### FACULDADES METROPOLITANAS UNIDAS

AMANDA SILVA BRANCO

**A IMPORTÂNCIA DA GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS NO ATUAL CENÁRIO BRASILEIRO.**

SÃO PAULO

2014

AMANDA SILVA BRANCO

**A IMPORTÂNCIA DA GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS NO ATUAL CENÁRIO BRASILEIRO.**

Monografia apresentada à Banca Examinadora do Centro Universitário das Faculdades Metropolitanas Unidas, como exigência parcial para a obtenção de título de Especialista em Gestão de Recursos Humanos sob a orientação do Professor Msc. Edilson Antônio Ignácio.

SÃO PAULO

2014

Annibal, Evandro.

Direito à imagem na sociedade da informação/

Evandro Annibal – São Paulo: E. Annibal 2012.

89 f.: 30cm.

Orientador: Professor Msc. Edilson Antônio Ignácio

Monografia – Faculdades Metropolitanas

Unidas, MBA em Gestão de Recursos Humanos, 2014.

1. Sociedade da informação. 2. Direito à própria imagem. I.

Autor. II. Branco, Amanda Silva III. Faculdades

Metropolitanas Unidas. MBA em Gestão de Recursos Humanos.

CDD 340

**(Amanda inserir dados do trabalho)**

AMANDA SILVA BRANCO

**A IMPORTÂNCIA DA GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS NO ATUAL CENÁRIO BRASILEIRO.**

Monografia apresentada à Banca Examinadora do Centro Universitário das Faculdades Metropolitanas Unidas, como exigência parcial para a obtenção de título de Especialista em Gestão de Recursos Humanos sob a orientação do Professor Msc. Edilson Antônio Ignácio.

Data de aprovação:

\_\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_\_

Banca examinadora:

Prof. Msc. Edilson Antônio Ignácio

FMU – Orientador

Prof. (título) Nome completo

Prof. (título) Nome completo

SÃO PAULO

2014

Dedico o presente artigo científico, a minha querida família e, de modo especial, a minha Mãe, pelo amor e incentivo a mim dedicado. As Faculdades Metropolitanas Unidas e ao meu orientador, Professor Msc. Edilson Antônio Ignácio, pelo apoio, pela confiança e presença, em um dos meus momentos mais significativos da minha vida. E por todas as demais pessoas importantes, aquelas pelos quais eu tenho um amor singular.

“Você não pode provar uma definição. O que você pode fazer é mostrar que ela faz sentido”.

Albert Einstein

**RESUMO**

O presente artigo científico busca destacar a importância da Gestão de Recursos Humanos das empresas localizadas no território Brasileiro e, incentivá-las a adoção das melhores práticas de recursos humanos, que se bem aplicadas, de acordo com as necessidades de cada organização, irá proporcionar a promoção da Igualdade de Gênero e, consequentemente, a conciliação entre a vida profissional e pessoal – familiar. O que acreditamos que através de um trabalho bem desenvolvido, irá contribuir de forma significativa para as empresas e todas as pessoas dentro e fora do contexto organizacional.

Palavras-Chave: Gestão de Recursos Humanos; Igualdade de Gênero; Conciliação entre a vida Profissional e Pessoal; Desenvolvimento do Brasil.

**ABSTRACT**

This scientific article  aims to emphasize the importance of Human Resource Management, of companies located in Brazilian territory, and encourage them to adopt best practices, of human resource, which if are well implemented, according to the needs of each organization, will provide promotion of Gender Equality and, consequently, conciliation between professional and personal life - familiar. What we believe that through the well-developed work, will contribute significantly for companies and all persons inside and outside the organizational context.

 Keywords: Human Resources Management; gender Equality; conciliation between  Professional and Personal Life; Development of Brazil.

SUMÁRIO

[1. INTRODUÇÃO .........10](#_Toc385026544)

[1.1 OBJETIVO GERAL 12](#_Toc385026545)

[1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS 12](#_Toc385026547)

[1.3 JUSTIFICATIVA 13](#_Toc385026548)

[1.4 DELIMITAÇÃO DO PROBLEMA DE PESQUISA 13](#_Toc385026550)

[1.5 HIPÓTESES 14](#_Toc385026551)

[1.6 METODOLOGIA 14](#_Toc385026553)

[2. O ATUAL CENÁRIO BRASILEIRO 16](#_Toc385026554)

[2.1 A Importância da Gestão de Recursos Humanos no contexto atual 18](#_Toc385026555)

[3. O QUE É UMA BOA PRÁTICA DE RECURSOS HUMANOS? 21](#_Toc385026567)

[3.1 Sugestão de práticas de Gestão de Recursos Humanos 21](#_Toc385026568)

