

UM DESAFIO ATUAL: CONCEITUAR A ÁREA DE GESTÃO DE PESSOAS¹

Déborah Francieli Traesel², Renata Francieli Gonçalves³, Denize Grzybovski⁴.

¹ Projeto de dissertação de Mestrado em Desenvolvimento

² Aluna do Curso de Mestrado em Desenvolvimento da UNIJUÍ, Bolsista CAPES, deborah.traesel@yahoo.com.br.

³ Aluna do Curso de Mestrado em Desenvolvimento da UNIJUÍ, renata.ctacerta@terra.com.br.

⁴ Doutora em Administração, Professora Orientadora, gdenize@upf.br.

Introdução

No mundo moderno, a maioria das empresas brasileiras, principalmente as de médio e grande porte, constitui em sua estrutura organizacional, um departamento responsável pelas questões trabalhistas e de desenvolvimento humano e profissional. Até a década de 1990, esse departamento era denominado “recursos humanos” (GIL, 1994). Desde então, se questiona a concepção do sujeito como recurso a serviço da organização, em não como sujeitos componentes dela (CHANLAT, 1992), razão pela qual se passou a denominar esta área de gestão de pessoas.

A área de gestão de recursos humanos ou de pessoas, independentemente da denominação, é caracterizada por atividades privativas do administrador (Lei nº 4.769/65), das quais pode se citar a administração e seleção de pessoal, administração de material e financeira, o magistério e matérias técnicas do campo da administração e organização, entre outras. Sua finalidade é promover ações para aumentar o desempenho organizacional superior à concorrência, mas de forma harmônica entre o sujeito e a organização. Portanto, a complexidade encontrada e apresentada pela organização empresarial é mais humana (MORIN, 2003), que justifica se um estudo para compreender a evolução do conceito desta área e uma tentativa de superação do uso da pessoa apenas como força de trabalho.

O objetivo do presente trabalho é investigar a literatura gerencial as diferentes concepções da área com vista a revelar as nuances que permeiam a migração da denominação da área de recursos humanos para gestão de pessoas.

Metodologia

O presente estudo caracteriza-se como pesquisa descritiva, de tipo bibliográfica, que permitiu realizar um levantamento temático para assimilar conceitos e formas de abordagem do tema (BARROS; LEHFELD, 2007). Os objetos de análise foram materiais impressos e eletrônicos, como livros, artigos científicos, dissertações e teses publicadas no Brasil. Os conceitos, considerados dados neste estudo, foram tratados qualitativamente pela técnica de análise de conteúdo. Após a reunião dos materiais de leitura sistematizada, foi possível determinar a visão dos autores e categorizar os resultados em “visão clássica” e “visão contemporânea”.

Resultados e Discussões



Modalidade do trabalho: Ensaio teórico

Evento: XVIII Jornada de Pesquisa

Notranscorrerdaeradaindustrialização,gradativamentesurgiramindíciosdeumaconcepçãoinovadoraemrelaçãoaumanovaterminologiachamadadegestãodepessoas.

Dessaforma,umgrandedesafioenfrentado,foiasubstituiçãoodotermoadministraçãoderecursos humanos, paraaactualdefinição,gestãodepessoas,queéaexpressãousadapara referirseaoestudodecomolidarcomosujeitosnasorganizações.

Ateoriaclassicadaadministração(oufayolismo)éumaescoladopensamentoadministrativoidealizadapelofrancêsHenriFayol,tendooseusurgimentonadécadade1910.Secaracterizavapelaênfasenaestruturaorganizacional,pelavisãodohomemeconômicoepelabuscadamáximaeficiência.

Porsuavez,Tayloriniciouasexperiênciaseseus estudospelotrabalhodooperárioe,emseguida,generalizouassuasconclusõesparaadministração geral,cujoprincípiobásicoestavasustentadopelousodapessoacomoforçadetrabalho.Váriasforamascríticas sofridas,e nadécadade1920,estasresultamnumanovacorrenteteóricacomênfasenasrelaçõeshumanasnoambientedetrabalho,istoé,aescoladasrelaçõeshumanas.Suafinalidadeerareunirumconjuntodeconhecimentosteóricossobreagestãohumanizadadoambienteorganizacional.

Ressaltaseaindaque,efetivamenteaescoladasrelaçõeshumanassurgiucomaexperiênciadeHawthorne,efetuadanaufábrica num bairro de Chicago, EUA, porisso nome. Através desta, osociólogoEltonMayo,efetuoutestessnalinhadeprodução,afimdebuscarvariáveispositivasounegativas.Asua preocupaçãoeraoestudodoserhumanoemseulocaldetrabalho,afimdeobservaraproeminênciadosfatoressociaisep psicológicossnaproductividade.Aofinal,estaexperiênciatrouenovosparadigmasparaosadministradores mundiais,comênfasenasaspectosemocionaisdaspessoas,integração social,comportamentodoindivíduo baseadono grupo,eoutros.

