



ConBRepro

X CONGRESSO BRASILEIRO DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO



EVENTO
ON-LINE

02 a 04
de dezembro 2020

O Papel Da Administração de Recursos Humanos Diante Das Crises

Aline Repula

Administração – Centro Universitário Campo Real

Elvis Meira Silva

Administração – Centro Universitário Campo Real

Mônica Cristina Antonucci de Lima Motta

Administração – Centro Universitário Campo Real

RESUMO: O mundo já passou por incontáveis crises, com diversos e distintos impactos em cada setor, mas certamente o setor empresarial sempre é afetado pelas crises mundiais. No Brasil, somente no século XXI os empresários já enfrentaram as crises de 2014, a greve dos caminhoneiros e atualmente, passam pela crise advinda da pandemia mundial da COVID-19. Neste cenário um dos setores empresariais que se acredita ser fundamental para a superação dos impactos da crise é a administração de recursos humanos. Este artigo tem como objetivo apresentar e discutir a importância da administração de recursos humanos diante dos cenários de crise. A metodologia empregada foi à pesquisa bibliográfica e o estudo de caso com entrevista semiestruturada, aplicada a uma empresa de autopeças da cidade de Guarapuava – Pr. Objetivou-se identificar as principais crises já enfrentadas pelo mundo e pela empresa em questão, e quais as estratégias da empresa para superá-las. Conclui-se que a administração adequada dos recursos humanos impacta positivamente nos resultados da empresa diante dos cenários de crise.

Palavras-chave: Gestão de pessoas, Gestão de crises, Pandemia, Crise mundial.

The Role Of Human Resources Management Before Crises

ABSTRACT: The world has experienced countless crises, with different impacts in each sector, but certainly the business sector is always affected by global crises. In Brazil, only in the 21st century, companies have already faced the crises of 2014, the truckers' strike and currently, they go through the crisis that comes from the global pandemic of COVID-19. In this scenario one of the business sectors that is believed to be fundamental to overcome the impacts of the crisis is the administration of human resources. This article aims to present and discuss the importance of human resources administration in the face of crisis scenarios. The methodology used was the bibliographic research and the case study with semi-structured interview applied to the company of city Guarapuava - Pr. Objective to investigate the main crises already faced by the world and by the company in question, and what the company's strategies to overcome them. It is concluded that the adequate management of human resources positively impacts the company's results in the face of crisis scenarios.

Keywords: People management, Crisis management, Pandemic, Global crisis.

1 Introdução

Século XXI era da globalização, era marcada por grande competitividade, mudanças e incertezas, onde todos estão voltados para resultados e, por conseguinte, preocupados com desempenhos, tornando-se imprescindível então, que para a obtenção da eficiência e eficácia, faz-se necessário que as empresas encontrem um ponto de equilíbrio entre os seus interesses financeiros, os interesses dos seus clientes e a satisfação dos seus colaboradores.

De acordo com Chiavenato (1999), as organizações são constituídas de pessoas, e dependem delas para atingir seus objetivos e cumprir suas missões. Para as pessoas, as organizações constituem o meio pelo qual elas podem alcançar vários objetivos pessoais com um mínimo de tempo, esforço e conflito. Uma empresa é, em grande parte, os seus grupos de colaboradores, afinal, são estes que estão na linha de frente, que efetivamente fazem acontecer o objeto da empresa, produzem, atendem aos clientes, etc. Sendo assim, se a empresa não tiver uma boa equipe com talentos que possam realizar as tarefas de maneira satisfatória seu objeto, por melhor que seja, estará em risco.

Diversos são os fatores que tem interferência direta nas organizações, fatores locais, sociais, econômicos, e mundiais, especialmente com o advento da globalização, agem sobre as diversas áreas das organizações, exigindo destas mudanças e adaptações (KUNRATH, 2014).