[4. CONSIDERAÇÕES FINAIS 24](#_Toc385026569)

[5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS 25](#_Toc385026570)

1. **INTRODUÇÃO**

Atualmente, a posição do País Brasil é preocupante, quando se trata de Igualdade de Gênero. No último Relatório do Fórum Econômico Mundial – WEF (2013), que realizou análises em 136 países do Mundo, relacionadas aos seguintes critérios: poder político, participação econômica, acesso à educação e saúde, destaca que o Brasil cresceu vinte posições no ranking dos Países menos desiguais, ocupando a posição 62º em Igualdade de Gênero, porém, de 2012 a 2013, o País permaneceu na mesma posição, devido ter alcançado um breve aumento de 0,691 para 0,695, dados que não colaboram para alteração da posição do Brasil. E esse pequeno aumento foi devido o fato de hoje o País ter aumento de 7% para 27% o número de participação de mulheres em cargos ministeriais e, por ter elegido uma Mulher, Dilma Rousseff, para o cargo de Presidente. Em relação à questão salarial, no entanto, o Brasil cai de posição para 117º. Em relação aos demais Sub Índices da pesquisa, o Brasil ocupa a posição 74º em participação Econômica, em 76º na participação da força de trabalho e, 65º em relação à renda estimada.

Conforme divulgado no Plano de Ação – Participação Cidadã, realizado entre 2011 e 2012, no Brasil, as mulheres representam (52,6%), ou seja, mais da metade da População Economicamente Ativa. E de acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – PNAD, realizada pelo IBGE (2006), no setor privado e público, as mulheres ainda ocupam a base da pirâmide ocupacional, ocupando assim, cargos de menor qualificação e remuneração. O rendimento médio das mulheres corresponde apenas 65,6% do rendimento comparado aos homens. Assim sendo, é notável que a noção que permeia na sociedade é provavelmente a desvalorização de trabalho das mulheres e a relevância delas quando se trata em administrar o lar.

O Relatório do Fórum Econômico Mundial – WEF (2013) coloca o Brasil em conjunto com os Emirados Árabes e o Japão, pois ambos os países investiram em melhorias de educação para as mulheres, que no qual, buscam por chances no mercado de trabalho, porém, por outro lado, não conseguiram atingir seus objetivos de forma eficiente, pois ainda é necessário que a participação das mulheres seja feitas de forma igualitária aos homens.

Em relação à carga horária, segundo o Instituto Brasileiro de Síntese de Indicadores – IBGE (2013), as mulheres tem jornada de trabalho menor do que os homens, porém, se for somado o tempo de trabalho delas em relação aos cuidados domésticos, a situação se inverte. As mulheres passam em média 22,3 horas por semana ocupada com as tarefas do lar e, 10,2 horas por parte dos homens, ou seja, as jornadas de trabalho das mulheres se tornam maiores, atingindo 63,9 horas e, em relação aos homens, são dedicadas 53,7 horas.

Assim sendo, os dados aqui citados colaboraram para a escolha do tema da pesquisa, que no qual, servirão de apoio e incentivo para promover a importância da Gestão de Recursos Humanos de empresas localizadas especialmente no território Brasileiro, de forma que percebam o seu papel no contexto atual e, adotem práticas que colaborem para transformar o ambiente interno da organização, bem como, sensibilize-as quanto à adoção de práticas que possam resultar também no ambiente externo.

Em suma, o Governo Brasileiro tem responsabilidades e, portanto, desenvolvem algumas ações para promover a Igualdade de Gênero e, consequentemente, a conciliação entre a vida profissional e pessoal – familiar. Porém, as mudanças dentro e fora do contexto organizacional só serão possíveis através de uma participação mais ativa e socialmente responsáveis por parte das empresas, em especial, pela Gestão de Recursos Humanos, que tem o poder de proporcionar mudanças significativas, ou seja, aplicar medidas de recursos humanos, positivas e, que de acordo com as necessidades, atuais, através dessas práticas possam contribuir e inverter a situação do atual cenário brasileiro.

Pois conforme citado na Cartilha do Comitê de Gênero e Raça - CHESF (4ª edição, 2013, p. xx-yy):

Os bons resultados de uma empresa, não são medidos apenas pelos seus lucros financeiros ou por sua contribuição ao crescimento econômico do País e, sim, é avaliado a partir de sua contribuição à democratização das relações sociais de gênero, de raça/etnia e a valorização da diversidade. **(Amada, utilizar espaçamento simples, justificado, parágrafo único, fonte menor (10) com recuo de 4 cm para esse tipo de citação, neste caso já acertei para vc)**

Assim sendo, é de extrema importância incentivar a renovação das concepções e práticas por parte da Gestão de Recursos Humanos, para superar a (Des) igualdade de gênero, em matéria de conciliação entre a vida profissional, pessoal – familiar.

