresas a gestão de pessoas deve assegurar os direitos e deveres agregados ao capital humano, através de práticas e políticas necessárias para valorização do cotidiano empresarial.

Com o cenário econômico atual a gestão de pessoas deve viabilizar as demandas surgidas no contexto trabalhista para assegurar os avanços no mercado, bem como a redução dos processos trabalhistas nas empresas.

De acordo com o contexto apresentado foi elaborado a seguinte pergunta problema: Como a atual gestão de pessoas pode ajudar a reduzir os processos trabalhistas nas empresas?

O objetivo deste artigo é analisar a eficácia das práticas aplicadas pela gestão de pessoas para reduzir as demandas advindas dos processos trabalhistas, verificar quais ferramentas gerenciais utilizadas para assegurar os direitos trabalhistas no ambiente empresarial e analisar as formas de participação e de

integração do capital humano nas empresas para mediar ações relacionadas ao cotidiano trabalhista.

A metodologia utilizada na construção deste artigo foi à revisão de literaturas relacionadas ao tema, com obras fundamentadas no âmbito empresarial e jurídico. A utilização destes autores foi primordial para a fundamentação das reflexões deste artigo.

2 Revisão da literatura

2.1 A evolução histórica da gestão de pessoas

Anterior ao desenvolvimento e criação do setor de recursos humanos, a administração de pessoal, que recebe esse nome por volta de 1930 tinha suas atividades realizadas pelo departamento pessoal, em um processo totalmente burocrático, sem nenhuma valorização dos funcionários, baseados no conceito de tempos e movimentos fundamentado por Taylor³, o foco neste momento era nas tarefas, e não nas pessoas, enxergando-as apenas como mais um dos itens que a empresa precisava. (AMBONI & ANDRADE 2009)

Ainda de acordo com Amboni & Andrade (2009) o setor de recursos humanos desenvolvia-se basicamente trabalhos voltados a recrutamento e seleção, sem envolvimento de estratégias e segmentos para realização das atividades que fosse voltadas para as pessoas.

Segundo Chiavenato (2001) a partir da década de 20 com o surgimento da teoria das relações humanas coordenada por Elton Mayo² que estudou o efeito das condições de trabalho, conclui-se que os resultados obtidos nas organizações eram influenciados por fatores psicológicos e não apenas por fatores físicos ambientais. Desta maneira compreendeu-se que o comportamento do empregado era motivado e influenciado pela sensação de participação, de pertencimento. Nesta linha de pensamento, os departamentos de pessoais trazem uma nova visão sobre o homem.

³George Elton Mayo é considerado o fundador do movimento das relações humanas, que se opôs aos princípios científicos do trabalho de Taylor.

Neste momento surge o RH (recursos humanos), com uma postura mais aberta e dinâmica em relação aos funcionários, considerando-os como o mais importante recurso organizacional. Com a implantação dos recursos humanos, começa-se a trabalhar também o lado humano dos colaboradores alinhado ainda aos processos burocráticos exigidos. (CHIAVENATO, 2009)

Diante desta visão inovadora de recursos humanos, tornou-se urgente para a administração aprender uma nova linguagem para espelhar sua competência de lidar com a busca e o tratamento das causas que possam gerar empecilho à expressão de potencial a vida nas empresas. (MACARENCO, 2006)

Segundo Chiavenato (2009) após várias transformações e evoluções atualmente o setor recebe o nome de gestão de pessoas, ocorreu uma transformação no papel das pessoas, que passam de meras fornecedoras de mão de obra para fornecedoras de conhecimento.

Para Dutra (2002) Gestão de Pessoas é “um conjunto de políticas e práticas que permitem a conciliação de expectativas entre a organização e as pessoas para que ambas possam realizá-las ao longo do tempo”.

De acordo com Chiavenato (2009) a gestão de pessoas torna-se independente, descobre-se a necessidade de agregar capital intelectual a empresa e a valorização do capital humano, inicia-se assim a busca pela motivação dos colaboradores, inserindo-se treinamentos e programas de qualidade e desenvolvimento para os trabalhadores.

