

UNIVERSIDADE SANTO AMARO – UNISA

Curso: Tecnologia em Recursos Humanos

Dhonatan Matias Vieira – RA 4774001
Stefanie Nascimento da Silva – RA 3454959

**PROJETO INTEGRADOR EM RECURSOS
HUMANOS II: EMPRESA GOOGLE**

São Paulo
2022

UNIVERSIDADE SANTO AMARO – UNISA

Curso: Tecnologia em Recursos Humanos

Dhonatan Matias Vieira – RA 4774001
Stefanie Nascimento da Silva – RA 3454959

PROJETO INTEGRADOR EM RECURSOS HUMANOS II: EMPRESA GOOGLE

Trabalho do curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da Universidade Santo Amaro – UNISA, como requisito parcial para aprovação da disciplina Projeto Integrador, sob a orientação da Prof. Dr. Andrea Micchelucci.

São Paulo

2022

DEDICATÓRIA

Dedicamos este trabalho a todos amigos e familiares que nos apoiaram e acreditaram que poderíamos trilhar novos e melhores caminhos. Dedicamos a Deus, pois foi Ele quem nos inspirou e nos deu forças para alcançar nossos sonhos, e na fé encontramos motivação e inspiração para nos dedicar! Em Cristo, tudo é possível! "Tudo posso naquele que me fortalece".

AGRADECIMENTOS

Agradecemos a UNISA por nos propor a realização deste projeto que contribuirá de forma imensurável em nossa formação.

RESUMO

O Google umas das empresas mas conhecidas no mundo por ser o dono do buscador mais popular da internet é também referencia em Employer Branding, isso tudo por ter uma gestão de pessoas baseada em processos estratégicos que estão alinhados com o planejamento e as metas da empresa.

O projeto esta pautado em apresentar conceitos do que é o RH estratégico, utilizar a empresa escolhida como exemplo de praticas assertivas nesse modelo de gestão e mostrar como elas podem contribuir para o progresso da organização e dos colaboradores. As pesquisas foram feitas baseando-se através de livros, sites, trabalhos e artigos académicos voltados ao tema. Enfim constatamos como a organização pode servir de modelo no tratamento e cuidado com o capital humano podendo inspirar readequações em outras empresas e melhoras na perspectiva das ações do setor de Recursos Humanos.

SUMÁRIO

| | |
|---|----|
| 1) INTRODUÇÃO | 7 |
| 1.1 Metodologia de pesquisa | 7 |
| 2) HISTÓRICO DA EMPRESA | 7 |
| 2.1 Fundadores e surgimento do Google Inc. | 7 |
| 2.2 Popularidade do Google | 8 |
| 2.3 Google atualmente | 8 |
| 3) CENÁRIO E REALIDADE DA EMPRESA | 9 |
| 4) OBJETIVO | 10 |
| 5) FINALIDADE | 10 |
| 6) SITUAÇÃO ATUAL | 10 |
| 6.1 Recrutamento e Seleção: | 10 |
| 6.2 Treinamento e Desenvolvimento. | 11 |
| 6.3 Avaliação de Desempenho: | 11 |
| 6.4 Cargos e Salários / Carreira | 11 |
| 07) ALINHAMENTO ESTRATÉGICO DENTRO DO RH | 12 |
| 7.1 Alinhamento Estratégico em Recrutamento e Seleção: | 12 |
| 7.2 Alinhamento estratégico - avaliação e desempenho e treinamento e desenvolvimento | 12 |
| 7.3 Cargos e Salários / Carreira | 13 |
| 8) CONTRIBUIÇÕES | 13 |
| 8.1 Contribuições na área de recrutamento e seleção | 14 |
| 8.2 Contribuições em treinamento e desenvolvimento: | 15 |
| 8.4 Contribuições em Cargos e Salários / Carreira | 16 |
| 9) CONCLUSÃO | 17 |
| 10) REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 18 |

1) INTRODUÇÃO

Por muito tempo o setor de recursos humanos foi tratado como um setor unicamente com finalidade burocratiza, onde se tinha a visão embaçada que o RH não contribuía para a finalidade da empresa que é o lucro.