* 1. **OBJETIVO GERAL**

A presente pesquisa visa destacar de forma abrangente, porém sucinta, a situação atual do cenário brasileiro, como forma de incentivar e destacar o papel da Gestão de Recursos Humanos, das empresas localizadas no território Brasileiro, para que assim, percebam a sua importância no contexto atual e seus possíveis resultados. As práticas de recursos humanos, se bem aplicadas, conforme a necessidade atual de cada ambiente organizacional proporcionará medidas fundamentais e, resultará em um impacto positivo na vida dos colaboradores e de seus respectivos familiares, pois através de apoio e flexibilidade, os profissionais vão começar a trabalhar mais motivados e, consequentemente, produzirá mais, para benefício próprio e da empresa. E as organizações, após práticas familiarmente responsáveis, conseguirá atingir o mérito de transformar as próprias ações em melhorias aos negócios, mas principalmente, irá colaborar para a imagem e o desenvolvimento do País Brasil, despertando assim, uma nova percepção, conscientização por parte de toda a sociedade brasileira, de forma que percebam que a partir de uma visão holística, todos são responsáveis interativamente pelos resultados positivos ou negativos, dentro ou fora do ambiente organizacional.

* 1. **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Apresentar a situação atual do cenário brasileiro, a partir dos dados divulgados pelo Relatório Geral Global da WEF (2013), para conscientizar, inspirar o poder de transformação por parte das empresas, representadas pela Gestão de Recursos Humanos.

- Sensibilizar as empresas em relação os motivos pelos quais existem as assimetrias e os desequilíbrios entre os homens e mulheres;

- Divulgar e incentivar a Gestão de Recursos Humanos, de modo especial, as empresas localizadas no território brasileiro, quanto à adoção de práticas de recursos humanos, voltadas para a conciliação entre a vida profissional e pessoal – familiar e, consequentemente, para promover a Igualdade de Gênero.

* 1. **JUSTIFICATIVA**

O atual cenário brasileiro, divulgado pelo Relatório do Fórum Econômico Mundial – WEF (2013) colabora para reflexão e conscientização por parte da Gestão de Recursos Humanos das empresas do Brasil e, consequentemente, proporciona uma nova percepção e possível aumento de participação, de forma que, essas assumam uma nova posição no atual cenário. E que as sua práticas de recursos humanos, sejam necessariamente dedicadas a medidas de conciliação entre a vida profissional e pessoal – familiar e, consequentemente, para promoção da igualdade de gênero. Assim sendo, os dados iniciais servem para criar uma nova visão e, consequentemente, introduzir novas práticas de recursos humanos. Assim sendo, esperamos que través dessas medidas, as empresas se tornem socialmente responsáveis e a Gestão de Recursos Humanos do Brasil se torne exemplos para os demais países, principalmente quando se trata da promoção da conciliação entre a vida profissional e pessoal – familiar e, consequentemente, para Igualdade de Gênero. Além disso, esperamos que essas medidas possam de fato ser introduzida, conforme cada necessidade e, assim, possam contribuir para o aumento da qualidade de vida dos trabalhadores, ou seja, para a felicidade, saúde, motivação e produtividade deles no mercado de trabalho e na vida pessoal – familiar. Afinal, o que tudo indica que só será possível o alcance de mudanças significativas em relação à situação do atual cenário brasileiro, quando essas práticas forem definitivamente aplicadas, que assim, possam se tornar em resultados favoráveis para benefício de todos.

* 1. **DELIMITAÇÃO DO PROBLEMA DE PESQUISA**

Busca-se primeiramente apresentar a situação do atual cenário brasileiro, para que, através de reflexão, conhecimentos e incentivos a Gestão de Recursos Humanos, das empresas localizadas no território brasileiro, se torne possível grandes mudanças para benefício de todos. Procura-se também, proporcionar, sugestões de adoção de novas práticas de recursos humanos, de forma a colaborar positivamente para o desenvolvimento dos negócios, para as relações entre homens e mulheres e, consequentemente, para o aumento de homens e mulheres de forma igualitária na participação na vida pessoal – familiar e, qualidade de vida. Além disso, através da presente pesquisa, esperamos que grandes resultados sejam alcançados e colabore para o crescimento organizacional e, que essas medidas de recursos humanos, após serem adotadas e aplicadas, possam se tornar exemplos ao ambiente externo e resulte em melhoria da imagem e o desenvolvimento do Brasil.

