



XVIII Encontro de Extensão Universitária da Universidade Federal de Campina Grande.
Extensão Universitária: Transformando Realidades e Construindo Esperança.
De 18 a 26 de março de 2025.
Campina Grande, Patos, Sousa, Pombal, Cuité, Sumé e Cajazeiras, PB – Brasil.

CAFÉ COM GP: ESPAÇOS DE DIÁLOGOS ENTRE GESTORES DE PESSOAS E DISCENTES

Daniel Medeiros Teixeira de Souza¹, danielmedeiros0403@gmail.com

Lorennna Sales Pôrto², lorennna.sales@estudante.ufcg.edu.br

Marielza Barbosa Alves Lia Fook³, marielza.barbosa@.ufcg.edu.br

Resumo: O Café com GP é um projeto de extensão que teve como objetivo oferecer um espaço de diálogos e trocas de experiências entre os gestores de pessoas de empresas locais e os discentes (extensionistas), com o intuito de aproximar as discussões acadêmicas da realidade vivenciada pelos (as) gestores (as) de pessoas. Como resultado, o projeto contribuí para uma maior maturidade das temáticas discutidas, como também abriu caminhos para propostas de pesquisa que venham a aprofundar os conteúdos explanados

Palavras-chaves: Gestão de Pessoas, Temáticas emergentes, Gestores de Pessoas.

1. Introdução

Alguns autores ao conceituar a área de Gestão de Pessoas (GP) dão ênfase a sua contribuição para o desempenho organizacional e não apenas a função estrutural e técnica, sendo vista como o projeto e a combinação de práticas gerenciais de pessoas orientadas para a melhoria da eficácia organizacional. Essa ênfase é dada por Mascarenhas (2020) [1], ao apontar que a área de GP deve ter como foco induzir o desempenho humano para um nível de excelência que contribua para a consecução dos objetivos organizacionais.

Nesse sentido, o papel estratégico da área de Gestão de Pessoas está focado nas necessidades organizacionais mais amplas que envolvem competências essenciais e apoio ativo e proativo aos negócios da empresa para construir uma vantagens competitiva. GIL, (2024) [2].

Em muitas organizações, as dimensões da estratégia de GP ainda não são percebidas pela própria organização, isso devido a visualizar a área como um órgão de linha com a função apenas de contratar e demitir pessoas. Mas, no entanto, verifica-se um crescente redesenho desta área em algumas organizações.

A partir desta perspectiva estratégica novas responsabilidades foram sendo assumidas e consequentemente novo modelos de gestão e ferramentas foram introduzidas, a de se falar da Gestão de pessoas por competências, Gestão Sustentável de Recursos Humanos e Gestão Verde de Recursos Humanos, que se desdobram em vários outros conceitos e conteúdo a serem trabalhados por esta gestão. A implementação destes modelos e ferramentas trazem a implantação de novas políticas e práticas para essa área.

Mas, até que ponto essa base conceitual sobre esse

novo posicionamento da área de gestão de pessoas está amplamente sendo compreendida e incorporada pelas empresas a partir da atuação da Gestão de Pessoas destas. Por outro lado, é importante também para a academia entender e refletir sobre quais as dificuldades e motivos que podem levar a não aplicação destes conceitos por estas empresas.

Assim, esse projeto de extensão Café com GP teve como objetivo oferecer um espaço de diálogos e trocas de experiências entre os gestores de pessoas de empresas locais e os discentes (extensionistas), com o intuito de aproximar as discussões acadêmicas da realidade vivenciada pelos (as) gestores (as) de pessoas (recursos humanos).

O Café com GP desenvolveu uma dinâmica de interação entre os discentes, docente e os profissionais de GP atuantes nas empresas a partir da apresentação e reflexão sobre a implantação desses novos modelos, conceitos e ferramentas.

Os debates ocorridos nos encontros contribui para uma maior maturidade das temáticas discutidas entre os participantes, como também proporcionou caminhos de pesquisa a partir das discussões e conteúdos explanados.

2. Metodologia

O projeto se desenvolveu através de encontros quinzenais para os Núcleo de Discussão. Participaram dos espaços de diálogo sete gestoras de pessoas atuantes em empresas locais. No intuito de não expor as empresas, as gestoras foram identificadas como GP A, GP B, GP C, GP D, GP E, GP F, GP G. O conteúdo debatido nos encontros Café com GP foram selecionados a partir de um levantamento bibliográfico em anais e evento sobre as temáticas emergentes em Gestão de Pessoas.