Chiavenato na contramão desse histórico nos ensina que as organizações dependem das pessoas para atingir seus objetivos e cumprir sua missão, e o setor que prove e cuida de pessoas e o RH que acaba sendo indiretamente responsável pelo lucro que a empresa obtém, pois aplica e treina pessoas desde os cargos operacionais aos cargos de gestão.

Esse projeto busca mostrar como uma empresa com processos de RH estratégico se torna um referencial para sua área de atuação e se torna também referencial em gestão de pessoas. O Google vem construindo e estruturando estratégias em RH que abrange da forma como eles selecionam e recrutam pessoas a forma como criam as suas políticas de salário e benefícios bem como gerir pessoas como um todo criando uma marca empregadora respeitada e conceituada em todo mundo.

1.1 Metodologia de pesquisa

Para a elaboração deste trabalho foram utilizados diversos sites, revistas e também de autores e grandes entendedores da Gestão de Pessoas, com fontes diversificadas para garantir uma visão ampla dos temas abordados.

2) HISTÓRICO DA EMPRESA

2.1 Fundadores e surgimento do Google Inc.

Em 1995 Sergey Brin estudante de Ciências da computação acompanhou Larry Page durante sua visita pelo campus da Universidade de Standfort Califórnia, logo criaram um vínculo intelectual e nasceu a ideia de criar um meio de pesquisa que se tornasse o mais famoso do mundo.

Juntos foram parceiros de pesquisa estudando as propriedades matemáticas da internet. Com a dissertação “The Anatomy of a Large-Scale Hypertextual Web Search Engine” (A anatomia de um mecanismo de pesquisa da Web hipertextual em grande escala, em tradução livre), o que resultou na criação da página que se tornaria o Google.

A princípio o nome do buscador era BackRub, já possuía como base o sistema

Google, logo esse passou a ser o nome oficial.

Em 15 de Setembro de 1997 o domínio google.com foi registrado, os amigos passaram a focar na evolução da empresa, pegaram empréstimo e se endividaram até com colegas, até que em 04 de setembro de 1998 a Google Inc foi fundada na cidade de Menlo Park na Califórnia. Com o crescimento da startup Page e Brin tentaram vende-la para o Excite, mas não obtiveram sucesso na tentativa.

2.2 Popularidade do Google

Em 2000 com seu crescimento a empresa ganhou melhorias de acesso, passou a ter versões em diversos idiomas como: francês, alemão, português etc. O sucesso foi tão grande que o buscador do Yahoo passou a utilizar o serviço da empresa.

O próximo passo foi expandir para mais idiomas e passaram a investir em a serviços além de busca, compraram o Usenet Discussion Service. O serviço foi renomeado para Google Groups e oferecia um espaço para discussões online.

Atualmente o Google fabrica desde sistemas operacionais para smartphones, o famoso android, até um aplicativo próprio de mensagens instantâneas e chamadas de vídeo.

2.3 Google atualmente

A empresa Google teve seu primeiro escritório na garagem de uma amiga em Menlo Park, tendo apenas um funcionário que era colega de classe. Em 1999 com 8 funcionários tiveram o primeiro escritório comercial, com 6 meses se mudaram para Mountain View com 40 funcionários. A última mudança aconteceu em 2003 onde a sede passou a ser o Googleplex.

O Google chegou no Brasil em 2000 e em 20 de julho de 2005 foi fechada uma startup mineira que era responsável pelo sistema de buscas TodoBR. Em seguida foi aberto um escritório em São Paulo que se tornou atualmente o principal país

Atualmente o Brasil é um dos principais países com desenvolvedores de aplicativos do Google, com mais de 1 milhão de usuários.

Segundo o site Forbes Google está perto de ser a quarta empresa de tecnologia a valer US\$ 1 trilhão, sendo essencial para a tecnologia.

3) CENÁRIO E REALIDADE DA EMPRESA

A empresa Google tem como segmento de atuação o meio virtual, sendo considerada o maior empreendimento nesse campo.

