

RECURSOS HUMANOS

Representam todas as pessoas, bem como suas capacidades e qualificações, colocadas à disposição da organização, seja ela de caráter público ou privado, para a qual prestam os serviços necessários à realização de suas atividades e com ela colaboram para que alcance seus objetivos. Em termos históricos, pode-se observar que as organizações, desde a sua origem, passaram por relevantes transformações que em muito contribuíram para que houvesse uma alteração do conceito bem como da área de atuação dos Recursos Humanos. Aquele setor da empresa que, inicialmente, era visto tão somente como uma “seção de pessoal”, responsável pela admissão, registro e controle dos empregados – ou funcionários, no caso dos órgãos públicos – em razão da própria evolução das organizações, das transformações no mundo do trabalho e das novas demandas e necessidades que tais circunstâncias lhe impuseram, paulatinamente, foi evoluindo para uma nova concepção, voltada não mais só para os meios e processos, mas para as pessoas que desenvolviam tais processos. Essa evolução alterou a percepção e a abordagem da área de Recursos Humanos nas organizações, contribuindo para que se transformasse em uma de suas áreas estratégicas, à qual seus gestores passaram a dedicar mais atenção e recursos. Na atualidade, sua principal tarefa não se constitui na administração das pessoas, mas em captá-las, identificando-as no mercado de trabalho, conforme as necessidades e expectativas da organização e, uma vez contratadas, prepará-las e capacitá-las, envolvendo-as e comprometendo-as com os objetivos estratégicos da empresa. Nesse processo de gestão de pessoas, busca-se uma “sinfonia fina” entre produto e serviço, atendimento à expectativa do cliente e desempenho global da empresa, com o objetivo de maximizar as possibilidades de êxito do empreendimento. A área de Recursos Humanos, alinhada com o planejamento estratégico, é vista hoje como um importante elemento das organizações e grande colaboradora no desenvolvimento de suas competências, na perspectiva de alcançar o seu pleno desempenho e seu sucesso duradouro. Para um melhor entendimento do significado de Recursos Humanos, pode-se pensar a organização, ou empresa, ou órgão público, como um sistema de atividades conscientemente organizadas e coordenadas por pessoas. Sistema este que se constitui

em um espaço dentro do qual tais pessoas trabalham, convivem e, geralmente, passam a maior parte de suas vidas. Nesse ambiente, para o sucesso da organização, torna-se primordial a cooperação entre essas pessoas, o desenvolvimento da capacidade que elas possuem de comunicarem entre si bem como o estímulo à disposição das mesmas em contribuir para um objetivo comum, da própria organização. São, portanto, os Recursos Humanos que dão vida às organizações. Essa nova abordagem da área de Recursos Humanos surge, contemporaneamente, com o avanço tecnológico e a chegada da era da informação e tem como mote a expressão “*administrar com pessoas*”, a partir da premissa de que cada um dentro da organização pode ser um agente ativo e proativo, dotado de criatividade e inteligência, capaz de desenvolver habilidades mentais e não apenas manuais, físicas ou artesanais, independentemente do nível de complexidade da atividade profissional que desenvolve, de tal forma que se constitui em um importante fator de competitividade das organizações, tanto quanto o mercado e a própria tecnologia. A gestão de Recursos Humanos é fortemente influenciada pelas suposições prevalentes na organização acerca da natureza humana e do comportamento das pessoas, suposições essas que são determinantes para o desenvolvimento das capacidades cognitivas bem como dos condicionamentos que devem prevalecer dentro das organizações e que lhes são favoráveis. A formação e consolidação da chamada “cultura da empresa”. Sob o ponto de vista dos Recursos Humanos, a organização que se apresenta viável e bem sucedida é aquela que é capaz de “extrair o melhor de seus colaboradores”, ou, numa perspectiva marxista, “extrair a maior taxa de *mais valia* possível de seus trabalhadores”. São muitos os instrumentos utilizados pela área de Recursos Humanos das organizações no desenvolvimento de suas atribuições. Dentre os inúmeros mecanismos colocados à sua disposição, para que possa alcançar os objetivos que dela se espera, pode-se citar os planos de compensação salarial; a avaliação de desempenho; os modelos de remuneração variável; os planos de carreira, cargos e salários; os programas de retenção de talentos; os benefícios; a segurança no trabalho; as ações voltadas à melhoria da qualidade de vida e as técnicas de relações trabalhistas.

LUCILA DE MAGALHÃES PEREIRA

PEREIRA, L.M. Recursos humanos. In: OLIVEIRA, D.A.; DUARTE, A.M.C.; VIEIRA, L.M.F.

DICIONÁRIO: trabalho, profissão e condição docente. Belo Horizonte: UFMG/Faculdade de Educação, 2010. CDROM

CHIAVENATO, I. *Gestão de pessoas*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas**: novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Campus, 2000.

CHIAVENATO, I. *Recursos humanos*: o capital humano nas organizações. São Paulo: Elsevier, 2009.

GIL, A. C. **Gestão de pessoas**: enfoque nos papéis profissionais. São Paulo: Atlas, 2006.