Emseguida,dasteoriasdasrelaçõeshumanasdesencadeiaateoriaderecursos humanos,queobservaoserhumano comoumsersocial, detentordenecessidadespsicológicascomplexasenãomaiscomoumserspassivo, estimuladoecontroladopelosestímulos.Citaseentão,ChesterBarnardqueintermediaestasduas correntes, substituindoaanálisedaorganizaçãoformalparaainformal.Segundo ele "asorganizaçõesinformais sãoessáriasao funcionamento de uma organização formal, comoummeiode comunicação, coesão e proteção da integridade individual".

Em sua principal obra ("As funções do executivo"), o mesmo ilustra as tensões entre o indivíduo e a organização, asintetizaqueossistemas detreinamento, seleção, vigilância e recompensa, sãoinsuficientes para a colaboraçãodestecomap empresa, dando se nome de teoria da cooperação.

Em termos estratégicos, sua finalidade é promover ações que resultem em desempenho organizacional superior à concorrência, mas de forma harmônica entre o sujeito e a organização. Davele Vergara (2001) ressaltam que ena abordagem estratégica os sujeitos são vistos como fontes de competência e recursos estratégicos, caracte





Modalidade do trabalho: Ensaio teórico

Evento: XVIII Jornada de Pesquisa

rizandosepelaintegraçãoentreaspolíticasdepersonalcomoplanejamentoestratégicoresultadosorganizacionais,taiscomoperformance,desempenhoeprodutividade.

Ainda,outrosautorescomoGuest(1987),Legge(2006),Armstrong(2009)eWilkinson,Bacon,Redmanenell(2010)harmoniosamenteacreditamque,ossujeitospossuempapelestratégicoerelevantenasorganizações.Assim,sepodeafirmarque,oojetodagestãodepessoassãospessoasesuasrelaçõesnaorganização.

Agestãodepessoasbuscacooperação dossujeitosquetrabalhamnasorganizações,comointuitodeatingiro subjetivosorganizacionaiseindividuais.Issosignifica,umaevoluçãodasáreasdesignadasnopassadocomoadministraçãodepessoal,relaçõesindustriaiseadministraçãoderecursos humanos(ALBUQUERQUE, 1999).

Conclusões

Aadministraçãodegestãodepessoasindubitavelmenteassume papelfundamental,afimdesuprirtantoasnecessidadesorganizacionais,comoasindividuaisdossujeitosquecompõem asorganizações.Naliteraturareferenteàáreadegestãodepessoas,existemalguns temasquesãotratadoscomoanáliseedescriçãodecargos,planejamentoeadministraçãodecargosesalários,recrutamento,seleçãoeadmissão,orientaçãoeintegraçãodenovoscolaboradores,criaçãodeincentivosebenefícios,avaliaçãodedesempenho,comunicaçãoaoscolaboradores,treinamentoe desenvolvimento,entreoutras.

Conclui,otermogestãodepessoasveioàtonaparalucionalalgumasprerrogativasevidentesnasorganizações,ondeossujeitosdeixaramdeocuparcargosinsignificantesepassaramaocuparumafunção primordia dentrodaorganização.

Palavras-Chaves:administraçãodegestãodepessoas;sujeito;organização.

Agradecimentos:ÀCapes,pelaconcessãodebolsadepesquisaquepermitiuarealizaçãodopresentestudo.

Referências Bibliográficas

ALBUQUERQUE,L.G.Competitividadeerecursos humanos.RevistadeAdministração,SãoPaulo,v.27, out/dez,1999.

BARROS,A.J.P.;LEHFELD,N.A.S.Fundamentosedemethodologiaciência.3.ed.SãoPauloPearsonPrenticeHall,2007.

CHANLAT,J.F.Porumaantropologiahumananasorganizações.In:CHANLAT,J.F.Oindivíduoonaorganizaçãodimensõesesquecidas.SãoPauloAtlas,1992.

DAVEL,E.;VERGARA,S.C.Gestãocompessoas,subjetividadeeobjetividadenasorganizações.InDAVEL,E.;VERGARA,S.C.(Orgs.).Gestãocompessoasesubjetividade.SãoPauloAtlas,2001.





Modalidade do trabalho: Ensaio teórico
Evento: XVIII Jornada de Pesquisa

GIL, A.C. Administração de recursos humanos em enfoque profissional. São Paulo Atlas, 1994.

MORIN, E. Introdução ao Pensamento Complexo. 4ed. São Paulo Instituto Piaget 2003.

Leido Administrador Lei nº 4769/65. Disponível em <http://www2.cfa.org.br/legislacao/leis/1965/Lei4769.pdf>. Acesso em 03 Jul. 2013.



Para uma VIDA de CONQUISTAS