Destacam-se 10 produtos oferecidos pela empresa Google, sendo eles:

1. Google buscador: É o mais popular, movimenta bilhões de dados em todos os países do planeta diariamente;
2. Android: O android não foi criado pelo Google, a empresa adquiriu a companhia em 2005 e em 2008 chegava às lojas o [HTC](#) Dream, o primeiro dispositivo comercial a rodar o sistema operacional Android;
3. Gmail: O gmail traz consigo uma forma inteligente de gerenciar e-mails de forma organizada e rápida;
4. Google Chrome: É o navegador mais usado no mundo atualmente;
5. Youtube: Lançado em 14 de fevereiro de 2005 é a plataforma comandante da web em relação a vídeos;
6. Google Maps: Lançado em 8 de fevereiro de 2005 para oferecer serviços relacionados a localização;
7. Google Docs: Plataforma que conta com editor de texto, de planilhas e de apresentações de slides;
8. Google Analytics: É a ferramenta de estatísticas do Google;
9. Google Fotos: A ferramenta oferece um espaço infinito para armazenar fotografias, além criar álbuns e fazer montagens;
10. Chrome OS: Um sistema operacional nas nuvens.

A empresa Google tem como principais clientes profissionais de Marketing Digital, Web Designers, Agências de Publicidade, Design, anunciantes, lojas virtuais e todas as pessoas que trabalham na construção ou possuem um site e esperam algum tipo de resultado, além das pessoas que utilizam para pesquisas rotineiras.

Em seu site oficial a empresa usa a frase: “Nossa missão é organizar as informações do mundo para que sejam universalmente acessíveis e úteis para todos”.

4) OBJETIVO

Objetiva-se aqui compreender a tangibilidade dos benefícios quando se investe na gestão de pessoas de forma estratégica, no qual são os resultados para os colaboradores, para as equipes e gestores e a empresa como um todo, resultando em uma cultura organizacional que abraça a empatia, aprimora e desenvolve competências, tem a comunicação assertiva como um de seus pilares.

5) FINALIDADE

A finalidade deste trabalho é mostrar como o Google se apresenta como exemplo de Employer Branding que é tradução livre significa “marca do empregador”, Employer Branding são métodos utilizados para fortalecer a percepção que os profissionais do mercado de trabalho têm a respeito da empresa e sua força como empregadora, envolvendo aspectos que traduzem na atratividade e retenção de colaboradores.

Por meio de um RH bem estruturado, sólido, que assume riscos, cria e toma decisões de forma estratégica, fazendo da área de Recursos Humanos o coração e a mente das organizações, pois o Employer Branding começa de dentro para fora.

Com isso podemos dizer que um RH estratégico é a base para se ter uma marca empregadora forte e temos a apresentar a seguir o Google como exemplo.

6) SITUAÇÃO ATUAL

A seguir a descrição de algumas estratégias utilizadas pela empresa na manutenção das subáreas de RH.

6.1 Recrutamento e Seleção:

No Google o processo de seleção para novas vagas primeiramente é feito por indicação de funcionário, antes o setor de Recursos Humanos analisa se não há alguém disponível dentro das equipes se não houver eles estimulam os funcionários a indicarem amigos ou familiares e caso uma dessas indicações for efetivada quem a fez é premiado. Caso não seja feita indicações a empresa busca por profissionais no mercado, através de triagem de currículos por meio de uso de softwares de seleção que funciona garimpando através de

palavras-chaves relacionadas a vaga, após essa triagem e feita entrevista também a distância e logo depois entrevistas com os gestores específicos da área (ALMEIDA, 2012).

Para maior assertividade, o próprio processo seletivo funciona como um pequeno período de experimentação, onde os candidatos à vaga têm a oportunidade de interagirem com chefes, líderes e a equipe a qual possivelmente fariam parte assim sentindo como funciona a dinâmica do trabalho. Tornando possível descobrir por ambas as partes se há alinhamento entre eles.

6.2 Treinamento e Desenvolvimento.

O desenvolvimento e treinamento de pessoas focaliza em geral nos cargos a serem ocupados futuramente na organização e as novas habilidades e competências que serão requeridas. No google é exigido de seus funcionários um mínimo de 120 horas em treinamento e desenvolvimento por ano (Almeida, 2012). Além disso há várias oportunidades de intercambio entre as filiais da empresa que são divulgadas internamente e permitem que todos que atendam aos pré-requisitos se inscrevam garantindo assim troca de conhecimento e experiências que irão agregar ao escopo profissional do colaborador.