O projeto se desenvolveu em três etapas etapas:

- **A primeira etapa:** Encontros da Coordenação com os alunos extensionistas para discussão do conteúdo e preparação do material a ser apresentado nos encontros dos núcleos.

A partir da leitura do material disponibilizado pela coordenadora do projeto e de materiais pesquisados pelos próprios alunos foi possível que estes tivessem um maior entendimento e compreensão dos conceitos a serem abordados nos momentos de dialogo com as gestoras.

Foram realizados encontros semanalmente na semana anterior aos encontros com as gestoras para discussão dos conteúdos.

Após a discussão dos conteúdos, os alunos extensionistas realizaram a preparação do material (slides)

a serem apresentado nos núcleos e enviaram a coordenação para apreciação e correção.

- **A segunda etapa:** Espaços de Dialogo - Grupo Focal com as gestoras. Esse momento foi dividido em duas partes:

Parte I: Os alunos extensionistas fizeram a exposição dos conteúdos do núcleo, expondo os pontos principais e as práticas e aplicações apresentadas na literatura. Ao final da apresentação, foram apresentadas três questões a serem debatidas pelas gestoras.

Parte II: Discussão do grupo focal, onde as gestoras puderam discutir sobre as três questões. Todos as discussões realizadas nos núcleos foram gravadas com a devida permissão das participantes. Os encontros com as gestoras foram realizados quinzenalmente, tendo sido realizados no total 7 (sete) encontros.

A terceira etapa: Encontro com os alunos extensionistas para analisar as discussões e o desenvolvimento do espaço de diálogo e decidir novos encaminhamentos. Nesses encontros posteriores ao espaço de dialogo foi possível refletir e discutir junto com os alunos extensionistas sobre as práticas adotadas e sua direta relação com a literatura.

3. Ilustrações



Figura 1 - Logomarca do Evento

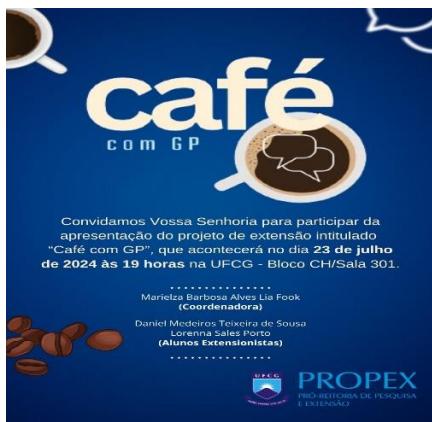


Figura 2 - Convite do evento

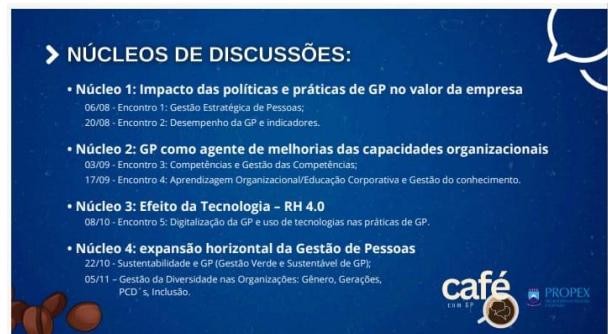


Figura 3 - Núcleos de Discussão



Figura 4 - Coordenadora e alunos extensionistas



Figura 5 - Gestoras de GP participantes



Figura 6 - Gestoras de GP participantes



Figura 7 - Gestoras de GP participantes



Figura 8 - Gestoras de GP participantes



Figura 9 - Gestoras de GP participantes



Figura 11 - Apresentação dos alunos



Figura 12 - Apresentação dos alunos



Figura 10 - Gestoras de GP participantes



Figura 13 - Espaços de Diálogo



Figura 14 - Espaços de Diálogo



Figura 15 - Espaços de Diálogo



Figura 16 - Espaços de Diálogos

4. Resultados e Discussões

Este projeto de extensão teve como objetivo geral proporcionar um espaço de diálogos e trocas de experiências entre os gestores de pessoas e os discentes (extensionistas), com o intuito de aproximar as discussões acadêmicas da realidade vivenciada pelos (as) gestores.

