



UNIBALSAS
Faculdade de Balsas

MORAIS, Helena Sousa¹

GESTÃO DE PESSOAS: O PAPEL DO PROFISSIONAL DE RH NAS EMPRESAS

Resumo: O presente trabalho tem como objetivo apresentar uma breve história da área de Recursos Humanos, relatando o exercício dessa função desde o passado, descobrindo assim o verdadeiro papel do profissional de gestão de pessoas nos diversos ramos de negócios, identificando quem é este profissional atualmente. As empresas que investem em mão de obra qualificada certamente estarão mais preparadas para enfrentar as mudanças de paradigmas e assumir o domínio das novas tecnologias que a cada dia, torna-se mais presentes nas empresas. Ter um profissional da área de gestão de pessoas é indispensável em qualquer empresa, uma vez que este saberá usar as ferramentas necessárias em cada situação, atingindo metas satisfatórias para o desenvolvimento.

Palavras-chave: Recursos Humanos, Empresas, Gestão de Pessoas.

Abstract: This paper aims to present a brief history of the Human Resources area, reporting the work of this function from the past, thus discovering the true role of the professional of people management in the various branches of business, identifying, however, who This is a professional. As companies that invest in skilled labor will certainly be more prepared to face as paradigm shifts and take control of the new technologies in each day, we are more updated in the companies. Have a work area management people and all humans, since, this will know how to use as tools for each situation, for information on development.

Keywords: Human Resources, Business, People Management.

1. INTRODUÇÃO

Toda organização, seja qual for o ramo de atuação, precisará de alguém direcionado ao trabalho de gerenciar pessoas, atualmente os chamados Recursos Humanos, transformando a maneira de como lidar e manter pessoas motivadas e satisfeitas no ambiente de trabalho.

Estudos demonstram que, inúmeros trabalhos podem ser desenvolvidos pelo setor de Recursos Humanos isso faz com, que cada vez mais ganhe importância institucional. A área de Recursos Humanos ganha espaço e deixa ser Departamento de Pessoal, essa ruptura é essencial na demonstração da eficácia do setor. Nota-se, hoje, uma grande evolução, envolvendo a entidade como um todo, em relação à atuação deste profissional de Recursos Humanos, logo os empregados são chamados de colaboradores e os chefes, de gestores.

Percebe-se também que cada vez mais aumentam os investimentos nos colaboradores e com isso aumenta automaticamente a valorização dos profissionais e do ser humano no universo das organizações, os conceitos se renovam dan-

¹Graduanda do Curso de Bacharel em Direito na Faculdade de Balsas – Unibalsas.

do lugar a oportunidades e desenvolvimento para ambos os envolvidos, ou seja, para a empresa e para o colaborador.

Os grandes líderes das empresas já reconhecem a importância do capital humano para o desenvolvimento das atividades organizacionais, sabem que sem uma equipe planejada, orientada e treinada continuamente é praticamente impossível ter pessoas qualificadas para atuarem com qualidade de excelência em suas funções, cabendo, portanto, uma equipe de RH sempre atenta às mudanças tecnológicas e maneiras diferenciadas de atentarem-se às necessidades dos indivíduos dentro da organização.

As organizações são pessoas reunidas em torno de um objetivo comum e que são essas pessoas as condutoras do negócio. Cabe à área de recursos humanos diagnosticar o que é preciso fazer hoje, o que será preciso fazer daqui a algum tempo. Como deve se analisar o novo perfil dos profissionais? Como levantar as necessidades futuras da empresa?

O setor de recursos humanos nas organizações modificou sua atuação atualizando – se com a realidade socioeconômica e adotando novas tecnologias e ferramentas. As empresas precisam proporcionar aos seus colaboradores produtos e serviços, também identificar ferramentas para moldar e mudar a cultura da organização, buscando reduzir necessidades e expandir informações e conhecimentos.