6.3 Avaliação de Desempenho:

O feedback é uma das formas de avaliação de desempenho mais utilizadas nas empresas devido a sua efetividade, pois por meio dele pode ser feito um brainstorm acerca do desempenho nas atividades e as adversidades encontradas. O feedback dessa avaliação deve ser claro, de forma a discorrer de todos os pontos avaliados e alcançar os objetivos de alavancar aprendizado e melhoria (Maciel, 2021). E nesse âmbito google desenvolveu um modelo próprio de feedback chamado de “post-mortem” que busca registrar e aprender com os erros garantindo que haja reflexão sobre as falhas mais importantes o método consiste em criar um registro em equipe gerando com os membros discussões com questões importantes como o que aconteceu, por que, o impacto e resoluções e o que pode ser feito para prevenir o mesmo erro no futuro (Redação, do Na Prática 05/12/2020).

6.4 Cargos e Salários / Carreira

O google segue um plano de carreira conhecido como “plano de carreira em y” nesse modelo de carreira os colaboradores podem se desenvolver em dois caminhos distintos, o caminho generalista e o caminho especialista. O caminho generalista é voltado para os

profissionais que possuem conhecimento técnico, mas se identificam com o perfil de gestão de pessoas ocupando cargos de coordenador, supervisor, gerente, diretor e presidente da organização. Já o caminho especialista exige bastante conhecimento técnico pois ficando ele responsável pelas entregas, trabalhando de maneira mais autônoma, nesse caminho ele trabalha desenvolvendo produtos, a frente de pesquisas, podendo assumir cargos de consultor ou conselheiro de sua área, devido a abrangência de seus conhecimentos.

07) ALINHAMENTO ESTRATÉGICO DENTRO DO RH

Primeiramente precisamos compreender o que significa estratégia organizacional, de acordo com Chiavenato (2004) em síntese, estratégia é o comportamento escolhido a ser utilizado pela empresa ou organização para lidar com questões ligadas ao seu ambiente e leque de situações do dia a dia de forma coordenada e otimizada buscando aprimoramento e desenvolvimento das mesmas.

A visão de um RH estratégico está diretamente ligado a tomada de decisões na gestão de pessoas que vão se desdobrar em processos e métodos inovadores que vão alavancar e atingir resultados que iram se traduzir em progresso para a organização, fugindo da ideia de um RH engessado que apenas e lembrado para fazer recrutamento e seleção e gestão da folha de pagamento.

7.1 Alinhamento Estratégico em Recrutamento e Seleção:

O Google acredita na importância do RH e por isso adotou um workflow que é uma forma de organizar e estruturar processos inerentes a atividades da empresa garantindo maior assertividade especificamente na área de recrutamento e seleção garantido cortes de custos desnecessários e diminuindo o número de entrevistas não necessárias, garantindo também melhora na experiencia dos candidatos.

Assim a exemplo de suas atividades econômicas onde o Google é conhecido como uma gigante da tecnologia ele busca aplicar inovação e informatizar os processos de recrutamento e seleção usando recursos como Big Data, algoritmos que buscam perfis compatíveis com as vagas ofertadas, bem como uso de softwares de gestão em recrutamento e seleção (gupy).

7.2 Alinhamento estratégico - avaliação e desempenho e treinamento e desenvolvimento

Os colaboradores do Google, chamados de Googlers pela própria empresa são

avaliados constantemente e são treinados e desenvolvidos para dar e receber feedback, possuindo seu próprio modelo estruturado de feedback conhecido com post-mortem, além disso eles recebem treinamentos constantes a respeito de seus produtos no mercado e também de novos lançamentos, bem como de treinamentos voltados a processos internos da empresa e também voltados ao desenvolvimentos de competências, eles podem ser virtuais ou presenciais ministrados por funcionários ou convidados.

A empresa também enxerga que é papel estratégico do RH formar líderes, provendo todas as ferramentas e conhecimentos para que possam atuar e liderar equipes com eficiência e assertividade.