Atualmente o mundo está passando por uma severa crise, desencadeada pela pandemia da COVID-19, esta tem sido considerada por alguns o início de um novo período na história da humanidade (RODRIGUES, et al, 2020). As exigências de isolamento social, distanciamento, as novas demandas em saúde, e as novas metodologias de trabalho têm causado grandes impactos na economia, de modo que o setor empresarial e as relações de trabalho não saíram ilesos deste cenário.

A problemática norteadora deste estudo foi: Qual é o papel da administração dos recursos humanos das empresas diante de cenários de crise? O presente artigo tem como objetivo discutir os impactos das grandes crises mundiais no cenário empresarial, especialmente voltado para a empresa de autopeças, analisando e avaliando as estratégias adotadas pela

empresa para driblar as dificuldades advindas das crises, bem como a importância da gestão de recursos humanos nestes momentos de dificuldades.

A metodologia empregada foi inicialmente a pesquisa bibliográfica e documental, a fim de identificar o aparato teórico sobre o assunto, bem como conhecer as principais crises já vivenciadas mundialmente, e a importância da gestão de recursos humanos nestes cenários. Posteriormente foi realizada uma entrevista semiestruturada com o gestor de recursos humanos da empresa de autopeças, a fim de identificar como a empresa reagiu em outros momentos de crise, e como tem reagido ao atual cenário, e quais estão sendo os resultados alcançados a partir das estratégias adotadas.

2 Grandes crises mundiais

Em sua história, o mundo já passou por diversas crises, sejam econômicas, sociais ou sanitárias, embora uma jamais aconteça de forma isolada, pois a sociedade se constitui na integração entre os diversos setores, de modo que qualquer crise que afete uma ou outra área terá influência sobre as demais (DULCCI, 2009).

Uma das mais importantes crises mundiais foi à crise de 1929, seguida por um período que ficou conhecido como “a grande depressão”. Essa crise foi um grande marco na história das crises mundiais, e modificou significativamente os cenários não apenas econômicos, mas também sociais e de organização do trabalho. Após essa fase, diversas outras crises se sucederam durante o século XX. No início do século XXI não foi diferente, sendo que em 2008 desencadeou-se a primeira grande crise econômica mundial do presente século.

A crise de 2008, que ficou conhecida também como crise bancária, crise da bolha imobiliária, crise financeira, entre outras denominações, teve início ainda em 2007, com a desregulação do mercado financeiro ocasionada pela manutenção da baixa taxa de juros e o consequente aumento da oferta de crédito, proporcionado a clientes com baixa qualidade de crédito (BRESSER-PEREIRA, 2010). Isso resultou em inadimplência, que levou as dívidas à execução e os preços dos imóveis à queda. Assim, a crise do mercado imobiliário nos Estados Unidos logo se expandiu para outros setores da economia, e logo tomou proporções mundiais (FREITAS, 2008).

No Brasil, os grandes impactos da crise desencadeada mundialmente em 2008, chegaram com força total a partir do ano de 2014, quando o país foi assolado por aquela que foi classificada pelos especialistas como a maior crise econômica da história do país.

De acordo com Rossi e Mello (2017), a crise de 2014 causou uma retração no PIB (produto interno Bruto) sem precedentes, assim como um veloz crescimento da taxa de desemprego. Essa crise desencadeou-se a partir do último trimestre de 2013, se estendendo pelos meses seguintes, puxada pela retração dos investimentos no país, que passaram a apresentar patamares negativos. De acordo com os autores, dentre os motivos estão:

Além de falhas na condução da política econômica fatores políticos (desde as manifestações de 2013 até a incerteza eleitoral de 2014), fatores internacionais (com a perspectiva do *tapering* nos EUA e a rápida queda no preço das commodities em 2014) e fatores institucionais ou jurídicos (como o avanço da operação Lava Jato que afetou indiretamente

setores estratégicos da economia brasileira, como petróleo e gás, construção civil e indústria naval). (ROSSI, MELLO, 2017, p. 2).

