

RESUMO SIMPLES - ÁREA DE CIÊNCIAS HUMANAS E ARTES

GESTÃO DE CONFLITOS:QUAL O LIMITE DO RH TERCEIRIZADO?

Silvana Nobre (silvananobre_@hotmail.com)

Lana Rani Almeida Severo (lanarani.lr@gmail.com)

Joyce Moraes (Joyseb1809@gmail.com)

Jennifer Barbardo Braga Figueiredo (jenniferbernardo372@gmail.com)

Melissa Barros (Barrosmelissa155@gmail.com)

Alexsandra De Matos Gil (alexsandra.matos@professor.uniateneu.edu.br)

ANEXO II – RESUMO SIMPLES

GESTÃO DE CONFLITOS: QUAL O LIMITE DO RH TERCEIRIZADO?

Ana Caroline da Silva Cruz (20251110934)

Francisco Charles Araujo Santos (20241115099)

Jennifer Bernardo Braga Figueiredo(20251112002)

Joyce Bezerra Moraes(20242119920)

Lana Rani Almeida Severo(20242119874)

Melissa Barros Feliciano do Amaral(20241114761)

Natanael da Silva Borges(20251112250)

Silvana Nobre Coelho Alencar(20242118350)

Soraia de Sousa Freitas (20242110269)

Orientador: Profª Alexandra de Matos Gil

INTRODUÇÃO:

A Indústria GC é uma empresa do setor gráfico com mais de cinquenta anos de atuação, reconhecida por sua cultura organizacional familiar e estável. Ao decidir mudar suas operações para outro município, surgiram desafios relacionados à comunicação e ao comportamento dos colaboradores. O principal problema ocorreu pela falta de atuação eficaz do setor terceirizado de Recursos Humanos, o que aumentou a resistência à mudança e o número de afastamentos por atestados médicos.

OBJETIVO:

Analisar o impacto da mudança geográfica da Indústria GC sobre o clima organizacional e a importância da comunicação interna e da gestão de pessoas durante o processo de transição.

MATERIAL E MÉTODOS

O estudo foi desenvolvido a partir da análise do caso da Indústria GC, utilizando como base teórica autores da área de gestão de pessoas e cultura organizacional, como Chiavenato (2020), Schein (2017) e Ulrich (2017). O método é descritivo e qualitativo, com foco na observação do comportamento organizacional diante das mudanças.

RESULTADOS

A pesquisa identificou que a ausência de uma comunicação clara e de uma mediação eficiente por parte do setor de Recursos Humanos gerou insegurança, resistência e queda no engajamento dos colaboradores. A terceirização do RH também contribuiu para o distanciamento entre a direção e os funcionários, prejudicando o alinhamento cultural da empresa.

CONCLUSÃO:

O caso da Indústria GC mostra que a mudança organizacional não depende apenas de decisões técnicas, mas também do cuidado com o fator humano. A comunicação transparente, a escuta ativa e o fortalecimento da cultura interna são essenciais para manter o engajamento e o bom clima organizacional durante períodos de transformação.

REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 5. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2020.

KOTTER, John P. Liderando mudança. Rio de Janeiro: Elsevier, 2018.

SCHEIN, Edgar H.; SCHEIN, Peter.

Palavras-chave: gestao.