No Google são realizadas no mínimo duas vezes ao ano pesquisas atreladas ao engajamento onde são colocados em pauta e avaliados pelos colaboradores questões como salário, iniciativas de treinamento e desenvolvimento, processos de avaliação de desempenho, benefícios como comida grátis, transporte e etc, também são avaliados os gestores da empresa. Os resultados dessa pesquisa servem de forma estratégica para tomada de decisões dentro da empresa influenciando em mudanças e aprimoramento na gestão de pessoas e gestão da empresa onde são analisadas diversas situações, podendo ser revertidos ou alterados regras, métodos e processos até então instituídos. Essa pesquisa é chamada pela empresa de Googlegeist. (Qulture.Rocks, As Práticas de Gestão de Desempenho do Google).

7.3 Cargos e Salários / Carreira

A google através do projeto Oxygen, desenvolveu uma pesquisa em que chegaram a 8 características que uma liderança deve ter para com as equipes e uma delas fala exatamente sobre carreira, nessa característica o google diz que o líder deve mostrar que reconhece o papel do colaborador e ajudá-los a desenvolver sua carreira pois considera o capital humano primordial para o progresso da empresa.

Estratégico para o google também é manter a empresa sempre atrativa com salários competitivos e atraentes sendo uma das empresas com maiores salários do Brasil tendo salários que variam entre 2 mil e 38 mil. Levantamento feito pelo Workplace Comparably destaca que as remunerações pagas são instituídas e acordo com a produtividade dos funcionários em um “nível competitivo” que acaba sendo uma força motriz de motivação.

8) CONTRIBUIÇÕES

A importância da área de recursos humanos tem se evidenciado a medida que seus

processos são reconhecidos como estratégicos dentro das organizações e se reconhece sua importância para manutenção do capital humano das organizações. Veja a seguir evidências de como o RH estratégico se torna um diferencial dentro das organizações assim como e no Google.

8.1 Contribuições na área de recrutamento e seleção

O recrutamento surge da carência de capital humano na empresa que se desenrola em uma busca em suprir essa carência para que as atividades da empresa possam fluir e consequentemente gerar lucro.

O processo de recrutamento de pessoal começa quando surge a necessidade de preenchimento de um ou mais postos de trabalho na empresa. O setor responsável recebe a solicitação de pessoal, geralmente com o perfil do candidato, experiência exigida, qualificações etc. Independentemente do tipo de empresa é recomendado que o setor que irá realizar o recrutamento saiba exatamente qual é o tipo de profissional que a empresa está buscando. Não considerar todos os detalhes deste perfil pode comprometer o processo de contratação (PERIARD, 2011).

Já a seleção se desdobra de todo esse processo do recrutamento onde utilizando - se de ferramentas e técnicas são escolhidos os novos integrantes do quadro de funcionários da empresa.

Nesse sentido, Chiavenato (1999, p.107) firma que:

“A seleção busca, dentre os vários candidatos recrutados aqueles que são mais adequados aos cargos existentes na organização, visando manter ou aumentar a eficiência e o desempenho pessoal, bem como a eficácia da organização. No fundo, está em jogo o capital intelectual da organização que a seleção deve preservar ou enriquecer [...]”

A estratégia nos processos de recrutamento e seleção esta desde o modo como se faz o anuncio da vaga, de forma clara, com uma descrição de cargos bem definida, breve apresentação da empresa, descrição do benefícios e um designer bem trabalhado que demonstre o perfil da empresa, isso tudo vai corroborar para que aquele primeiro contato seja amigável e interessante utilizando se também de mídias sociais e sites de busca de vagas.

E o que mais torna o R&S estratégico e pensar em processos e ferramentas que possam levar a escolha do candidato que tem todas as competências necessárias ao cargo e o

desempenho de suas funções, para isso tem que se entender o real significado de competência, saber que ela se desdobra em conhecimentos, habilidades e atitudes, e todas elas devem estar ligadas ao perfil do cargo, o papel do R&S e fazer esse garimpo de pessoas que além de possuir esse CHA (conhecimentos, habilidades e atitudes) devem também ter compatibilidade com a cultura da empresa para que ela não venha representar um rompimento dessa cultura ou não adaptabilidade e estranhamento, bem como também deve ser observado o time a qual essa pessoa ira integrar para que não haja um time desestruturado com perfis que causam atritos entre si. Processos de R&S falhos iram acarretar o aumento do turnover e absenteísmo além de tornar esse processo caro para a empresa.

