

A PRÁTICA DA GOVERNANÇA CORPORATIVA E A GESTÃO DE PESSOAS

Esly Lima Santos – Faculdade Araguaia – Unidade Centro

Florinda José Nogueira – Faculdade Araguaia – Unidade Centro

Murillo Ferreira Silva – Faculdade Araguaia – Unidade Centro

Karla Kellem de Lima – Faculdade Araguaia – Unidade Centro

RESUMO: Segundo o artigo científico de Larissa Ribeiro “A prática da Governança Corporativa e Gestão de Pessoas: uma proposta teórica e utópica ou prática falsada, o que fazer?” relata a importância da governança e gestão de pessoas na empresa, visto que, a governança corporativa é o sistema pelo qual as empresas e demais organizações são dirigidas e o Recursos Humanos que é um departamento da organização que tem como função principal estabelecer o sistema que rege as relações entre os colaboradores e a empresa. No seu artigo mostra que para Fontes Filho (2014) as práticas de governança corporativa baseiam em um conjunto de princípios consolidados que na maioria das legislações internacionais e no Brasil esse conjunto de princípios também é definido pelo Instituto Brasileiro de Governança Corporativa – IBGC, sendo estes: o princípio da Transparência (*Disclosure*), terem dados acurados, exato; Equidade (*Fairness*), senso de justiça, tratamento

PALAVRAS-CHAVE:

Governança Corporativa, Recursos Humanos, *Stakeholders*.

Artigo Original

Recebido em: Set/2016

Publicado em: Dez/2016

Publicação

Sistema Integrado de Publicações

Eletrônicas da Faculdade Araguaia – SIPE

igualitário; Prestação de contas (*Accountability*), responsabilidade pela prestação de conta; Cumprimento das leis (*Compliance*) obediência e cumprimento das leis do país e Ética (*Ethics*). Os conselhos de administração, que são os principais instrumentos de governança, possuem como principal missão o cumprimento desses cinco princípios. Segundo Renato Bernhoeft (2005) alerta que os profissionais de RH têm de estar sempre atentos para que haja uma coesão entre a orientação, à política e a filosofia dos grupos controladores e aquilo que é adotado dentro da empresa. No Brasil, diz o consultor, a aproximação estratégica de RH com os conselhos de administração ainda é simples porque os movimentos de governança corporativa se desenvolveram em um ritmo mais acelerado do que os processos de mudanças tanto no mundo acadêmico quanto nas estruturas organizacionais. As necessidades de governança corporativa surgem dos potenciais conflitos de interesses decorrentes entre os diferentes *Stakeholders*, visto que, a prática da boa governança contribui diretamente para o bom desenvolvimento de gestão estratégica da empresa, demanda novas competências. Atualmente, a gestão de pessoas tem importância inegável para eficiência e eficácia empresarial. Portanto, percebe-se que os profissionais de Recursos Humanos é uma área muito forte na organização, porém com influência fraca frente aos conselhos de administração devido à falta de aperfeiçoamento do profissional de RH, o mesmo precisa está mais interagido com os acionista, ou seja, os *stakeholders*.