O campo do desenvolvimento humano nas organizações e de gestão de pessoas é extremamente amplo. O que outrora era denominado área de recursos humanos, e estava dividido em vários subsistemas, departamentos ou áreas, é chamado atualmente de gestão de pessoas. Os modismos, as terminologias e a adoção de múltiplos modelos tornaram esse campo complexo. (COELHO; FUERTH, 2009, p.3)

O capital humano torna-se de fundamental importância na empresa, bem como a utilização da capacidade intelectual dos funcionários. Com o conceito de gestão de pessoas os colaboradores da empresa passam a constituir o principal ativo da organização.

As Relações Humanas constituem um processo de integração de indivíduos numa situação de trabalho, de modo a fazer com que os trabalhadores colaborem

com a empresa e encontrem satisfação de suas necessidades sociais e psicológicas. (GIL, 2007)

As pessoas podem aumentar ou reduzir as forças e fraquezas de uma organização, dependendo da maneira como elas são tratadas. Elas podem ser a fonte de sucesso como podem ser a fonte de problemas. (CHIAVENATO, 2004)

As organizações bem-sucedidas estão percebendo que apenas podem crescer, prosperar e manter sua continuidade se forem capazes de otimizar o retorno sobre os investimentos de todos os parceiros. Principalmente, o dos empregados. (CHIAVENATO, 1999).

O setor de gestão de pessoas passou por várias etapas evolutivas até se alcançar o estágio atual, enfrentando diversos obstáculos para que sua necessidade e importância fosse reconhecida dentro das organizações.

A moderna Gestão de Pessoas consiste em várias atividades integradas entre si no sentido de obter efeitos sinérgicos e multiplicadores tanto para as organizações como para as pessoas que nelas trabalham (CHIAVENATO, 2009).

Consegue-se mostrar que o funcionário é um parceiro e não apenas um fornecedor de mão de obra, que deve ser visto e trabalhado dentro das empresas como elemento fundamental para o alcance dos objetivos organizacionais, desta forma são inseridos vários temas de atuação como: Sociologia organizacional, Psicologia do trabalho, Legislação trabalhista e previdenciária, medicina do trabalho, higiene, saúde e segurança do trabalho com o objetivo de valorizar o capital humano e assegurar a integridade física e mental das pessoas, colocando-as na posição de prioridade dentro das empresas. (BATISTA, 2012)

No seu trabalho, cada administrador, desempenha as quatro funções administrativas que constituem o processo administrativo, a saber: planejar, organizar, dirigir e controlar; a gestão de pessoas procura ajudar o administrador a desempenhar todas essas funções porque ele não realiza seu trabalho sozinho, mas através das pessoas que formam sua equipe.(CHIAVENATO, 2009).

Contudo, a gestão de pessoas se apresenta para a administração, na atualidade, como uma nova missão de atuação profissional tendo o desenvolvimento das habilidades humanas como contexto primordial para o crescimento das empresas.

3 Direitos trabalhistas no Brasil

Desde a existência da vida humana o homem busca formas de satisfazer suas necessidades através do trabalho, porém, os seus direitos de trabalho não eram assegurados legalmente pelo estado, mesmo com o evento da industrialização, que traz um enorme avanço nas atividades de trabalho, o estado não intervinha de maneira a assegurar os direitos dos trabalhadores nesses aspectos.

Revoltados com as situações precárias de trabalho, desemprego e exploração, os trabalhadores começaram a reivindicar o seus direitos, através de manifestações, greves e paralisações; diante deste cenário nasce a necessidade de implantar normas e leis que assegurasse os trabalhadores, desta forma surge o direito do trabalho através da Revolução Francesa e Revolução Industrial.(CASTRO, 2013)

O direito do trabalho nasceu da necessidade de se equilibrar as relações de trabalho entre empregado e empregador. Os trabalhadores eram sujeitos as condições indignas, jornadas excessivas, ambientes de trabalho insalubres e perigosos, crianças e mulheres eram submetidos a trabalhos pesados sem qualquer proteção, desta forma os trabalhadores passam a buscar uma maior organização sindical como maneira de reverter esta situação. Essa organização gerou um maior enfrentamento entre empregadores e empregados e uma situação de insegurança coletiva que clamava pela intervenção do estado em relação aos direitos dos trabalhadores. (COELHO, 2005)

Para Martins (1999), Direito do Trabalho é o conjunto de princípios, regras e instituições atinentes à relação de trabalho subordinado e situações análogas, objetivando assegurar melhores condições de trabalho e sociais ao trabalhador, de acordo com as medidas de proteção que lhe são destinadas.