8.2 Contribuições em treinamento e desenvolvimento:

O treinamento que pode ser definido como um conjunto sistematizado de métodos que tem a finalidade de integrar ao colaborador uma gama de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias dentro da empresa. Já o desenvolvimento prioriza a manutenção da evolução e progresso desses conhecimentos habilidades e atitudes fundamentais ao longo do tempo e permanência do funcionário na empresa.

O treinamento e desenvolvimento dentro da área de recursos humanos e extremamente estratégico, pois de forma eficaz ele pode trazer inúmeros diferenciais dentro da organização dentre eles podemos citar:

Aumentar a produtividade: o treinamento e desenvolvimento age como potencializador de produtividade pois um funcionário que sabe o que, como fazer, tendo conhecimento de como utilizar todos os recursos e ferramentas a sua disposição poderá trabalhar da melhor forma possível sabendo fazer a gestão do tempo e competências.

Diminuir retrabalho: com os treinamentos e possíveis solucionar os problemas identificados no dia a dia e evidenciar as práticas que apresentam bons resultados prevenindo o retrabalho.

Aumenta engajamento e experiencia de colaboradores e clientes: os treinamentos causam maior engajamento dos colaboradores que se sentem mais valorizados consequentemente aumenta a qualidade de produtos e serviços traduzindo e uma melhor experiencia dos clientes

Redução do absenteísmo: Com os colaboradores engajados e como as competências aprimoradas por meio dos treinamentos, eles se sentem mais valorizados e assim mais suscetíveis a participar da tomada de decisões e contribuir com suas experiencias e

conhecimentos diminuindo as taxas de rotatividade e absenteísmo.

Permite atualização e uso de ferramentas, sistemas e processos: Possibilita treinar os funcionários no uso de novos sistemas ferramentas e processos assim fazendo com que a empresa se mantenha sempre atualizada e com os processos sempre funcionais.

Melhora no clima organizacional: os treinamentos conseguem esse feito por exemplo ao treinar líderes para conduzirem as suas equipes focando em comunicação e empatia, melhorando a relação com os liderados. Ao mesmo tempo que treinar as equipes em comunicação resulta e uma melhora significativa no clima organizacional.

8.4 Contribuições em Cargos e Salários / Carreira

Muito importante para a área de Recursos Humanos pois se torna extremamente estratégico quando definido o plano de cargos e salários da empresa, que é a política adotada para definir funções e os respectivos salários bem como benefícios inerentes a empresa.

Com o plano de cargos bem definido e possível melhorar o engajamento dos funcionários uma vez que eles encontram nela a possibilidade de crescimento profissional.

Aumenta também o interesse do mercado de trabalho externo na empresa a tornando competitiva no mercado (Employer Branding) aumentando também a retenção dos talentos internos que irão perder o interesse em buscar oportunidades em outras organizações.

O plano de cargos e salários também permite manter o controle de gastos com a folha de pagamentos uma vez que as funções e salários incluindo benefícios estão sob controle permitindo fazer projeções de gastos e facilitar demais processos relacionados.

| Cronograma de Atividades | Mês 1 | Mês 2 | Mês 3 | Mês 4 | Total CH |
|----------------------------------|-------|-------|-------|-------|----------|
| Orientação do Projeto Integrador | 6 h | | | | 6 h |
| Pesquisa de Empresas | 6 h | | | | 6 h |
| Abordagem em Empresa | 4 h | | | | 4 h |
| Coleta de Dados e Informações | | 5 h | | | 5 h |
| Análise de Dados e Informações | | 6 h | | | 6 h |
| Consolidação dos Resultados | | 5 h | | | 5 h |
| Apresentação Escrita da Pesquisa | | | 5 h | | 7 h |
| Apresentação Gráfica da Pesquisa | | | 6 h | | 6 h |

| | | | | | |
|---|------|------|------|-----|-----|
| Conclusões | | | 1 h | | 1 h |
| Formatação do Trabalho | | | | 3 h | 3 h |
| Preparação para Entrega | | | | 2 h | 2 h |
| Preenchimento da Ficha de Identificação | | | | 1 h | 1 h |
| Entrega do Projeto Integrador | | | | X | - |
| Total de Horas Destinadas ao Projeto | 16 h | 16 h | 22 h | 6 h | 60h |

9) CONCLUSÃO

O Google é hoje referência em gestão de pessoas e RH, tanto que os processos e métodos da empresa vêm sendo estudados, pois suas estratégias aplicadas vêm dando muito certo. Uma empresa que muitas vezes desconstrói essa relação “empregado x empregador” tradicional, que mantém o empregado por baixo de sua gestão sem o dar voz para opinar sobre aquilo que ele vivencia todos os dias e com ambientes muitas vezes carregados de tensão pela carga de trabalho e por líderes despreparados quem não tem a capacidade de comunicação assertiva e empatia para com a equipe.