A partir dos encontros quízenais realizados foi possível proporcionar esses espaços onde as gestoras presentes puderam apontar suas experiências com relação aos pontos apresentados em cada núcleo pelos alunos extensionistas. Esses momentos proporcionaram trocas de experiências entre as gestoras que compartilharam de ações e estratégias utilizadas por elas enquanto gestora de pessoas nas empresas onde atuam, como também foi possível um aprendizado mutuo entre as gestoras e os alunos extensionistas que puderam visualizar a aplicação prática das temáticas e das gestoras que puderam ter acesso aos conceitos e

discussões nas referências bibliográficas apresentadas pelos discentes.

Elencamos abaixo alguns resultados alcançados com a realização dos espaços de diálogo:

Apresentação e reflexão sobre o novo posicionamento estratégico da área de Gestão de Pessoas

A partir das apresentações conceituais feitas pelos discentes extensionistas foi possível expor os pontos centrais da atuação da Gestão Estratégica de Pessoas, com base nas mudanças das políticas e práticas de atuação alinhada com os objetivos organizacionais e no posicionamento funcional dessa gestão que agora participa ativamente nas discussões junto as diretorias.

Nos espaços de diálogo, pudemos verificar que a área de Gestão de Pessoas em algumas organizações já apresentam esse posicionamento estratégico, conforme apresentado por algumas gestoras.

A GP A citou que “A Gestão Estratégica se retrata na mudança de papel do gestor de pessoas, durante muito tempo foi demandado, deixamos de ser uma área demandada. Hoje a gente participa das decisões estratégicas de negócios. O gestor de pessoas participa das reuniões estratégicas.”

A GP C corroborou ao citar que “Quando a área de GP se posiciona dessa forma, ela precisa estar ali junto a gestão da empresa para fazer parte de todo esse movimento de estratégia da empresa”

A GP D destacou que “hoje a minha atividade enquanto RH só existe em prol da empresa e do negócio.”

Identificação do conhecimento e da absorção das temáticas emergentes da Gestão de Pessoas por empresas e gestores locais

A partir do relato das experiências vividas pelos gestores de pessoas, pode-se observar que muitos dos conceitos de uma Gestão Estratégica de Pessoas já estão sendo implantados em empresas locais. Várias ações focadas no posicionamento estratégico, na Gestão de Pessoas por competência, na atuação da área com foco em indicadores de desempenho, nos programas de inclusão e diversidade implantados nessas empresas e no uso de tecnologias que dão suporte aos processos.

A GP A apontou que “a gente tem uma reunião que a gente faz com frequência, que a gente chama de RO, que é uma reunião onde se define todos os parâmetros que seguirão as áreas funcionais. As metas, os indicadores, performance, objetivos de curto, médio e longo prazo.”

A GP D destacou que “O RH contribui para o desenvolvimento do negócio?, isto se torna para mim um KPI. O KPI de Recrutamento e Seleção, por exemplo, ele impacta no negócio. E se eu entregar as pessoas erradas? se não for um entregamento coerente? se eu entregar as pessoas que não vão conseguir o desempenho?

Identificar o nível de implantação e evolução dos modelos emergentes

Como destacado no objetivo específico anterior, muitas ações foram descritas focadas nesse novo modelo de Gestão de Pessoas – estratégico e focado em competências. Das sete gestoras participantes do projeto, cinco vivenciam essas implantação nas empresas onde atuam.

Verificar os desafios para a adoção destes novos modelos de gestão de pessoas.

A partir da exposição das experiências as gestoras também puderam expor os desafios e as dificuldades de implantação, destacando a cultura que ainda predomina de ser uma área demandada, e não uma área parceira de negócio. Da necessidade de empoderamento e de grande conhecimento e competência para articular as discussões com a alta gerência e diretoria, e da importância de vincular ações a indicadores para comprovar a contribuição das ações com o negócio da empresa..

5. Conclusões

Este projeto de extensão teve como objetivo oferecer um espaço de diálogos e trocas de experiências entre os gestores de pessoas de empresas locais e os discentes (extensionistas), com o intuito de aproximar as discussões acadêmicas da realidade vivenciada pelos (as) gestores (as) de pessoas (recursos humanos). Nesse sentido, objetivo foi alcançado, durante quatro meses foram realizados sete encontros presenciais onde as gestoras puderam dialogar e compartilhar experiências com relação a sua vivência no executar da função de Gestão de Pessoas. As discussões foram bastante produtivas e os momentos de diálogos foram engrandecedor para elas, conforme relato das mesmas.