Apesar do cenário negativo em 2014, foi somente a partir de 2015, com a disparada do risco no país, que se observou uma forte contração de consumo e investimentos no país. O investimento se reduziu em 13,9% em 2015 e 10,6% em 2016, enquanto o consumo caiu 3,9% e 4,5%, respectivamente (BARBOSA FILHO, 2017).

No interim desta grande crise, praticamente todos os setores econômicos foram afetados, e um dos que causou grande impacto foi o setor petrolífero, que diante de diversos revezes, ocasionados tanto pelas políticas nacionais como internacionais entrou em grande crise, que culminou no aumento dos preços dos combustíveis para o consumidor final, e isso somado a todos os outros fatores da crise, desencadeou, no ano de 2018 uma greve geral dos caminhoneiros no país.

Assim, em todo o país caminhoneiros paralisaram as suas atividades, fazendo bloqueios nas rodovias e grandes protestos que tiveram visibilidade mundial. No fim, esses protestos tornaram-se não apenas uma reivindicação por melhores condições aos caminhoneiros, mas tomaram forma de protestos gerais em relação à insatisfação da população com a atual política no país (BRAGA, 2018).

Com a paralisação dos caminhoneiros, todos os setores da economia foram afetados, pois o desabastecimento foi geral: supermercados, lojas de suprimentos, postos de combustível, tudo ficou desabastecido, gerando grande impacto econômico e social (DESIDERIO, 2018).

3 Cenário atual – Pandemia da covid-19

O início desse período crítico deu-se em Wuhan - China, tendo como registro seu primeiro caso em Novembro de 2019. No Brasil, a epidemia chegou em 26 de Fevereiro de 2020, desde então permanece afetando a economia brasileira, com dados de mais de 4 milhões de casos e aproximadamente 131 mil mortes.

A partir de Março, os estados e municípios do Brasil adotaram as medidas orientadas pela Organização Mundial de Saúde (OMS), que se propõe o distanciamento social, o uso obrigatório de máscaras de proteção individual, e a higienização das mãos com álcool 70%, como consequência houve a necessidade do fechamento de empresas e comércio não essenciais, para evitar o aumento do número de casos, gerando desemprego e diminuindo a renda da população.

A crise resulta de um conjunto de choques de oferta e de demanda. Primeiramente, o conjunto de políticas adotadas a partir de 2011/2012, conhecido como Nova Matriz Econômica (MNE), reduziu a produtividade da economia brasileira e, com isso, o produto potencial. Mais, esse choque de oferta possui efeitos duradouros devido à alocação de investimentos de longa recuperação em setores pouco produtivos (FILHO, 2017, p. 51).

Com o impacto provocado pela covid-19, milhões de trabalhadores perderam parcialmente ou integralmente sua fonte de renda. Enfraquecendo a economia brasileira, esboçando uma alta superior a 2% no PIB (Produto Interno Bruto), o governo brasileiro aguarda o aumento de 0,02% aceitando o risco de retrocesso na economia.

O Brasil, assim como grande parte do mundo, foi afetado diretamente pela pandemia causada pela covid-19, afetando os diversos setores da economia, gerando fechamento de empresas, demissões de empregados, elevando o índice de desemprego, aumentando o valor de produtos de primeira necessidade que sofreram esse aumento como consequência do coronavírus.

4 Capital humano e gestão em tempos de crise

Para Marques (2015), gerir é, nos nossos dias, fundamentalmente, gerir pessoas. O autor recorda a este propósito o fator chave do sucesso econômico do Japão: a atenção dispensada aos recursos humanos, exemplificando como uma boa gestão de pessoal é condição necessária para o sucesso (MARQUES, 2015).

Atualmente é inquestionável a importância que os recursos humanos assumem na organização e na consecução dos seus objetivos. Assim, a gestão dos recursos humanos assume-se como uma área de extrema importância de entre as quatro áreas principais do management – Gestão Financeira e de Contabilidade, Gestão da Produção, Gestão dos Mercados/Marketing e Gestão de Recursos Humanos (MARQUES, 2015).