Um RH estratégico é esse que busca por meio de processos e métodos aplicados a gestão pessoas contribuir para o planejamento da organização, sempre evidenciando que tratar de recursos humanos não é a mesma coisa que tratar de insumos para produção, ferramentas e maquinários, são pessoas e como tal devem ser tratadas de maneira racional, devem ser entendidas e estudadas para que se saiba como extrair o melhor delas, resultando em produtos e serviços finais com excelência o que nos diz que planejamento estratégico em recrutamento e seleção, treinamento e desenvolvimento, cargos e salários, avaliação de desempenho e demais subáreas de RH são indiscutivelmente essenciais e que muitas empresas ignoram isso e que por esse erro vêm tendo muitos prejuízos.

Não se pode mais ignorar o setor de recursos humanos aqueles que o fizerem estão fadados ao prejuízo constante e possivelmente estão perdendo a chance de alcançar margens de lucro maiores além de construir uma marca empregadora forte no mercado onde atrai profissionais competentes. O Google tem colhido os benefícios por implementar um RH estratégico e atuante, cabe simplesmente as outras empresas seguir nesse caminho de inovação e reconhecimento da importância de processos estratégicos em gestão de pessoas.

10) REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

FERNANDES, Andre. Google completa 15 anos; confira a história da empresa. Exame. 2013. Disponível em: < <https://exame.com/tecnologia/google-completa-15-anos-confira-a-historia-da-empresa/>>. Acesso em 3 de nov. de 2022

MOTA. P.H. Google: história, curiosidades e TUDO sobre empresa. Segredos Do Mundo. 2021. Disponível em: < <https://segredosdomundo.r7.com/historia-do-google/>>. Acesso em 3 de nov. de 2022.

PAULINO. Tailane. Quando o Google foi fundado? Descubra!. Estudo Pratico. 2018. Disponível em: <<https://www.estudopratico.com.br/quando-o-google-foi-fundado/>>. Acesso em 3 de nov. de 2022.

Klebnikov, Sergei. Google está perto de ser a quarta empresa de tecnologia a valer US\$ 1 trilhão. Forbes. 2020. Disponível em: <<https://forbes.com.br/principal/2020/01/google-esta-perto-de-ser-a-quarta-empresa-de-tecnologia-a-valer-us-1-trilhao/>>. Acesso em 4 de nov. de 2022.

Santana. Ana Lucia. Google. Info Escola. 2022. Disponível em: <<https://www.infoescola.com/empresas/google/>>. Acesso em 3 de nov. de 2022.

ARAÚJO, Renan. Projeto Oxigênio: conheça mais sobre um dos principais cases de People Analytics do mercado, 2021. Disponível em <https://culture.rocks/blog/projeto-oxigenio-conheca-mais-sobre-um-dos-principais-cases-de-people-analytics-do-mercado/>. Acesso em 4 de nov. de 2022.

PANCINE, Laura, O novo escritório do Google para um mundo pós-pandemia, 2021. Disponível em:

<<https://exame.com/tecnologia/o-novo-escritorio-do-google-para-um-mundo-pos-pandemia/>>
Acesso em: 4 de nov. de 2022.

Google, historia, curiosidades e tudo que você precisa saber sobre o buscador, 2018. Disponível em: <<https://olhardigital.com.br/2018/12/18/noticias/google-historia-curiosidades-e-tudo-que-voce-precisa-saber-sobre-o-buscador/>>. Acesso em: 3 de nov. de 2022.

O que o Google ensina sobre gestão de pessoas? 2015. Disponível em: <<https://somostecnologia.com.br/blog/o-que-o-google-ensina-sobre-gestao-de-pessoas>> .

Acesso em: 3 de nov. de 2022.