O direito do trabalho, como criação imanente do regime de produção sob as leis do capital, inicia então (...) seu curso na direção da negociação das condições de trabalho, sob a teoria do contrato geral das obrigações. Com a generalização da relação de emprego emerge um padrão normativo entre as partes, de início baseado nos costumes. As normas gerais não emergem mecanicamente da estrutura capitalista; ao

contrário, constituem-se historicamente, de acordo com a formação social a considerar, especialmente a natureza dos processos de trabalho e o nível de organização dos trabalhadores. (SIMÕES, 1979, p169).

Sabendo-se da grande importância da participação humana nas organizações torna-se indispensável que as empresas conheçam os direitos trabalhistas dos seus colaboradores, a fim de realizar uma gestão de pessoas efetiva e eficaz, com o objetivo de criar e manter a motivação das pessoas, garantir a valorização do capital humano e assegurar-se juridicamente conforme dita a legislação, e assim alcançarem juntos os objetivos da empresa e dos seus colaboradores.(ALMEIDA, 2012)

Segundo Almeida (2009) as condições de trabalho foram modificando-se no decorrer do tempo e entre fins do século XIX e início do século XX, surgem novos métodos de produção, o que altera também a posição das pessoas dentro das organizações.

No plano do direito internacional, no ano de 1948 é criada a Declaração Universal dos Direitos Humanos, assegurando diversos direitos trabalhistas, como férias remuneradas, limitações de jornada, dentre outros, elevando esses direitos trabalhistas ao status de direito humano.(CASTRO, 2013)

No Brasil os direitos trabalhistas surgem desde a independência e a abolição da escravidão (1888), quando o trabalho escravo implicava o desenvolvimento da legislação específica, seguindo até a Revolução de 1930 e prossegue até os dias atuais. (OLIVEIRA, 1993)

Segundo Castro (2013) até meados da década de 30, era mínimo o apoio legislativo no país no que se dizia respeito ao âmbito trabalhista. Após a revolução de 1930, período de governo de Getúlio Vargas, muitas mudanças foram realizadas na área trabalhista, dentre elas a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio. Os direitos trabalhistas brasileiro são citados pela primeira vez na constituição de 1934, e a criação da Consolidação das Leis do trabalho (CLT) em 1943.

As regras trabalhistas no Brasil são regidas pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e a Constituição Federal de 1988, que é um conjunto de leis superior às demais, e também àquelas que não estão presentes nessa Lei, que são as específicas. (CASAL, 2014)

Diversas são as imposições da CLT cabíveis ao setor de gestão de pessoas entre eles, alguns destacam-se: a jornada de trabalho, os períodos de descanso, a segurança e a medicina do trabalho, as atividades insalubres e perigosas, etc. As leis do trabalho que dizem respeito a relação empregador e empregado no Brasil estão dispostas na CLT, desta forma é imprescindível que a Gestão de pessoas tenha conhecimento apurado sobre as regras instituídas nessa Consolidação, já que tal relação está diretamente ligada as pessoas existentes nas organizações.(MAGALHÃES, 2009).

Desta maneira, as funções realizadas no setor conseguirá atender as regras impostas e evitar ao máximo o descumprimento das leis, minimizando possíveis ações jurídicas causadas pelo não cumprimento destas regras.

Além disso, para Oliveira(2003) de uma maneira geral, o setor de gestão de pessoas deve considerar as formas de satisfação das necessidades do ser humano, para que se busque a auto realização e a motivação, pois além do descumprimento da legislação a falta de atenção para as necessidades das pessoas podem gerar consideráveis problemas trabalhistas.

Segundo Chiavenato (2001) a necessidade de auto realização é o segmento de todas as necessidades humanas. É o impulso de realizar o próprio potencial, de estar em contínuo auto desenvolvimento, no sentido mais elevado do termo.

O ser humano não é motivado apenas por estímulos econômicos e salariais, mas também por recompensas sociais, simbólicas e não materiais, desta forma assegurar os direitos do trabalhador e torná-lo parte integrante e de suma importância para o desenvolvimento da empresa. (CHIAVENATO, 2001)

Deste modo, o modelo de gestão de pessoas vai além de questões da produção e do trabalho mecânico e não se reduz ao caráter instrumental, mas envolve uma dimensão que compreende condições de trabalho, condições de convivencialidade, a organização do trabalho, as relações hierárquicas, o tipo de estrutura organizacional, os sistemas de avaliação e controle de resultados. (MACARENCO, 2006)

4 Gestão de pessoas e os processos trabalhistas

A gestão de pessoas é utilizada no contexto empresarial como forma de tratar as pessoas como recursos organizacionais ou como parceiras da organização, visando à eficiência no funcionamento da empresa, bem como, o melhor aproveitamento do capital humano. Para o bom funcionamento entre o capital trabalho deve-se administrar os recursos humanos para conseguir deles o máximo rendimento possível.