* 1. **HIPÓTESES**

Através da situação do atual cenário brasileiro, podemos perceber a relevância da Gestão de Recursos Humanos do Brasil. Podemos também perceber, que existem assimetrias e desequilíbrios entre homens e mulheres, devido às dificuldades de conciliação entre a vida profissional e pessoal - familiar. E que através de boas práticas de recursos humanos, que será possível, proporcionar e alcançar mudanças significativas, de conciliação entre a vida profissional e pessoal – familiar e, consequentemente, a promoção da igualdade de gênero. Assim sendo, acreditamos que os resultados só poderão se tornar significativos tanto para os negócios, quanto para as relações entre homens e mulheres e, consequentemente, para a imagem e desenvolvimento do País Brasil, quando a partir de uma visão holística, todos percebam as suas responsabilidades pelos resultados positivos ou negativos, dentro ou fora do ambiente organizacional, a começar pela participação ativa por parte das empresas, representadas pela Gestão de Recursos Humanos.

* 1. **METODOLOGIA**

O presente artigo científico caracterizou-se como exploratória descritiva e explicativa.

Exploratória porque o tema ainda é pouco explorado no Brasil, porém, está relacionado ao objetivo da pesquisadora, portanto, foi realizado um processo de análise, com objetivo de aprimorar ideias, construir hipóteses. Além disso, caracterizou-se por descritiva, porque teve como objetivo descrever a situação do atual cenário brasileiro e seus reflexos quanto às diferenças existentes entre homens e mulheres, causadas pela ausência de práticas de conciliação entre a vida profissional e pessoal – familiar e, consequentemente, para a Igualdade de Gênero. Destacando assim, a importância da Gestão de Recursos Humanos, contribuindo para uma nova reflexão e percepção que, através de práticas de recursos humanos, que será possível transformarem e introduzir uma nova visão a partir da realidade. A pesquisa também é considerada explicativa, pois tem o intuito de explicar a razão dos problemas existentes a partir do objeto de estudo, identificar e divulgar práticas de recursos humanos, para que se tornem interessantes e aplicáveis conforme necessidades de cada organização do Brasil e, que assim, possam causar interferência positiva na própria realidade.

# O ATUAL CENÁRIO BRASILEIRO (aqui não seria a SEÇÃO 2??)

O atual cenário brasileiro exige uma nova participação por parte da Gestão de Recursos Humanos das empresas localizadas no território Brasileiro, que segundo o Fórum Econômico Mundial – WEF (2013), após análises sobre os seguintes critérios – poder político, participação econômica, acesso à educação e saúde, em 136 países do Mundo. O Brasil cresceu vinte posições no ranking dos Países menos desiguais, ocupando assim, a posição 62º, porém entre 2012 e 2013, o País alcançou um pequeno aumento de 0,691 para 0,695, ou seja, permaneceu no crescimento de vinte posições, motivadas pelo aumento de 7% para 27% o número de participação de mulheres em cargos ministeriais e por ter elegido uma mulher, Dilma Rousseff, para o cargo de presidente.

Porém, continuando segundo os resultados da pesquisa da WEF (2013), quando se trata apenas da questão salarial, no entanto, o Brasil cai para a posição 117º e nos demais Sub Índices, o Brasil alcançou uma breve melhoria, quando se trata em participação econômica, que está ocupando a posição 74º, em participação da força de trabalho, encontra-se na posição 76º e, em renda estimada, posição 65º. Diante desse documento, o Brasil, que em conjunto com os Emirados Árabes e Japão, ambos os Países que realizaram investimentos na educação das mulheres, não conseguiram proporcionar o aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho. Porém, em relação às mulheres que trabalham, quando se trata de sua carga horária, tem jornada de trabalho menor do que os homens, porém, se for somado o tempo que elas se dedicam no trabalho nas suas respectivas empresas e seu tempo dedicado aos cuidados do lar, a situação se inverte. Segundo os dados do estudo Síntese de Indicadores Sociais, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE (2013), as mulheres passam em média 22,3 horas por semana ocupada com as tarefas do lar, contra 10,2 horas por parte dos homens. E a jornada das mulheres se torna maior quando somada a carga horária dedicada à vida profissional e pessoal, pois atinge 63,9 horas e, em relação ao homem, 53,7 horas.

Assim sendo, acreditamos que o cenário atual exige uma nova percepção e uma maior participação ativa por parte da Gestão de Recursos Humanos das empresas do Brasil.

Chiavenato (2000, p.148) coloca que através da evolução da administração de recursos humanos, que foram criadas as diversas denominações ao longo do tempo. No passado as expressões mais utilizadas eram: administração de pessoal, relações humanas, relações industriais e, administração de recursos humanos. E recentemente tem-se: administração de recursos humanos, desenvolvimento de recursos humanos e comportamento organizacional.

