**AS POLÍTICAS E PRÁTICAS DE RH NO SETOR DE VENDAS DE UMA LOJA NO MUNICÍPIO DE TOMÉ-AÇU**

Lauriene Almeida Ramos 1; Eduardo Correia Rodrigues2; Gilvandro Figueiredo Souza 3.

1. Bolsista PIVIC, Graduanda em Administração, Universidade Federal Rural da Amazônia, Campus de Tomé-Açu, e-mail: laurieneramos05@gmail.com; 2. Bolsista PIVIC, Graduando em Administração, Universidade Federal Rural da Amazônia, Campus de Tomé-Açu, e-mail: 555.eduardo2000@gmail.com, 3. Orientador, Curso de Administração, Campus Tomé-Açu, Universidade Federal Rural da Amazônia, e-mail: gilvandro.figueiredo@ufra.edu.br.

**RESUMO:**

O funcionamento adequado do Sistema de Recursos Humanos - RH de qualquer organização é essencial para tornar possível o alinhamento das pessoas aos objetivos organizacionais, principalmente, durante a pandemia do COVID-19. Portanto, a presente pesquisa teve como objetivo avaliar a percepção dos colaboradores do setor de vendas, de uma empresa de eletrodomésticos de Tomé-Açu, sobre as políticas e práticas de RH. Participaram deste estudo, 06 colaboradores, com contrato efetivo de trabalho por mais seis meses. Um questionário contendo a Escala de Percepção de Práticas de RH - EPPRH (DEMO, et al. 2014), com 40 itens divididos em seis fatores essenciais ao RH, e questões sociodemográficas foram respondidos via *Googleforms*. Os indicadores de 4 ≥ 5 apresentam alta percepção das políticas e práticas de RH, de 3 a ≤ 3,99 demonstram neutralidade na percepção e de 1 ≤ 2,99 são considerados abaixo do nível desejado. Os resultados apontaram que 83% dos participantes eram do sexo feminino, 50% eram solteiros, 83% tinham idades entre 25 e 35 anos, sendo que 50% tinham o Ensino Médio Completo. O fator que apresentou o menor grau de percepção foi o fator Condições de Trabalho (2,97), o que indica insatisfação com as questões estruturais e ergonômicas da organização. De acordo com Abelha, Carneiro e Cavazotte (2018), a insatisfação no trabalho pode resultar em fatores inadequados como absenteísmo, rotatividade voluntária, doença ocupacional e até mesmo insatisfação com a vida em geral. Os fatores Treinamento Desenvolvimento & Educação (3,17), Condições de Trabalho (3,17), Avaliação de Desempenho e Competências (3,17) e Remuneração e Recompensas (3,94) foram considerados neutros. Os fatores Envolvimento com o trabalho (4,39) e Recrutamento e Seleção (4,09) foram altamente percebidos pelos participantes. A média geral da percepção dos colaboradores com as políticas de práticas de RH pode ser considerada neutra (3,66), devendo o gestor elaborar estratégias mais direcionadas ao melhoramento para os indicadores neutros e abaixo do grau de percepção. O item mais relevante considerado pelos participantes “Na organização onde eu trabalho, há um clima de compreensão e confiança dos chefes em relação aos seus colaboradores” (4,83), pressupõe um clima democrático e ético entre os membros que compõe a hierarquia da empresa. A questão de menor concordância foi “A organização onde eu trabalho me oferece benefícios complementares (por exemplo: Convênios com academias, clubes e outros estabelecimentos, espaços de convivência/descanso, etc.” (2,17), isto pode revelar a ausência de políticas e práticas de atividades de lazer, descanso e entretenimento na organização, sendo essencial para os momentos de integração entre os membros da equipe de trabalho. Conclui-se que a organização em questão precisa rever sua estrutura física e suas políticas a fim de melhorar os processos de qualidade de vida no trabalho, além de buscar alternativas que promovam a segurança e o conforto do colaborador durante o tempo laboral, principalmente durante o período pandêmico que sugere cuidados redobrados a fim de conter a contaminação pelo novo Corona Vírus.

**PALAVRAS-CHAVE:** políticas de recursos humanos, recursos humanos, percepção.

Link do vídeo de apresentação: https://www.youtube.com/watch?v=45o0j\_mZ3ac