Segundo Costa (2008), o grande desafio de hoje é administrar bem seus recursos humanos, pois são estes que obtém e mantém vantagens competitivas. É preciso saber selecionar adequadamente e corretamente, desenvolver líderes, saber atender seus clientes, recompensar o bom desempenho, controlar os custos e manter tratamento justo perante aos funcionários.

A Gestão de Pessoas pode ser entendida como a forma que a empresa se organiza para gerenciar e orientar os colaboradores no trabalho a fim de se alcançar os objetivos organizacionais e individuais. (FISCHER, 2002).

Dentre inúmeras atribuições destinadas do profissional administrador de empresas que utiliza a gestão de pessoas no contexto organizacional está a potencialização do capital humano através da viabilização de direitos, assegurando as boas condições de trabalho e a redução de insatisfação do trabalhador no ambiente organizacional, reduzindo assim as ações trabalhistas.

Ação Trabalhista é o direito público autônomo e abstrato, constitucionalmente assegurado à pessoa, natural ou jurídica, e a alguns entes coletivos, para invocar a prestação jurisdicional do estado. (LEITE, 2006, p 259).

A gestão de pessoas se pauta na efetivação do Direito do Trabalho, no ambiente empresarial, para assegurar melhores condições de trabalho, porém não só essas situações, mas também condições sociais ao trabalhador. (MARTINS, 2000).

O direito do trabalho pretende corrigir as deficiências encontradas no âmbito da empresa, não só no que diz respeito às condições de trabalho, mas também para assegurar uma remuneração condigna a fim de que o colaborador possa suprir as necessidades de sua família na sociedade. Visa o direito do trabalho, melhorar essas condições do trabalhador.(MARTINS, 2000).

A gestão de pessoas deve atuar como parceiro do setor jurídico para prevenir o crescimento do passivo trabalhista e potencializar o material humano nas empresas garantindo os direitos e deveres dos colaboradores através de práticas e políticas necessárias para valorização do cotidiano empresarial.(BATISTA 2012).

Apesar do setor de Gestão de pessoas ter a necessidade de conhecer sobre a legislação para a realização das suas funções, atualmente com a alta disponibilidade de informação, a competitividade de mercado e a globalização, o descumprimento da legislação trabalhista deixa de ser o único motivo de preocupação para as organizações em relação aos processos trabalhistas.

De acordo com Almeida (2012), muitas foram às mudanças ocorridas nas relações de trabalho, a falta de respeito e a desvalorização do trabalhador tem resultado em consideráveis ações trabalhistas.

Para prevenir as ações trabalhistas nas empresas, a gestão de pessoas lança mão de estratégias variadas e eficientes bem como: a prevenção de ações trabalhista no Processo de agregar pessoas; a prevenção de ações trabalhista no Processo de aplicar pessoas;a prevenção de ações trabalhista no Processo de recompensar pessoas; a prevenção de ações trabalhista no processo de desenvolver pessoas; a prevenção de ações trabalhistas no processo de manter pessoas; a prevenção de ações trabalhista no processo de monitorar pessoas.(ALMEIDA, 2012)

Segundo Chiavenato (2010) os processos de agregar pessoas são utilizados para atrair e contratar novos colaboradores para a organização e compreendem o Recrutamento e a Seleção.

Um agravante neste processo são as anotações indevidas na carteira de trabalho no ato da admissão, que podem ser consideradas como desabonadas pela justiça do trabalho. Essas situações podem resultar em condenações judiciais para as empresas por parte do candidato ou colaborador que se sentir lesado por alguma destas situações. (ALMEIDA, 2012).

Desta forma a gestão de pessoas mantendo-se atenta a este tipo de situação consegue evitar de forma considerável o passivo trabalhista ligado ao processo de agregar pessoas.