A função de recursos humanos é constituída por uma série de atividades entre as quais assume um importante papel o recrutamento e seleção. Esta é uma atividade que permite à organização o restabelecimento dos meios humanos de que necessita e desta forma suprir as carências sobre o quantitativo de recursos humanos que deverá existir na organização, assumindo assim um dos principais momentos da gestão dos recursos humanos (MARQUES, 2015).

Robbins (2005) relata que, lidar com pessoas nas organizações é uma responsabilidade que, atualmente, se reveste de complexidade muito maior do que há poucos anos. A área de Recursos Humanos tem como objetivo principal administrar as relações da organização com as pessoas que a compõe, consideradas, hoje em dia, parceiras do negócio, e não mais meros recursos empresariais. Esse passou a ser o mais importante desafio interno das empresas, em plena era da informação – uma função estratégica demais para ficar centralizada e monopolizada nas mãos de poucos especialistas, que atuam simplesmente na esfera tática ou operacional.

Ainda conforme Robbins (2005), o profissional de Recursos Humanos deve prover a organização de meios para avaliar as pessoas em todos os sentidos, desde a sua formação profissional até a coleta de informações que possam lhe dar uma indicação, ainda que parcial, do caráter delas.

Conforme aponta Gil (2006, p. 17): “Gestão de Pessoas é a função gerencial que visa à cooperação das pessoas que atuam nas organizações para o alcance dos objetivos tanto organizacionais quanto individuais”.

Para Marras (2002, p.76),

O papel do gestor de recursos humanos tornou-se estratégico para as organizações, pois passou a assumir sua principal tarefa que é a de abastecer as empresas de talentos e torná-los parte efetiva e indispensável, pois certamente esses talentos são o verdadeiro capital na economia globalizada.

Além disso, ressalta-se que a gestão de recursos humanos valoriza as pessoas como profissionais, diferente da visão anterior, que visava à técnica e o acúmulo de resultados pelos empregados. No mercado globalizado o talento humano merece destaque e suas habilidades e capacidades são desenvolvidas para aprimorar seus resultados (CHIAVENATO, 2007).

O autor destaca, ainda, que algumas empresas ainda mantêm o foco na alta tecnologia, procurando manter seus colaboradores na empresa oferecendo-lhes bons salários e benefícios, mas a gestão de recursos humanos veio para mudar este cenário e manter o foco direcionando para pessoas, como colaboradores, como humanos no ambiente profissional.

Para atuar na área de gestão de recursos humanos, o profissional deve ser completo, cuidar do bem estar de todos na empresa, tomar medidas de segurança, planejar, executar, dar ênfase nos objetivos propostos pelas empresas, ser paciente e executar suas funções com ética e responsabilidade. Deve ter conhecimento técnico e saber como aplicar esse conhecimento de modo diferente para cada colaborador ou para cada grupo de colaboradores, que exercem funções diferentes, além de objetivos igualmente importantes para a organização (DUTRA, 2009).

4 Metodologia

Pode-se definir pesquisa como um processo formal e sistemático de desenvolvimento do método científico. O objetivo fundamental da pesquisa é descobrir respostas mediante o emprego de procedimentos científicos (GIL, 1999).

Optou-se pelo desenvolvimento desta pesquisa a partir da seleção de procedimentos de coleta e análise dos dados, a abordagem qualitativa, com estudo de caso e pesquisa bibliográfica e documental, isto é, o método misto (CRESWELL, 2007). No método misto, o pesquisador baseia a investigação supondo que a coleta de diversos tipos de dados garanta um entendimento melhor do problema pesquisado (CRESWELL, 2007).

A análise documental é uma técnica de abordagem de dados qualitativos. Essa técnica busca identificar informações pertinentes aos temas e/ou problemas dos quais o pesquisador está inserido.