O objetivo que predomina e faz com que a pesquisa se faça interessante e satisfatória é de fato conhecer os modelos de gestão que possibilitem reter e manter talentos das empresas, com capacidade de desenvolver o potencial de cada um, buscando aperfeiçoamento em prol de atingir metas satisfatórias tanto pessoais quanto profissionais. Além disso, reconhecer o trabalho humano e valorizar as melhorias encontradas nas empresas, verificando aptidões profissionais no contexto organizacional.

Para se manterem no mercado de trabalho as empresas precisam investir em uma mão de obra qualificada. Hoje as empresas precisam de um profissional da área de recursos humanos que vivencie o dia a dia do colaborador e que esteja

lado a lado, assim cuidando e prezando a equipe. Compreende-se, então, que quanto melhor capacitar seus colaboradores, mais motivados eles estarão, podendo desse modo gerar maior comprometimento e desempenhando suas funções com qualidade e eficiência. Será uma roda viva na qual todos são favorecidos.

2. BREVE HISTÓRICO DA ÁREA DE RECURSOS HUMANOS

A maioria das pessoas já ouviu ou ouvirão falar em Recursos Humanos, entretanto o mais provável é que não sabem ou saberão o seu real significado dentro das organizações, pois as organizações necessitam de um profissional da área de Recursos Humanos para que sua empresa tenha êxito em seus planos.

Sobre esse assunto Orlickas (2010, p. 176), afirma que:

À área de Recursos Humanos, muitas vezes sob a denominação de Departamento de Pessoal, coube, no passado, a tarefa de admitir funcionários, registrá-los legalmente, controlar as normas seguidas por eles, puni-los, apontar seus cartões de ponto e dispensá-los. Cabia a ela, portanto, uma ação fiscalizadora e reparadora.

Outro aspecto relevante foi a chegada da Escola de Relações Humanas, que veio engrandecer os conhecimentos e direcioná-los para a autêntica função deste departamento (ORLICKAS, 2010).

Orlickas em seu livro Modelos de Gestão comenta que o papel da área de Recursos Humanos sofreu grandes transformações nos últimos anos, porém muitas empresas ainda mantêm o antigo modelo de administração de pessoal.

Desse modo, faz-se necessário um profissional de Recursos Humanos para colocar em prática as funções que compete a esse departamento, é ele quem saberá identificar quais os reais problemas e soluções em uma empresa. O profissional de Recursos Humanos deve possuir todas as atribuições positivas, a fim de conseguir bons resultados mesmo quando houver dificuldades.

Vale salientar que, como em outros setores, os Recursos Humanos passam constantemente por modificações,

A partir da década de 90, com as profundas mudanças nos cenários nacional e internacional, como a globalização, houve a necessidade, urgente de buscar novos paradigmas de gestão. Assim, é necessário quebrar os velhos paradigmas para entender a empresa e as pessoas como gestoras e colaboradoras bem como entender o novo conceito de gestão de pessoas (SOVIENSKI, STIGAR, 2008 p.53).

Diante do que foi exposto, percebe-se a grande importância de buscar ferramentas para adquirir novos conhecimentos para proporcionar integração de indivíduos em um contexto social.

Se analisarmos, percebemos que o papel do colaborador é mais participativo; ele tem maior autonomia em suas atividades, cooperação nas decisões com seus gestores, facilidade na interação, aprendizagem, conhecem a empresa e participam dos negócios. Porém, o discurso tem que ser unido com a prática, ou seja, a gestão de pessoas tem que efetivamente acontecer na prática (SOVIENSKI, STIGAR, 2008 p.54).

Segundo os pensamentos do autor, é notável que uma das grandes evoluções do setor, leva em consideração a postura e confiança dos indivíduos que formam uma empresa.

3. PROFISSIONAL DE RH

O desenvolvimento na área dos negócios vem se ampliando cotidianamente, juntamente com ele as empresas também necessitam desenvolver-se para acompanhar as tendências e oportunidades do meio empresarial. Pensando em abrangências as entidades precisam estar preparadas em relação a sua estrutura interna, o crescimento das organizações requer competências e habilidades de seus recursos para alcançar seu objetivos (CHIAVENATO, 2009).