Em outro ponto, o processo de aplicar pessoas diz que uma vez recrutadas e selecionadas, as pessoas deverão ser integradas à organização, posicionadas em seus respectivos cargos e tarefas e avaliadas quanto ao seu desempenho. (CHIAVENATO, 2008).

De acordo com Gil (1994) a avaliação deve ser compreendida menos como um mecanismo de controle e mais forma de aumentar a competência. Um processo que permitirá aos gestores orientar, corrigir e incentivar seus subordinados. O ideal é implantar a avaliação para a qualidade.

Porém, as avaliações não devem possuir práticas vexatórias e causadoras de constrangimentos, utilizando de abuso de poder diretório e expondo colaboradores que não atingem as metas, práticas como estas, geralmente causadas por gestores desorientados, tiram o foco da avaliação de desempenho e trazem um número considerável de ações judiciais.(ALMEIDA, 2012.)

Desta maneira entende-se que a gestão de pessoas ao realizar o processo de aplicar pessoas deve focar-se na definição e avaliação como forma de incentivo ao desenvolvimento e aumento das competências do colaborador e não como maneira de gratificar ou expor de alguma forma os seus trabalhadores.

Já o processo de recompensar pessoas abrange a remuneração, definida por Chiavenato (2004), como a retribuição dada ao funcionário conforme o trabalho, dedicação e esforço pessoal desenvolvido por ele, por meio de seus conhecimentos e habilidades, podendo ser um pacote de recompensas quantitativas que o empregado recebe pelo seu trabalho.

Segundo Brondi&Bermúdez(2009) o salário do empregado pode ser pago em dinheiro e em utilidades, tais como a alimentação, a habitação e o transporte. Neste contexto é necessário que o gestor de pessoas esteja informado para escolher a melhor forma que atenda às necessidades da empresa já que existem diversas alternativas.

Para tanto, é indispensável à observância da legislação no que diz respeito ao processo de recompensar pessoas, as regras são bem definidas pelas leis trabalhistas e precisam ser cumpridas tanto pela empresa como pelo trabalhador para evitar-se ações trabalhistas neste âmbito.

O processo de desenvolver pessoas tem como objetivo o desenvolvimento, a capacitação e o treinamento dos colaboradores.

Treinamento é um processo sistemático para promover a aquisição de habilidades, regras, conceitos ou atitudes que resultem em uma melhoria da adequação entre as características dos empregados e as exigências dos papéis funcionais. (MILKOVICH; BOUDREAU, 2000, p. 338)

O investimento no processo de desenvolver pessoas muitas vezes traz custos muito altos, e o retorno para a empresa não é garantido, pois pode ocorrer situações em que o empregado sai para trabalhar na concorrência, para resguardar-se as empresas tem procurado fazer contratos de permanência no emprego. Como a legislação nada impõe a respeito cria-se uma situação perigosa para a empresa, além disso, tem-se a possibilidade de ser considerado hora extra o tempo disponibilizado pelo colaborador para realização dos treinamentos, novamente a legislação nada assegura sobre a situação fazendo-se necessário recorrer a construções jurisprudenciais. (ALMEIDA 2012)

Chiavenato (2008) destaca que o processo de manter pessoas visa preservar os colaboradores satisfeitos e motivados trabalhando um conjunto de cuidados especiais como, estilos de gerencia, programas de higiene e segurança do trabalho que assegurem a qualidade de vida na organização.

Muitas são as situações geradas a cerca do processo de manter pessoas que podem gerar ações trabalhistas, dentre elas segundo Almeida (2012) destaca-se a violação da privacidade do colaborador através da utilização de funcionalidades da internet no aparelho de trabalho, a empresa pode verificar se está havendo utilização para fins pessoais nos equipamentos de trabalho, desde que o empregador tenha provas concretas e consiga comprovar que as normas da empresa são claras e bem explicitas ao colaborador.

Já o processo de monitorar as pessoas não tem por finalidade a fiscalização dos cumprimentos das regras, mais, o desenvolvimento do autocontrole em relação às metas e resultados a serem alcançados, esse processo está ligado a maneira pela qual os objetivos devem ser alcançados através da atividade das pessoas que compõem a empresa. (CHIAVENATO, 2008).

Para Almeida (2012) com a mudança na visão das empresas muitos foram os processos que sofreram alteração inclusive no que diz respeito ao trabalho presencial e/ou não presencial, essa situação pode trazer complicações trabalhistas no processo de monitorar pessoas, pois a legislação não distingue o trabalho realizado dentro ou fora da organização, por não estar sujeito a controle de jornada pode-se gerar também hora extra, isso o cria uma dificuldade em controlar as horas extras.