Assim sendo conforme contexto atual deixou de ser um mero departamento de pessoal – que atuava de maneira mecanicista, onde a visão do empregado prevalecia à obediência e a execução das tarefas e, ao chefe, o controle centralizado, para se tornar peça chave de transformação dentro e fora do ambiente organizacional.

Segundo o consultor, professor e diretor da Associação Brasileira de Recursos Humanos do Rio de Janeiro, Freitas (2009), nos anos de 1950 a 1980, o trabalhador era considerado subordinado, pois obedecia ao seu superior ou chefe. E com o passar do tempo, a partir do final dos anos de 1980, o trabalhador passou a ser de subordinado a empregado e, em seguida, é reconhecido como colaborador e, hoje até mesmo, em determinadas empresas, são reconhecidos como associado ou parceiro de negócios. Assim, aconteceu com o chefe ou superior, que antes era considerado gerente e depois gestor e, hoje é preparado para ser Coach. Sendo assim, percebemos que a Gestão de Recursos Humanos do Brasil demonstra não estar só preocupadas com as respectivas alterações de nomes de cargos, mas porque estão percebendo que suas responsabilidades são maiores, principalmente no contexto atual e, portanto, os conceitos mudaram. Hoje a Gestão de Recursos Humanos visa administrar o capital humano, com referência ao capital intelectual, porque a sociedade atual é simplesmente desafiadora, instável, competitiva e evolutiva. Portanto, se torna essencial que as empresas demonstrem preocupação com o capital humano, através da adoção de novas práticas de recursos humanos, para promover a Igualdade de Gênero, em matéria de conciliação entre a vida profissional e pessoal - familiar. O Governo Brasileiro tem suas responsabilidades na elaboração e aplicação de estratégias que visa mudanças significativas, porém, com a participação ativa por parte da Gestão de Recursos Humanos do Brasil, a aplicação de medidas de melhorias de recursos humanos, se tornará mais viável, valorosa e essencial para benefício de todos. Afinal, resultará em uma sociedade igualitária, mais participativa, motivada e, consequentemente feliz tanto em relação à vida profissional, quanto em relação à vida pessoal – familiar.

## A Importância da Gestão de Recursos Humanos no contexto atual = (Subseção 2.1 )

# Foram grandiosas as mudanças ocorridas ao longo dos anos, em relação à vida profissional e pessoal – familiar. Durante a época de 1960 e 1970, os profissionais aproveitaram a carga horária e atividades bem definidas, sem necessariamente se preocupar na necessidade de investir em qualificação profissional e especializações. O importante na época era que cada trabalhador conhecesse apenas sobre a sua função. Diferente do que acontece, pois segundo Robbins (2005), atualmente as empresas esperam muito dos seus colaboradores, que geralmente são submetidos a funções que exigem qualificação e especializações e, precisa cumprir carga horária intensa, o que colabora para deixarem de lado a vida pessoal – familiar.

# O profissional pressionado em seus respectivos trabalhos devido ter que cumprir prazos, metas e resultados na produtividade e, consequentemente, enfrentam desafios e necessidades do mercado, são os mesmos que sofrem em relação à vida pessoal – familiar, pois são cobrados pela ausência de participação na vida dos filhos ou outros familiares. Devido a isso, as pessoas estão passando por uma fase complicada, frágil, em que tem que optar em se dividir entre a vida profissional e pessoal – familiar. Que para ROBBINS=>(colocar assim) Robbins (2005), essas dificuldades de conciliar a vida pessoal e profissional ocorrem em diversos casos, devido às organizações funcionarem 24 horas por dia e, os colaboradores serem submetidos à carga horária intensa, o que impossibilita a terem mais tempo dedicado a vida pessoal - familiar ou lazer.

# Porém, Limongi e Assis (1995 apud VASCONCELOS, 2001) comentam que a qualidade de vida no trabalho acontece devido à evolução da qualidade total. Portanto, o que os autores afirmam é que um colaborador satisfeito é uma pessoa mais feliz e realizada com a vida pessoal e, essa motivação irá refletir diretamente na produtividade deles durante a realização de suas respectivas atividades no trabalho.

# Antigamente, as pessoas trabalhavam com uma visão diferente, a preocupação era construir uma carreira sólida e duradoura, para obterem salários altos e reconhecimento por parte dos gestores das empresas, para que pudessem alcançar sucesso profissional. Com o passar do tempo, conforme destaca BERNJOEFT (Acertar) (1991), atualmente, as pessoas buscam primeiramente por oportunidades de trabalho que oferecem flexibilidade e preocupação com o bem estar dos trabalhadores.