Antes de iniciar uma análise documental, é necessário que saibamos primeiro o que são documentos. Para Cellard (2008, p. 296) não é tarefa fácil conceituá-lo: “Definir o documento representa em si um desafio”. Explica-se esse conceito pelo fato que nesta pesquisa optou-se em utilizar a pesquisa bibliográfica acompanhada da análise documental, e também uma pesquisa de levantamento.

Os documentos são registros escritos que proporcionam informações em prol da compreensão dos fatos e relações, ou seja, possibilitam conhecer o período histórico e social das ações e reconstruir os fatos e seus antecedentes, pois se constituem em manifestações registradas de aspectos da vida social de determinados grupos (OLIVEIRA, 2007).

Além disso, foi empregada a metodologia de pesquisa de estudo de caso, com entrevista semiestruturada, aplicada ao gestor da empresa em questão. Ao construir o questionário observou-se o que Chizzotti (2006) recomenda que o questionário deva ser elaborado de

maneira que abordem o tema da pesquisa, podendo as respostas ser escritas ou apenas faladas, mas sempre por entrevistados que possam colaborar com respostas objetivas e que sejam relevantes ao tema proposto, por isso escolhemos gestores das escolas pesquisadas.

Compreende-se que é importante que o pesquisador saiba claramente as informações que busca, com objetivos claros e com questões de fácil entendimento do entrevistado. Sabemos que o questionário deve conter uma estrutura lógica, partindo do mais simples ao mais complexo, com questões precisas e coerentes, bem articuladas e de fácil entendimento, evitando ambiguidades, dúvidas e incompreensões.

5 Apresentação e análise dos resultados

5.1 A empresa

A empresa em questão prioriza o reconhecimento de seus colaboradores, segundo a pesquisa de clima organizacional já realizada, foi constatado que cerca de 50% dos funcionários que foram entrevistados se sentem reconhecidos nas atividades que executam.

De acordo com o questionário de clima organizacional aplicado na empresa, 91,7% dos colaboradores afirmam que a organização oferece oportunidades de aprendizado e crescimento.

A satisfação que os funcionários possuem com a gestão está aproximadamente em 92%, estando muito satisfeitos ou apenas satisfeitos com a organização. A segurança no trabalho está com bons níveis de satisfação, de acordo com a pesquisa de clima organizacional está em aproximadamente 63%.

Em uma pergunta aberta do questionário aplicado na organização, obtiveram-se duas respostas. A primeira resposta relata que um dos funcionários iniciou suas atividades como estagiário e atualmente faz parte do quadro de colaboradores efetivos da empresa, onde também afirma que sente orgulho em dizer que trabalha na empresa; a outra resposta sugere que a empresa pode adotar a inclusão do “funcionário do mês”.

[...] clima organizacional pode ser entendido como o reflexo da relação entre a empresa e seus funcionários, no que tange à satisfação ou ao estado de ânimo, num momento determinado. O clima organizacional é resultante da cultura organizacional, mas existe uma relação de causa-efeito, já que influencia e é influenciada pela última (RICARDO, 2004, p. 13).

A pesquisa de clima organizacional possibilita entender que os fatores que podem afetar a produtividade no estabelecimento é a organização do ambiente de trabalho, certa falta de reconhecimento dos colaboradores e o valor da remuneração. Esta pesquisa se faz importante para que a organização entenda qual é a percepção dos colaboradores em relação às práticas executadas pela empresa.

5.2 As grandes crises enfrentadas pela empresa

Em entrevista com o gestor da empresa de autopeças, buscou-se identificar quais foram as principais crises pelas quais a empresa passou, e quais foram às estratégias adotadas pela

mesma para superar os efeitos destas na organização. Para tanto, foi feita a seguinte pergunta: “O mundo já passou por diversas crises, desencadeadas por diversos fatores. A empresa já passou por alguma dessas crises? Quais foram os impactos e como a empresa reagiu diante deles?”.