A atuação do profissional de administração que está ligado à gestão de pessoas, reflete no modo de lidar com as pessoas, de forma coesa e utilizando-se de técnicas e métodos necessários para a conciliação de expectativas entre a organização e as pessoas, para que atenda tanto os objetivos das empresas quanto aos anseios do capital humano.

5 Considerações finais

A gestão de pessoas busca a valorização do capital humano nas empresas, através da atuação do profissional da administração, de forma a oferecer o suporte necessário para que essas pessoas desenvolvam novas aptidões e aperfeiçoem características, proporcionando assim, resultados positivos para as organizações.

Desta forma objetivou-se através do artigo analisar a eficácia das práticas aplicadas pela gestão de pessoas para reduzir as demandas advindas dos processos trabalhistas, verificar quais ferramentas gerenciais utilizadas para assegurar os direitos trabalhistas no ambiente empresarial e analisar as formas de participação e de integração do capital humano nas empresas para mediar ações relacionadas ao cotidiano trabalhista, levantando-se a seguinte pergunta problema: Como a atual gestão de pessoas pode ajudar a reduzir os processos trabalhistas nas empresas? Foi utilizada a revisão de literaturas de autores relacionados ao tema para construção deste artigo.

A valorização da participação do colaborador nas atividades da empresa reduz a insatisfação do trabalhador no ambiente organizacional, por isso, cada vez mais a gestão de pessoas está preocupada com a qualidade de vida no trabalho e com a satisfação dos seus colaboradores.

Um trabalhador motivado e valorizado em uma empresa torna-se uma ferramenta de suma importância para o desenvolvimento das organizações ampliando a produtividade no mercado maximizando o potencial da empresa, além disso, acaba buscando constituir novas perspectivas. Sendo assim, os gestores precisam saber como conceder recompensas, terem domínio nas decisões e fazer com que prevaleça a justiça dentro da empresa, respeitando os direitos dos seus colaboradores.

Um bom administrador deve assegurar boas condições de trabalho e a gestão dos elementos de uma organização para um crescimento contínuo, onde todos contribuam para um ambiente de eficiência e eficácia.

Cabe ao profissional da administração de empresas atuante na gestão de pessoas, agregar, aplicar, recompensar, desenvolver, manter e monitorar o capital humano, viabilizando os direitos nas empresas, assegurando as boas condições de trabalho ao colaborador e com isso reduzindo a demanda de processos trabalhistas nas organizações.

Além de conhecer e cumprir a legislação trabalhista que regulamenta as relações individuais e coletivas de trabalho, a gestão de pessoas precisa motivar seus colaboradores, buscando sempre formas mais eficientes de gerenciar o capital humano, mantendo sempre um trabalho participativo, utilizando e investindo no potencial intelectual dos seus colaboradores e valorizando de uma maneira geral o trabalho humano realizado nas empresas.

Por fim, a gestão de pessoas deve assegurar um bom relacionamento entre empresa e capital humano mantendo um ambiente produtivo que gere resultados positivos tanto para a empresa quanto para o colaborador, para tanto é necessária uma atuação profissional eficiente de forma a viabilizar direitos e a participação efetiva do trabalhador, levando-se em consideração as leis a serem cumpridas e garantindo a satisfação dos mesmos, reduzindo assim a demanda dos processos trabalhistas nas empresas.

Referências

AMBONI, Nério; ANDRADE, Rui Otávio Bernardes. **Teoria geral da administração**. Rio de Janeiro, Elsevier, 2009.

ALMEIDA, Aline Soprezo. **Direito do trabalho e gestão de pessoas: a interdisciplinaridade e a importância da assessoria jurídica preventiva**. In: Seminário Âmbito Jurídico: Jornada de direito do trabalho e processo do trabalho, 2012. Disponível em: <http://ambitojuridico.com.br/site?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11515>. Acesso em: 21set. 2017.

ALMEIDA, André Luiz Paes. **Direito do trabalho: material, processual e legislação especial**. 6ª. Ed. São Paulo: Rideel, 2009.