As gestoras apontaram a importância e a necessidade desses momentos de interação como este, pois enfatizaram que muitas vezes o executar dessa função é solitário e desafiador. Pois, as mesmas têm de buscar e implantar estratégias para demandas diversas e contemporâneas sem sequer ter a quem recorrer como suporte e orientação. Apesar de entenderem a dificuldade que é encontrar tempo e disponibilidade para os mesmos.

No que se refere ao desenvolvimento do projeto, todas as temáticas propostas foram trabalhadas e todos os encontros dos núcleos ocorreram conforme o planejado. Para os alunos extensionistas foi também importante, pois proporcionou um aprofundamento na leitura e compreensão das temáticas abordadas, como também no aprendizado com as experiências compartilhadas, o que lhes garante uma bagagem tanto conceitual quanto prática dos conteúdos.

Para a coordenadora do projeto, o mesmo proporcionou um sentimento de reconhecimento por entender que as temáticas emergentes abordadas em sala de aula, na disciplina de Gestão de Pessoas II, estão em coerência com o que as empresas estão desenvolvendo atualmente. Ao mesmo tempo, que as discussões realizadas durante os encontros proporcionaram uma bagagem conceitual a ser explorada na perspectiva da pesquisa, assim refletindo na integração da extensão com o ensino e a pesquisa nesse projeto.

A partir das discussões no espaço de diálogos das temáticas Sustentabilidade/ Gestão de Diversidade e Gestão de Pessoas foi possível abordar o papel da Gestão de Pessoas no desenvolvimento de uma gestão sustentável nas organizações, através da exposição de ações de GP que venham a fortalecer os conceitos da Gestão Ambiental e uso dos recursos. Como também o tema abordado dá ênfase a como a Gestão de Pessoas está gerenciando a Diversidade, e trabalhando os conceitos de não discriminação, inclusão, gênero e acessibilidade nas organizações.

Como resultado, as gestoras relataram as ações que as empresas nas quais atuam vem desenvolvendo no intuito de tornar o ambiente organizacional mais igualitário, diverso e sustentável

A partir de uma atuação estratégica a gestão de pessoas pode desenvolver ações em parceria com órgãos públicos no intuito implantar ações que contribuam para o atendimento de políticas públicas locais voltadas para as questões ambientais como também de diversidade e inclusão.

A execução desse projeto proporcionou uma interação dialogada com a sociedade e a aproximação para a realização de outras atividades de extensão, como palestras, oficinas, mesas temáticas com a participação dos atores externos envolvidos. Assim, proporcionou um canal para outras ações extensionistas.

6. Referências

- BARBOSA, A. C. Q., MASCARENHAS, A. O. Gestão de Recursos Humanos: ontem, hoje e amanhã. Belo Horizonte: FACE – UFMG. 2020.
- DUTRA, A. Gestão de Pessoas. Palhoça: Unisul/Virtual, 2011. Disponível em [https://www.uaberta.unisul.br/repositorio/recurso/14690/pdf/gestao_estrategica_de_pess](https://www.uaberta.unisul.br/repositorio/recurso/14690/pdf/gestao_estrategica_de_pessoas.pdf) oas.pdf. Acesso em 8. Set. 2022. Acesso em 20.mar.2024
- [2] GIL, A. C. Gestão de Pessoas: um enfoque nos papéis estratégicos. Editora Atlas: São Paulo, 2024.
- MARRAS, Jean Pierre. Administração de Recursos Humanos: do operacional ao estratégico. 14.ed. São Paulo: Futura, 2022.
- MARRAS, J. P. Gestão de Pessoas em Empresas Inovadoras. 20 ed. São Paulo, 2017
- [1] MASCARENHAS, A.O. Gestão Estratégica de Pessoas: evolução, teoria e crítica. São Paulo: Cengage Learning, 2020.
- MASCARENHAS, A. O.; BARBOSA, A. C. Q. Sustainable Human Resource Management and Social and Environmental responsibility: An Agenda for debate. Revista Administração de Empresa, 59 (5), Setembro/Outubro, 353-364, 2019. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0034-759020190505>. Acesso em: 20.mar.24

Agradecimentos

As gestoras de Pessoas pelo aceite do convite e pela participação nos encontros dos núcleos, diante da dificuldade delas em se deslocar após o expediente de trabalho para os nossos encontros.

À UFCG pela concessão de bolsa(s) por meio da Chamada PROPEX 003/2023 PROBEX/UFCG.