Conforme o gestor, a primeira grande crise pela qual a empresa passou foi a crise econômica de 2014, que assolou o país com uma forte recessão no PIB, aumento da taxa de desemprego e queda dos investimentos. Segundo ele, neste período a grande maioria das empresas desaceleraram as suas atividades, buscando se proteger de cenários mais difíceis no futuro, assim, limitando os seus investimentos, fazendo corte de despesas e até mesmo de pessoal.

A estratégia adotada foi, segundo ele “desligar a televisão”, e não focar nas previsões pessimistas. Optaram por aumentar os investimentos em modernização da empresa, em manter e dar segurança ao seu quadro de colaboradores, como forma de motivar para o melhor desempenho das suas atividades, e investir em marketing. Foi neste período que a empresa decidiu contratar uma agência de publicidade para trabalhar na divulgação da sua marca.

Os resultados obtidos por meio destas estratégias foram positivos, pois a empresa não sentiu impactos negativos em relação a receitas financeiras, e também, não precisou demitir funcionários. Foi a partir do investimento em marketing que a empresa se consolidou como uma das mais conhecidas no segmento na cidade e região.

Outra crise pela qual a empresa passou, e que impactou de forma mais severa foi a greve dos caminhoneiros ocorrida em 2018. Por se tratar de um ramo com ligação mais estreita com o segmento de mercado da empresa, essa greve impactou fortemente nas finanças, pois com a paralização dos caminhoneiros o fluxo de caixa diminuiu drasticamente. Porém, com a retomada das atividades, e considerando que as demandas estavam reprimidas durante a greve, os fluxos de caixa logo se normalizaram, e dentro de poucos meses a empresa retomou o equilíbrio financeiro.

5.3 Impactos da pandemia na empresa

Em relação a atual crise desencadeada pela pandemia da COVID-19, a intenção foi identificar de que modo esta impactou a empresa e qual foi a reação diante disso, assim, perguntou-se ao gestor: “A pandemia da COVID-19 causou impactos mundiais, em todos os setores, sociais, econômicos, culturais, etc. Na sua empresa, como você percebeu a reação dos seus colaboradores diante da pandemia? Isso teve influência no ambiente de trabalho?”.

Segundo o gestor os impactos da pandemia foram percebidos mais fortemente nos primeiros dias, quando houve um “desespero” geral, por ser algo tão novo, desconhecido, causou muito medo em todos, assim, a empresa optou por dar férias aos seus colaboradores e fechar as portas, a fim de preservar a integridade de todos, e cumprir as normas vigentes.

Esse movimento causou diferentes reações nos colaboradores, alguns reagiram apresentando muita ansiedade e medo em relação á sua saúde, com medo de se contaminar, outros apresentaram maior preocupação em relação à manutenção do emprego e renda.

Porém, com o desenrolar dos acontecimentos, a empresa optou por retomar gradativamente as atividades, utilizando estratégias para que tanto os colaboradores quanto os clientes permanecessem seguros. Foram feitas conversas em grupos e individualmente com os colaboradores a fim de tranquilizá-los em relação à manutenção do trabalho e a garantia de renda.

Quanto à questão financeira, não se observou queda nos rendimentos, o que ficou evidente durante a entrevista é a dificuldade em adquirir as peças e insumos, pois alguns setores ficaram prejudicados, indústrias estão com menor capacidade de produção, etc. Mas os impactos econômicos não foram considerados grandes.

5.4 Adequações advindas da pandemia na empresa

A fim de identificar quais foram as principais adequações feitas na empresa em relação às novas normas advindas da pandemia da COVID-19, foi feita a seguinte pergunta ao gestor: “Quais foram as principais mudanças adotadas na empresa em relação aos recursos humanos para se adequar às novas necessidades advindas da crise atual? Como tem sido os resultados?”.