# LIMONGI-FRANÇA (acertar como os exemplos anteriores) (2010), diz que no Brasil, os administradores e empresários, estão demonstrando maior preocupação em valorizar a qualidade de vida dos seus respectivos colaboradores, por entenderem que sua atitude em criar mudanças nesse sentido irá contribuir para a produtividade e satisfação de todos.

# GIL (acertar como os exemplos anteriores) (2007), (ano não bate com o listado nas referencias, por favor verificar) também observa o mesmo, para ele as mudanças de foco de qualidade de vida, para qualidade de vida dedicada aos trabalhadores, tem se destacado significativamente, de forma que as pessoas se sintam mais motivadas, através inclusive de fazer com que os cargos desenvolvidos pelos trabalhadores sejam mais adequados.

# Assim sendo, o que se espera é que os trabalhadores sejam vistos como seres humanos, que possuem suas próprias necessidades e, estão apresentando novas características, incluindo um nível de qualificação mais elevado, demonstrando maior consciência durante a participação nas decisões, pois hoje mais do que antes, as pessoas entendem que as suas atitudes afetam diretamente não só a própria vida pessoal – familiar, mas os negócios empresariais. Portanto, as organizações devem valorizar mais seus colaboradores e desenvolverem de fato, um trabalho assertivo por parte da Gestão de Recursos Humanos, para que assim, consigam aplicar práticas voltadas para a conciliação entre a vida profissional e pessoal – familiar e, consequentemente, para a promoção da igualdade de gênero.

# Conforme explica SILVA (acertar como os exemplos anteriores) (2000), que a qualidade de vida no trabalho é um comprometimento com as condições de trabalho e, que estas não dependem apenas de uma parte, mas simultaneamente, tanto dos trabalhadores, quanto da organização. O que é um desafio para todos.

# Em suma, práticas que promovem a Igualdade de Gênero se tornam essenciais devido às oportunidades de participação, reconhecimento e valorização de mulheres e homens em todos os domínios da sociedade, político, econômico, profissional, pessoal – familiar.

# A implementação de estratégias e práticas que promovam a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no mundo do trabalho e na sociedade em geral constitui um desafio actualmente. As instituições que as pretendam prosseguir deverá em primeiro lugar, proceder a uma avaliação das situações de trabalho existentes na sua organização (CITE 2013). (acertar)

 A [Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego](https://www.google.com.br/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=3&cad=rja&uact=8&ved=0CDsQFjAC&url=http%3A%2F%2Fwww.cite.gov.pt%2F&ei=jbhIU_79IYrg0gHT9YDwAg&usg=AFQjCNGLYqywZX6kKgNk5qNiQxZz-4dEUQ&bvm=bv.64542518,d.dmQ) - CITE (2013) comenta que criar estratégias e práticas promove a igualdade de gênero e as empresas que pretendem adotar essas medidas de conciliação deverão realizar primeiramente uma avaliação organizacional interna, para localizar os problemas existentes na empresa.

Vale ressaltar que as medidas de promoção de igualdade de gênero e, consequentemente, a adoção de práticas facilitadoras da conciliação entre a vida profissional e pessoal, devem ser inseridas conforme contexto organizacional. Além disso, se faz necessário à conscientização das necessidades dos colaboradores e, essas práticas devem ser sempre atualizadas de acordo com cada necessidade atual e, que essas sejam devidamente informadas a todo quadro de pessoal. Deste modo, vale a pena refletir sobre o assunto, ter um olhar mais crítico e atento à respectiva situação que se encontra as mulheres e os homens na sociedade atual, para assim, atingir o nível de consciência socialmente responsável e, assim, perceber a relevância dessas práticas de recursos humanos para benefício de todos.

# O QUE É UMA BOA PRÁTICA DE RECURSOS HUMANOS? = (SEÇÃO 3)

A partir de uma ideia inovadora, pode-se chegar a uma boa prática que solucione um determinado problema, de acordo com a situação do contexto atual. Conforme Um Instrumento para a Promoção de Boas Práticas em Igualdade de Gênero nas empresas, Anexo 1 (Página 99) ????– Encorajamento de boas práticas nas empresas, deve ser: participativa, adequada, útil, acessível, transferível e sustentável.

## Sugestão de práticas de Gestão de Recursos Humanos (3.1) ???

##

As empresas que adotam práticas de conciliação entre a vida profissional e pessoal, medidas essas aplicáveis tanto para homens, quanto para mulheres, reconhecem que seus colaboradores têm responsabilidades com a própria vida pessoal - familiar e, que essas responsabilidades individuais, podem resultar em um impacto sobre a vida profissional. Portanto, por um lado medidas de conciliação garanti o bem estar para o quadro de colaboradores e, por outro, promovem a eficácia organizacional. E dependendo da necessidade de cada empresa, as medidas não necessariamente exigem grandes investimentos e, mesmo que tenham custos, trazem benefícios ao longo prazo.