BATISTA, Ricardo. **Práticas de gestão de pessoas para reduzir o passivo trabalhista**. 2012. Disponível em: <<https://www.administradores.com.br/artigos/academico/praticas-de-gestao-de-pessoas-para-reduzir-o-passivo-trabalhista/67666/>>. Acesso em: 19set.2017.

BRASIL, **Consolidação das leis do trabalho**. Brasília, 1943.

BRONDI, B E BERMÚDEZ, R.R.Z. **Departamento pessoal modelo**. São Paulo: IOB, 2009

CASAL, Marcelo. **CLT rege relações de trabalho individuais e coletivas**. 2014. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/cidadania-e-justica/2012/03/clt-rege-relacoes-de-trabalho-individuais-ou-coletivas>>. Acesso em: 24 set. 2017.

CASTRO, BrunnaRafaelyLotife. **A história do direito do trabalho no mundo e no Brasil**. 2013. Disponível em: <<https://brunnalotife.jusbrasil.com.br/artigos/111925458/a-evolucao-historica-do-direito-do-trabalho-no-mundo-e-no-brasil>>. Acesso em: 21 set. 2017.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. São Paulo: Campus, 1999.

_____. **Teoria geral da administração**. Rio de Janeiro: 6ª edição, Campus, 2001

_____. **Gestão de pessoas: e o novo papel dos recursos nas organizações**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004

_____. **Gestão de Pessoas**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

_____. **Gestão de Pessoas**. São Paulo: 3ª edição, Elsevier, 2009

_____. **Gestão de Pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações**- 3ª ed. - Rio de Janeiro: Elsevier, 2010

COELHO, Ramira Matos. **Os princípios do direito do trabalho**. Rio de Janeiro, 2005. Disponível em:
<<http://www.avm.edu.br/monopdf/36/ROMIRA%20MATOS%20COELHO.pdf>> .
Acesso em:21set.2017.

COELHO, Marcos Paulo Copolillo; FUERTH, Leonardo Ribeiro. **A influência da gestão por competências no desenvolvimento profissional**. Revista Cadernos de Administração, ano 2, vol. 1, nº 03, 2009, p.3

COSTA, Carlos Eduardo. **Os processos de Gestão de Pessoas**. 2008. Disponível em: <http://www.administradores.com.br/informe-se/producao-academica/os-processos-de-gestao-de-pessoas/519/>. Acesso em:25set. 2017.

DUTRA, Joel Souza. **Gestão de pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas**. São Paulo, Atlas, 2002.

FISCHER, A. L. **As pessoas na organização**.9 ed. São Paulo: Gente, 2002

GIL, Antonio Carlos. **Administração de recursos humanos: um enfoque profissional**. São Paulo: Atlas, 1994.

_____. **Gestão de Pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. 1ª ed. São Paulo, Atlas, 2007.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 4ª. Ed. São Paulo: LTR, 2006.

MACARENCO, Isabel. **Gestão com pessoas- Gestão comunicação e pessoas: comunicação como apoio para a gestão alcançar resultados humanos**. São Paulo, 2006. Disponível em:
<[file:///C:/Users/usuario/Downloads/1074012%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/usuario/Downloads/1074012%20(1).pdf)>. Acesso em: 14set.2017.

MAGALHÃES, Luana Cristina de Lima. **Conheça os principais direito dos trabalhadores**. 2009. Disponível em:
<<http://www.administradores.com.br/noticias/negocios/conheca-os-principais-direitos-dos-trabalhadores/22785/>>. Acesso em: 21set. 2017.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 10.ª Ed. - Revista e Ampliada Atualizada até dezembro de 1999. São Paulo Ed. Atlas, 2000.

MILKOVICH, George T. BOUDREAU, John W. **Administração de recursos humanos**. São Paulo: Atlas, 2000.

OLIVEIRA, José César de. **Formação histórica do direito do trabalho**. In: BARROS. Alice Monteiro (Coord.) Curso de Direito do Trabalho – estudos em homenagem de Célio Goyatá. São Paulo, LTr, 1993.

OLIVEIRA, João Candido de. **Segurança e saúde no trabalho uma questão mal compreendida**. São Paulo: 17ª edição. 2003. Disponível em: <<http://www.seade.gov.br/wp-content/uploads/2014/07/v17n2.pdf>>. Acesso em: [23 set. 2017](#).

SIMÕES, Carlos. **Direito do Trabalho e Modo de Produção Capitalista**. São Paulo, Símbolo, 1979.