Conforme o gestor, inicialmente todos os colaboradores foram dispensados das atividades por um período de 15 dias, ficando somente os sócios da empresa trabalhando de portas fechadas. Após esses 15 dias a equipe foi dividida em dois grupos, um deles voltou ao trabalho, e o outro continuou de quarentena, caso houvesse necessidade de afastamento de pessoas devido ao contágio, haveria uma equipe “reserva” para o trabalho. Com o passar do tempo percebeu-se que a segunda equipe poderia voltar ao trabalho também.

Assim, a empresa reorganizou seu layout para proporcionar o distanciamento necessário, disponibilizou álcool em gel aos colaboradores e clientes, organizou os espaços de filas, etc. Além disso, foram feitos investimentos e tecnologia para permitir o trabalho remoto de qualidade.

Para tanto foi adquirido um novo provedor de serviços, uma nova e mais tecnológica central telefônica, além da retomada do projeto de E-commerce da empresa. Outra estratégia adotada pela empresa foi a adoção de um maior investimento em marketing e propaganda, com criação e divulgação de conteúdo frequente.

Os resultados, de acordo com o gestor, estão sendo absolutamente positivos, pois não houve necessidade de demissões, o faturamento da empresa não sofreu queda, não houve necessidade de recorrer a subsídios do governo, e não houve nenhum caso de colaboradores infectados pelo coronavírus.

6. Conclusões

O presente artigo teve como objetivo apresentar e discutir a importância da administração de recursos humanos em cenários de crise. Para tanto, utilizou-se de pesquisa bibliográfica e pesquisa de campo, em uma empresa de autopeças, localizada na cidade de Guarapuava – PR.

O mundo já passou por incontáveis crises, e nenhuma crise se dá em apenas um segmento, toda crise envolve muitos setores, com diferentes impactos, e cada setor reage distintamente. No Brasil, somente no século XXI, que ainda está muito longe de chegar à metade, já enfrenta a sua segunda grande crise, que surge antes mesmo de a primeira ter sido completamente superada. A Pandemia da COVID-19 se instala em um mundo já em crise, cada país com as suas particularidades. No Brasil, 2020 era a promessa de uma melhora nos cenários econômicos, mas ninguém esperava que uma pandemia mundial viesse para desalinhar ainda mais todos os setores do país.

A crise econômica que tomou força em 2014 trouxe consigo muitas consequências, e se arrasta até os dias de hoje, passando pelo episódio de 2018, quando a greve dos caminhoneiros trouxe a tona toda insatisfação e a situação insustentável da economia brasileira. Já a crise que chegou junto com a pandemia em 2020, afetou todos os setores de diferentes formas, impactou a economia, a saúde, a cultura, as questões sociais e sanitárias, enfim, cada setor sentiu os seus impactos de formas distintas.

A empresa do ramo automotivo, já consolidada no mercado, passou pelas crises de 2014 e a greve dos caminhoneiros em 2018, sentindo os seus impactos, mas sem se desestabilizar diante delas. Em relação a pandemia de 2020, a empresa adotou estratégias de valorização dos seus colaboradores, visando a garantia da sua saúde e bem estar, assim como a manutenção dos empregos e da renda.

Conclui-se que a empresa possui uma gestão eficaz, tanto de modo geral, quanto a sua gestão de recursos humanos, de modo que trabalha incessantemente para que o desenvolvimento da empresa possa permitir estabilidade e segurança aos seus colaboradores. Assim, pode-se afirmar que a gestão de recursos humanos adequada é fundamental para que as empresas possam atravessar os momentos de crise sem ser negativamente impactadas pelas suas consequências.

Referências

BARBOSA FILHO, Fernando de Holanda. A crise econômica de 2014/2017. Estudos Avançados 31 (89), 2017. Disponível em https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0103-40142017000100051&script=sci_abstract&tlng=pt. Acesso: Outubro 2020.

BRAGA, L. As lições que a greve dos caminhoneiros traz para o Brasil. Jornal O Povo, 2018. Disponível em: <https://www.opovo.com.br/noticias/brasil/2018/06/as-licoes-da-greve-dos-caminhoneiros-para-o-brasil.html> . Acesso em Outubro 2020.