A Organização Internacional do Trabalho OIT (2013) coloca que os benefícios para os colaboradores e empresas são fundamentais, além de tornar as empresas sustentáveis, “práticas relativas às condições de trabalho, às relações entre funcionários, à direção e políticas de recursos humanos são fatores fundamentais para a promoção de empresas sustentáveis”. Sendo assim, é extremamente importante, que conforme a necessidade atual de cada empresa possa ser aplicada práticas de recursos humanos que façam total diferença, tanto em benefício da empresa, quanto para a vida pessoal - familiar de cada trabalhador. Portanto, acreditamos que as práticas utilizadas em empresas portuguesas, servem de inspiração para que a Gestão de Recursos Humanos do Brasil e, que sejam aplicáveis ao contexto atual, conforme necessidades de cada organização.

A seguir, apresentaremos algumas sugestões de boas práticas de recursos humanos, já utilizadas por empresas portuguesas e, que de certa forma, servem como inspiração para a Gestão de Recursos Humanos no Brasil. Essas práticas conforme segue são: Flexibilidade de horário - O colaborador recebe opções de horários para início e término e tem autonomia para optar conforme a sua necessidade atual. Jornada contínua de trabalho - Profissional que usa apenas 50% do horário de almoço, pode utilizar o restante do tempo na duração diária de trabalho. Gestão de estresse - Serviços de Relaxamento e Ginástica laboral, disponibilizados aos colaboradores para serem utilizados conforme agendamento. Saldos Horas - O acúmulo de horas trabalhadas pode ser utilizado quando necessário para se dedicar a vida pessoal - familiar. Acesso Remoto em casa - Os colaboradores através de computador podem fazer acesso remoto de suas casas, sempre que necessário. Semana de trabalho reduzida - Colaboradores tem a opção de aumentar a carga horária por dia, para garantir a redução da semana de cinco para quatro dias. *Home Office* - O profissional poderá trabalhar eventualmente na modalidade *Home Office*, conforme desenvolvimento de projetos ou necessidades pessoais. Permanência de Filhos - É permitida a permanência de filhos menores de cinco anos no local de trabalho, quando necessário, desde que não atrapalhe os colaboradores. Loja de Conveniência – Os profissionais tem a disposição em seu ambiente de trabalho, loja de conveniência, para que possam realizar compras rápidas, para suprir as necessidades pessoais - familiares, com serviço de entrega a domicílio. Formação Profissional - É oferecida qualificação profissional aos colaboradores, conforme necessidade, em determinado momento, dentro da carga horária normal de trabalho. Módulo Extra de Estudo - É oferecido aos profissionais, cursos de formação, com módulo relacionado à questão de Igualdade de Gênero. Dia do Pai - Devido ao incentivo por parte da empresa, de participação na vida familiar, os trabalhadores homens têm direito há um dia por mês a passar mais tempo com filhos. Educação para os filhos - Ensino localizado dentro do ambiente empresarial, dedicado a educação dos filhos de colaboradores, como benefício ao trabalhador. Licença a família - A empresa oferece aos trabalhadores, licenças para serem utilizadas quando necessário para se dedicar a vida pessoal - familiar. Reintegração - A empresa oferece apoio à família dos trabalhadores, a fim de favorecer a reintegração delas ao mercado de trabalho. Ações de Sensibilização - A empresa visa sensibilizar através de ações as competências parentais. Licença Maternidade - Além do período normal de licença maternidade, a empresa por iniciativa própria aumenta o período de licença, como benefício à Mãe. Licença Paternidade - Além do período normal de licença paternidade, a empresa por iniciativa própria aumenta o período de licença, ao ser gozado pelo Pai. Reforço para a Igualdade - Através de materiais criados pelas empresas, promover a imagem organizacional e reforçar o papel da Sociedade Civil, como agente estruturante para a Igualdade. Prevenção da Violência Doméstica - Através do desenvolvimento de campanhas organizacionais, contribuir para a prevenção da violência doméstica, tráfico de seres humanos e violência de gênero. Redução da Desigualdade Salarial - A empresa contribui para a redução da desigualdade salarial entre homens e mulheres e, consequentemente, taxas de desemprego.

Vale a pena ressaltar, que essas práticas são sugestivas à Gestão de Recursos Humanos e, a elas compete à adoção, conforme as suas necessidades organizacionais. Lembrando que essas medidas de introdução à conciliação entre a vida profissional e pessoal – familiar resultará em Igualdade de Gênero e contribuirá para as transformações sociais e, consequentemente, para a melhoria da imagem e desenvolvimento do País Brasil.