RH do Google: 10 hábito de gestão para você se inspirar, 2019. Disponível em: <<https://blog.upbrasil.com/gestao-de-rh/rh-do-google/>>. Acesso em: 5 de nov. de 2022.

Inspiração: veja como a Google motiva seus funcionários! 2019. Disponível em:

<<https://xerpay.com.br/blog/como-a-google-motiva-seus-funcionarios/>>. Acesso em: 2 de nov. de 2022..

CIRIACO, Douglas. Os 10 melhores produtos e serviços do Google. Canaltech. 2015. Disponível em: <<https://canaltech.com.br/mercado/os-melhores-produtos-e-servicos-do-google-48661/>>. Acesso em: 4 de nov. de 2022.

Carvalho, Rafael. Como ser aprovado no concorrido processo seletivo do Google. Na Pratica, 2020. Disponível em: <https://www.napratica.org.br/o-que-o-google-busca-em-seus-processos-seletivos>. Acesso em: 6 de nov. de 2022.

Carreira em Y: vantagens, desvantagens e exemplos. Vagas For Busines. Disponível em:<https://forbusiness.vagas.com.br/blog/carreira-em-y-guia/#:~:text=Carreira%20em%20Y%20%C3%A9%20um,a%20dire%C3%A7%C3%A3o%20de%20suas%20carreiras>. Acesso em 6 de nov. de 2022.

Simone, Jaime. Bem-vindos à Google. TH gestão e pessoas. 2019 Disponível em: <<https://www.thgestaoepessoas.com.br/bem-vindos-a-google/>> Acesso em 6 de nov. de 2022.

Mello, Francisco. Como o Google faz Gestão de Desempenho. Culture Rocks. 2015. Disponível em : < <https://www.culture.rocks/blog/como-o-google-faz-gestao-de-desempenho>>. Acesso em 6 de nov. de 2022

LIMA, liliane. Conheça as cinco empresas que pagam os melhores salários do mundo e saiba se alguma delas tem vagas abertas no Brasil. Seu Dinheiro. 2022. Disponível em: < <https://www.seudinheiro.com/2022/empresas/empresas-melhores-salarios-do-mundo-google-microsoft-meta-facebook-ringcentral-adobe-lils/>> Acesso em: 6 de nov. de 2022

Silva,Joana ; Valdevino ,Michelle Oliveira. A IMPORTÂNCIA DO PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO NAS ORGANIZAÇÕES

PERIARD, Gustavo. Recrutamento de Pessoal – o que é e como funciona. 2011. Disponível

em: Acesso em: 1 de nov. de 2022

CHIAVENATO, Idalberto. Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal: como agregar talentos à empresa. 7ª ed. rev. e atual. São Paulo: Manole, 2009.

Treinamento e Desenvolvimento: o que é, e qual a sua importância?. Empregare. 2020. Disponível em: <https://blog.empregare.com/o-que-e-treinamento-e-desenvolvimento/>. Acesso em 8 de nov. de 2022.

DIAS, Guilherme. Employer branding: o que é, 11 estratégias de como aplicar e exemplos de sucesso!. 2022. Gupy. Disponível em: < <https://www.gupy.io/blog/employer-branding> >. Acesso em 8 de nov. de 2022.

5 passos para um RH estratégico. Empregare. 2020. Disponível em: <https://blog.empregare.com/5-passos-para-um-rh-estrategico/>. Acesso em : 8 de nov. de 2022.

Estudo de Caso: As Práticas de Performance Management do Google. Culture.Rocks. Ebook digital-ano não disponível. Disponível em: <https://rdstation-static.s3.amazonaws.com/cms%2Ffiles%2F23636%2F1480723030Caso+Google.pdf?>>.

Acesso em 6 de nov. de 2022.

CURI, Rod P. Employer branding: entenda o conceito e como ele impacta seus colaboradores!. Rockcontent. 2017. Disponível em: <<https://rockcontent.com/br/blog/employer-branding/>>. Acesso em 5 de nov. de 2022.

RH estratégico segundo Chiavenato: como os dados transformam o setor. Sólides. 2022. Disponível em: <<https://blog.solides.com.br/rh-estrategico-segundo-chiavenato/>>. Acesso em 4 de nov. de 2022.