Quando se ouve o termo empresa, logo se cria a imagem de uma organização onde pessoas realizam tarefas para atingir metas, concordando com este pensamento conclui-se que por

trás da existência das empresas existem pessoas responsáveis que colaboram diretamente com o crescimento empresarial, para estes indivíduos utiliza-se o termo funcionários ou colaboradores, é notável observar também que as empresas crescem com as pessoas e a recíproca é verdadeira, tal confirmação percebe-se em Chiavenato (2009, p. 01):

Basicamente, as organizações são constituídas de pessoas. Não há como negar. Por outro lado, as organizações constituem para as pessoas um meio pelo qual elas podem alcançar muitos e variados objetivos pessoais com um mínimo de custo, tempo, esforço e de conflito, os quais jamais poderiam ser alcançados apenas pelo esforço individual e solitário.

Segundo os pensamentos de Chiavenato, a existência de empresas e pessoas atuantes, fez com que surgisse a área de Recursos Humanos, já que é o setor que cuida das pessoas e também das relações existentes entre as mesmas, dentro do contexto empresarial.

Sem as organizações e sem as pessoas que nelas atuam não haveria administração de recursos humanos. Contudo, pessoas são pessoas e não recursos. Afinal são gente e não coisas. A expressão recursos humanos refere-se às pessoas que participam das organizações e que nelas desempenham determinados papéis (CHIAVENATO, 2009 p.2).

Logo, de acordo com este pensamento, pode-se afirmar que a relação entre pessoas e empresas é crucial para ambas, uma vez que ter pessoas é tão importante quanto ter organizações, as primeiras formam a segunda, e vice-versa.

Para Vergara (2009, p. 09):

Gestão de Pessoas é um tema da maior importância. Primeiro, porque é no interior das empresas que passamos a maior parte de nossas vidas. Segundo porque as empresas podem ser tudo, mas nada serão se não houver pessoas a definir lhes a visão e o propósito, a escolher estruturas e estratégias a realizar esforços de marketing, a administrar recursos financeiros, a estabelecer metas de produção, a definir preços e tantas outras decisões e ações. Dito de outra maneira, empresas não nascem da terra, no céu ou no mar. Elas são construções

sociais. Se for assim, penetrar na sutileza das interações humanas e tentar desvendar – lhes a teia que tecem é de extrema relevância para que se possa entender o mundo dos negócios e nele atuar de forma consequente.

Dentro desse propósito, vale atentar-se a requisitos relevantes, tais como a presença de colaboradores no ambiente empresarial, eles formam grupos de pessoas que trabalham em função de um denominador comum, representam, consideravelmente, o que chamamos de capital humano, ou mesmo, recurso de capital humano da entidade, destes primórdios surgiu o setor cujo nome e denominação foram formalizados a partir de 1970, Recursos Humanos ou ARH (Administração de Recursos Humanos). Esta seção funciona como principal ferramenta de gestão de empresa, tal relevância é demonstrada na maioria dos organogramas.

Levando em consideração que empresas não existem sem o capital humano é necessário que haja uma boa estrutura de trabalhos a ser desenvolvida neste recurso empresarial, este é o foco principal de um RH atuante dentro das empresas, ações de como agregar, capacitar e manter os melhores talentos para a organização são algumas das atividades mais elencadas nas atribuições deste profissional.

As empresas precisam de um profissional da área de Recursos Humanos que vivencie o dia a dia do colaborador, que esteja lado a lado, cuidando da equipe. Quanto melhor capacitar seus colaboradores, mais motivados estarão, terá maior comprometimento e desempenho. Será uma roda viva na quais todos são favorecidos.