# CONSIDERAÇÕES FINAIS

Portanto, a flexibilidade de tempo e formas de trabalho, dedicados inclusive ao apoio aos pais trabalhadores, são fatores que contribuem para o futuro das empresas. Portanto, são práticas de recursos humanos que visam o bem estar e a satisfação de todos e melhoria da qualidade dos produtos e serviços oferecidos por cada empresa do Brasil e, consequentemente, colabora para aumentar a atração do capital humano. Além disso, essas medidas colaboram para a diminuição do absenteísmo e valorização da imagem das empresas, tornando-as empresas cidadãs e socialmente responsáveis, a ponto de despertar interesse por parte das pessoas a integrar a organização. Conforme citado pela Organização para cooperação e desenvolvimento Econômico – OCDE “A igualdade de gênero acelera o crescimento, reduz a pobreza, melhora a governança e favorece o respeito pelos direitos fundamentais”. Portanto, as práticas de recursos humanos, se bem aplicadas, de acordo com as necessidades atuais de cada organização do Brasil, poderá transformar o cenário atual que se encontra em desvantagem, em uma realidade mais igualitária, responsável e preocupada com a Igualdade de Gênero e conciliação da vida profissional, pessoal - familiar. Assim sendo, está ao alcance das empresas do Brasil, que através da participação ativa e assertiva por parte da Gestão de Recursos Humanos, que se tornará possível o alcance de grandes resultados significativos, tanto para as empresas, quanto para a vida pessoal – familiar dos trabalhadores, quanto para a imagem e o desenvolvimento do País Brasil.

**(Amanda, sugiro e oriento acertar as obras listadas nas referencias conforme normatização FMU e consonância com NRB 6023, pois estão fora de padrão e uniformidade ver manual a partir da pág. 20 e pág 30 fontes eletrônicas, observe de a data o mês é sempre abreviada ex: 17 jan. 2014.)**

# REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

# BERNHOEFT, Renato. Trabalhar e desfrutar - equilíbrio entre vida pessoal e profissional. São Paulo: Nobel, 1991.

# BERNHOEFT, Renato. Administração do tempo: um recurso para melhorar a qualidade de vida pessoal e profissional. São Paulo: Nobel, 2009.

CARTILHA DO COMITÊ DE GÊNERO E RAÇA (4ª edição, CHESF, 2013).

COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO (CITE 2013).

# CHIAVENATO, Idalberto. Introdução teoria geral da administração. 4. ed. São Paulo: Makron Books, 2000, p. 148.

FREITAS, José de Carlos de (ABRH-RJ, 2009).

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 4. Ed. São Paulo: Atlas,

2006.

INSTITUTO BRASILEIRO DE SÍNTESE DE INDICADORES (IBGE, 2013).

# LIMONGI-FRANÇA, Ana, Cristina. Qualidade de vida no trabalho - QTV: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2010.

Organização Internacional do Trabalho (OIT, Edição 2013) Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/igualdade\_genero\_262.pdf> Acesso em: 08 de março de 2014.

ORGANIZAÇÃO PARA COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO (OCDE, 1ªEdição 2010).

Plano de Ação – Participação Cidadã - **Programa Pró-Equidade de Gênero**  (4ªEdição 2011 e 2012).

PESQUISA NACIONAL POR AMOSTRA DE DOMICÍLIOS– PNAD (IBGE, 2006).

RELATÓRIO DO FÓRUM ECONÔMICO MUNDIAL (WEF, Edição 2013).

# ROBBINS, Stephen P. Comportamento organizacional. 11. Ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

# SILVA, Flavia Pietá Paulo da.Burnot: Um desafio à saúde do trabalhador. PSI-Revista de psicologia social e instrumental; v. 2, nº 1; p.1-22; jun., 2000. Disponível em: <http://www.psicologia.pt/artigos/ver\_artigo.php?codigo=A0200>. Acesso em: 08 de março de 2014.

SOLUCIONÁRIO - **Instrumento para a Promoção de Boas Práticas em Igualdade de Gênero nas empresas,** Anexo 1 (Página 99, 2008). Disponível em: <http://www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/solucionario.pdf> Acesso em: 08 de março de 2014.

# VASCONCELOS, Anselmo Ferreira. Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas. Caderno de pesquisas em administração: São Paulo; v. 08, nº1, p.23-35; jan/mar, 2001. Disponível em: <http://www.ead.fea.usp.br/cad-pesq/arquivos/v08-1art03.pdf. Acesso em: 08 de março de 2014.