BRESSER-PEREIRA, L. C. A Crise financeira global e depois: um novo capitalismo? Novos Estudos, São Paulo, v. 86, p. 51-72, 2010. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/nec/n86/n86a03.pdf>. Acesso em: Out

CELLARD, A. A análise documental. In: POUPART, J. et al. A pesquisa qualitativa: enfoques epistemológicos e metodológicos. Petrópolis, Vozes, 2008.

CHIAVENATO, I. Administração: teoria, processo e prática. 4. Ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2007.

CHIZZOTTI, A. Pesquisa qualitativa em ciências humanas e sociais. Petrópolis, Vozes, 2006.

CRESWELL, J. W. Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto. Porto Alegre: Artmed, 2007.

DESIDERIO, M. Com greve de caminhoneiros, Carrefour limita compra por cliente. Exame, 2018. Disponível em: <https://exame.abril.com.br/negocios/com-greve-de-caminhoneiros-carrefour-limita-compra-por-cliente/> . Acesso em: Outubro 2020.

DULCCI, Otavio Soares. Economia e política na crise global. Estudos avançados 23 (65), 2009 .Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/ea/v23n65/a08v2365.pdf>. Acesso em: Outubro 2020.

DUTRA, J.S. Gestão de Pessoas. São Paulo: Atlas, 2009.

FERREIRA, AURÉLIO B.H. Aurélio: o dicionário da língua portuguesa. Curitiba: Ed. Positivo, 2008.

FONTINHA, R. Novo dicionário etimológico da língua portuguesa. Porto: D. Barreira, 1950

FREITAS, M. C. P. de. A origem e desdobramentos da crise do mercado de hipotecas de alto risco nos Estados Unidos. Economia Internacional (FUNDAP), São Paulo, n. 1, p. 9-24, 2008. Disponível em: http://www.fundap.sp.gov.br/debatesfundap%5Cpdf%5CLivro-Panorama_das_Economias_Internacional_e_Brasileira/01_Crise%20do%20mercado%20de%20hipotecas.pdf>. Acesso em: Outubro 2020.

GIL, Antônio Carlos. Gestão de Pessoas. Enfoque nos Papéis Profissionais. 1ª ed. São Paulo, Atlas, 2007.

KUNRATH, Sandra Elisa. Fatores que influenciam a criatividade nas organizações: um estudo exploratório em empresas brasileiras. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/105018>. Acesso em Outubro de 2020.

MARQUES, José Roberto. O que é Plano de Carreira. 2015. Disponível em: <http://www.ibccoaching.com.br/tudo-sobre-coaching/rh-e-gestao-de-pessoas/o-que-e-plano-de-carreira/>. Acesso em: Outubro 2020.

MARRAS, Jean Pierre. Administração de recursos humanos. São Paulo: Futura, 2007.

NASCIMENTO, EUNICE. Comportamento Organizacional. Curitiba: IESDE Brasil S.A., 2008

OLIVEIRA, M. M. Como fazer pesquisa qualitativa. Petrópolis, Vozes, 2007.

OREIRO, José Luis. A grande recessão brasileira: diagnóstico e uma agenda de política econômica. São Paulo, 30 de Março de 2017. Disponível em: scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40142017000100075&lng=pt&tlng=pt . Acesso em: Setembro 2020

ROBBINS S. P. Comportamento Organizacional. São Paulo : Pearson Prentice Hall, 2005.

ROSSI, Pedro, MELLO, Guilherme. Choque recessivo e a maior crise da história: A economia brasileira em marcha à ré. Centro de Estudos de Conjuntura e Política Econômica - IE/UNICAMP Nota do Cecon, n.1, Abril de 2017. Disponível em: https://www.eco.unicamp.br/images/arquivos/NotaCecon1_Choque_recessivo_2.pdf. Acesso em: Outubro 2020.