O autor Gil (2014, p.66) afirma que:

Ao Profissional de Recursos Humanos compete o desempenho de inúmeros papéis. Naturalmente, a natureza desses papéis é determinada por fatores diversos, tais como porte da empresa, natureza de seus produtos, políticas gerenciais etc. Alguns papéis, no entanto, são os mais requeridos. Entre eles estão os que se seguem, com sua descrição.

Comunicador: comunicar-se de maneira eficaz com a administração superior, com as gerências intermediárias, com os em-

pregados, com os fornecedores, clientes, agentes públicos, líderes, sindicais etc.;

Selecionador: propor critérios e elaborar instrumentos para recrutamento, seleção e adaptação das pessoas na empresa;

Treinador: elaborar projetos de treinamento e desenvolvimento de pessoas.

Avaliador de Desempenho: definir padrões e construir instrumentos para a avaliação do desempenho das pessoas;

Analista de Cargos: avaliar os cargos e as funções da empresa, com vista em identificar os requisitos que devem possuir seus ocupantes e definir seus níveis de remuneração;

Motivador: utilizar estratégias adequadas para aumentar os números de interesse, de satisfação e de realização das pessoas;

Líder: conduzir equipes e liderar reuniões de trabalho;

Negociador: negociar diretamente e assessorar nas negociações com funcionários, clientes e organizações sindicais;

Gestor de Qualidade: desempenhar papel atuante na implantação, implementação e acompanhamento de programas de qualidade;

Coach: apoiar o desenvolvimento pessoal e profissional dos empregados.

Diante do que foi exposto, pode observar – se que aos profissionais de recursos humanos competem diversos papéis nas organizações que serão executadas de acordo com as diretrizes, políticas, princípios e valores de cada empresa. Dessa forma as atribuições a serem elencadas contribuirão para um desempenho satisfatório e um melhor desenvolvimento dos seus trabalhos.

Gil (2014, p.15), afirma que:

Prever o futuro dos recursos humanos, assim como o de qualquer outra coisa, não constitui tarefa fácil. Pode-se argumentar, no entanto, que o fim da Administração de Recursos Humanos só poderá ocorrer após o fim de todas as outras áreas da Administração, pois todos os demais recursos das organizações são administrados por seus recursos humanos.

Assim, ser um profissional de RH não significa simplesmente passar do trabalho ope-

racional para o estratégico. Significa aprender a dominar tanto os processos operacionais e estratégicos como os pessoais (Gil, 2014).

4. ADMINISTRAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS NO CONTROLE DO CAPITAL HUMANO

As empresas precisam investir em seus funcionários para que o desenvolvimento humano aconteça de forma positiva, oferecer oportunidades para que os mesmos coloquem suas habilidades em prática.

Em se tratando de capital humano, a maneira de gerenciar as pessoas não deve ser a mesma de como administrar os cargos, tecnologias, patentes, máquinas, pois segundo Snell (2009), quem faz parte do capital humano das organizações são as pessoas, ou seja, os funcionários e não a empresa. Sendo, portanto, extremamente importante manter um capital humano de qualidade, pois se perder essas pessoas, perde-se também todo o investimento feito pela empresa nos treinamentos (SNELL, 2009, p. 13).

Para o autor Chiavenato (2009, p.173),

Em seu conjunto as pessoas constituem o capital humano da organização. Esse capital pode valer mais ou valer menos na medida em que contenha talentos e competências capazes de agregar valor à organização e torná-la mais ágil e competitiva. Portanto, esse capital vale mais na medida em que consiga influenciar as ações e destinos da organização. Para isso, a organização precisa utilizar intensivamente quatro alavancadores indispensáveis:

- 1) **Autoridade:** dar poder às pessoas para que elas possam tomar decisões independentes sobre ações e recursos. Nesse sentido, cada líder reparte e delega autoridade às pessoas para que elas possam trabalhar de acordo com o que elas aprendem e dominam. Ou seja, dar autonomia às pessoas. É o chamado empowerment;
- 2) **Informação:** fomentar o acesso à informação ao longo de todas as fronteiras. Criar condições para disseminar a informação e torná-la útil e produtiva para as pessoas no sentido de facilitar a tomada de decisões e a busca de novos e diferentes caminhos;
- 3) **Recompensa:** proporcionar in-

centivos compartilhados que promovam os objetivos organizacionais. Um dos mais fortes motivadores é a recompensa pelo trabalho bem-feito. A recompensa funciona como um reforço positivo e como um sinalizador do comportamento que a organização espera de seus participantes;

- 4) **Competências:** ajudar as pessoas a desenvolver as habilidades e competências para utilizar amplamente a informação e a autoridade. É assim que se criam talentos na organização: definindo as competências que a organização precisa para alcançar seus objetivos e criando condições internas para que as pessoas aprendam e desenvolvam tais competências da melhor maneira possível.

Pessoas são consideradas talentos para o funcionamento das empresas, portanto, merecem destaque e considerações. Corroborando com este tema temos a seguinte afirmação.

Chiavenato (2009, p.177):

Ter pessoas nem sempre significa ter talentos. Talento era uma moeda muito valiosa no tempo dos romanos. Hoje, talento significa uma pessoa muito valiosa. Ou seja, dotada de competências. Em outras palavras, talento significa uma pessoa que consegue reunir quatro componentes básicos, a saber: conhecimento, habilidades, julgamento, atitude.

Finalmente, diante das premissas expostas em relação ao tema, entende-se a relevância e o destaque que o setor de Recursos Humanos tem para o funcionamento crucial das organizações, partindo desse é possível reconhecer a evolução que está acontecendo e que ainda pode evoluir mais ainda, com ajuda dos empreendedores, no que tange ao destaque deste setor.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conclui-se, portanto, que a evolução da importância da área de recursos para as empresas trouxe muitos benefícios, sendo de fundamental importância para o bom desenvolvimento de todas as demais áreas organizacionais. Afinal é neste setor que tudo começa a acontecer.

As pessoas são a real engrenagem da máquina organizacional, seja ela pequena média ou

de grande porte, todas precisam de capital humano para realizar suas missões e alcançarem sua visão. O trabalho inovador e diferenciado de um profissional da área de recursos humanos contribuirá para o sucesso da organização.

Muitas dificuldades podem ser encontradas, entretanto o bom profissional sempre saberá tomar as melhores e mais assertivas decisões para que a organização consiga manter-se no mercado, possuindo sempre pessoas bem escolhidas, treinadas, motivadas e engajadas com as ações promovidas pela organização.

As organizações precisam de um profissional da área de Recursos Humanos que vivencie o dia a dia ao lado do colaborador, que conheça realmente cada um em suas particularidades e seja capaz de ter um olhar reflexivo diante de suas limitações, e que esse profissional não pare e procure cada vez mais estar em busca de novos conhecimentos para agregar à sua função.

6. REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de recursos humanos: fundamentos básicos**. 7. ed. ver. e atual. Barueri, SP: Manole, 2009.

GIL, Antonio Carlos. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissional**. 1. ed. 15. reimpr. São Paulo: Atlas, 2014.

ORLICKAS, Elizenda. **Modelos de gestão: das teorias da administração à gestão estratégica**. Curitiba: Ibpx, 2010.

SNELL, Scott. **Administração de recursos humanos**. São Paulo: Cengage Learning, 2009.

SOVIENSKI, Fernanda; STIGAR, Robson. **Recursos Humanos x Gestão de Pessoas**. Revista Científica de Administração e Sistemas de Informação. v.10, n. 10. jan./jun. 2008. p. 53-54.

SOYIENSKI, Fernanda; STIGAR, Robson. **Recursos Humanos Gestão de Pessoas**. Revista Científica de Administração e Sistemas de Infor-

mação v.10,n.10,jan/jun.2008. p53-54.

VERGARA, Sylvia Constant. **Gestão de pessoas**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2009.