

## Gestão de Recursos Humanos

Dn. Paulo Cesar Chagas Rodrigues  
paulo.rodrigues@ifsp.edu.br  
Doutorando em Engenharia Mecânica

---

---

---

---

---

---

---

---

### Conceito de Gestão de Pessoas

- Para Fisher e Fleury (1998), gestão de pessoas é o conjunto de políticas e práticas definidas de uma organização para orientar o comportamento humano e as relações interpessoais no ambiente de trabalho.
- A expressão gestão de pessoas surgiu em substituição da administração de recursos humanos, que é o termo mais comum usado para definir as maneiras de relacionar-se com as pessoas nas organizações.

Página 2 de 12

---

---

---

---

---

---

---

---

### Conceito de Gestão de Pessoas

- O foco de Gestão de Pessoas está baseado no desenvolvimento, pois se preocupa com o crescimento e desenvolvimento das pessoas para que elas possam atingir níveis mais altos de competência, criatividade e realização, visto que as pessoas são peças fundamentais em qualquer organização e na sociedade, a função de Gestão de Pessoas tem o objetivo de encontrar, atrair e manter as pessoas de que precisa a organização.

Página 3 de 12

---

---

---

---

---

---

---

---

### Conceito de Gestão de Pessoas

- Segundo Gil (2001), a gestão de pessoas abrange uma gama de atividades, como recrutamento de pessoal, descrição de cargos, treinamento e desenvolvimento, avaliação de desempenho, dentre outras. Porém, as atividades estão totalmente relacionadas entre si, influenciando-se reciprocamente.

Página 4 de 12

---

---

---

---

---

---

---

---

### Evolução histórica da Gestão de Pessoas

- Segundo Chiavenato (2005, p.53), o departamento de Recursos Humanos surgiu no século XIX, com a necessidade de “contabilizar” os registros dos trabalhadores, as faltas e os atrasos.
- O processo evolutivo dos recursos humanos das organizações passou por fases distintas, as quais são:

Página 5 de 12

---

---

---

---

---

---

---

---

### Fase Contábil: os custos em primeiro lugar

- A preocupação dos responsáveis era principalmente a respeito de como eram controlados os custos das organizações. Os empregados eram encarados sob a ótica contábil, quer dizer, a organização pagava pela mão de obra e, em contrapartida, as entradas e saídas dessa conta deveriam ser registradas contabilmente.
- Esta foi a fase pioneira da “gestão de pessoal”, que teve início no século XIX e permaneceu até o início da década de 1930.

Página 6 de 12

---

---

---

---

---

---

---

---

### Fase Legal: estrito cumprimento da legislação

- Aconteceu entre as décadas de 1930 e 1950, teve como marco a criação da Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT, por Getúlio Vargas. Desde então, surgiram os direitos dos trabalhadores e a conseqüente preocupação das empresas e organizações no geral em seguir as Leis. Durante esse período foi criada também a função de Chefe de pessoal, profissional que era o responsável por acompanhar e manter os trabalhadores dentro das novas leis trabalhistas.

Página 7 de 12

---

---

---

---

---

---

---

---

### Fase Tecnicista: burocracia como sinônimo de praticidade

- Durante esse período, o governo do presidente Juscelino Kubistchek implementou no Brasil a indústria automobilística. Promoveu uma mudança nos organogramas das empresas, surgindo os subsistemas de RH e iniciou-se uma grande preocupação com a eficiência e desempenho dos funcionários da época. Foi também nesse período que a área de RH passou a ser responsável pelo recrutamento e seleção, treinamento, cargos e salários, higiene e segurança, benefícios e outros.
- Essa fase teve sua maior ênfase entre as décadas de 1950 e 1965.

Página 8 de 12

---

---

---

---

---

---

---

---

### Fase Administrativa: o sindicalismo como via de proteção

- Iniciou em 1965, foi cenário de uma revolução dos trabalhadores, implementando assim o movimento sindical. Aconteceram muitas mudanças na área gerencial, retornando o gerente de pessoal no lugar do gerente de relações industriais, pois neste momento o foco estava voltado para o lado mais humanista, considerando de suma importância os indivíduos e a relações entre eles.

Página 9 de 12

---

---

---

---

---

---

---

---

### Fase Estratégica: planejamento como diferencial

- A metade da década de 1980 foi destacada pelo surgimento dos primeiros programas de planejamento estratégico que estavam diretamente ligados ao planejamento estratégico central das organizações. Foi nessa fase que o Gerente de Recursos Humanos teve seu reconhecimento como parte da diretoria em diversas organizações, considerando-o agora em nível estratégico, o que antes era visto como um funcionário de terceiro escalão.

Página 10 de 12

---

---

---

---

---

---

---

---

### Evolução histórica da Gestão de Pessoas

- Nas próximas décadas, podemos observar grandes mudanças, tanto na visão da administração empresarial em geral, quanto para a área de Gestão de Recursos Humanos. Essas mudanças constantes estão ocorrendo junto com o mundo das tecnologias de comunicação e informação em permanente evolução, como uma valorização cada vez mais presente das possibilidades individuais em conjunto com o desenvolvimento das equipes.

Página 11 de 12

---

---

---

---

---

---

---

---

### Evolução histórica da Gestão de Pessoas

- ANTES DE 1930 FASE CONTÁBIL (mão de obra era "comprada")
- DE 1930 A 1950 FASE LEGAL (LEIS TRABALHISTAS)
- DE 1950 A 1965 FASE TECNICISTA (treinamento, recrutamento e seleção, cargos e salários, higiene e segurança no trabalho, benefícios)
- DE 1965 A 1985 FASE ADMINISTRATIVA (Foco: indivíduos e suas relações (sindicatos, sociedade))
- DE 1985 ATÉ HOJE FASE ESTRATÉGICA (colaboradores e integrar sistemas de suporte)

Página 12 de 12

---

---

---

---

---

---

---

---