

## A RELEVÂNCIA DO DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS NO NOVO MILÊNIO

**Rubiane de Souza Silva<sup>1</sup>, Rafaela Pereira Coelho<sup>2</sup>, Fabiana Rodrigues da Silva<sup>3</sup>; Ana Cabanas<sup>n</sup>**

Anhanguera Educacional/Administração, Av. João Batista de Souza Soares, 4121, Colônia Paraíso, São José dos Campos-SP, 12236-660, <sup>1</sup>[ruby\\_sjc@hotmail.com](mailto:ruby_sjc@hotmail.com); <sup>2</sup>[raffa\\_rfa@hotmail.com](mailto:raffa_rfa@hotmail.com); <sup>3</sup>[faby\\_silva2005@hotmail.com](mailto:faby_silva2005@hotmail.com); <sup>n</sup>[anacabanas@aedu.com](mailto:anacabanas@aedu.com)

**Resumo-** O mercado competitivo está em constante crescimento, e para que a empresa consiga acompanhar essas mudanças é preciso ter uma estratégia de Recursos Humanos, e por consequência implementar o Departamento de Recursos Humanos. Nesse contexto, objetivo deste artigo é demonstrar a relevância de um Departamento de Recursos Humanos em empresas, não importando o porte. Para esta pesquisa descritiva e bibliográfica foi utilizado o método de abordagem hipotético-dedutivo, procedimento estruturalista e funcionalista, com caráter qualitativo. A má estrutura corporativa da empresa e a deficiente na cultura organizacional são resultantes da inexistência do DRH, prejudicando a empresa como um todo. Todavia, conclui-se que ao implementar o Departamento de Recursos Humanos, a empresa conquistará o equilíbrio em relação aos gestores e aos colaboradores. A política da empresa será bem divulgada, melhorando a comunicação empresarial, estimulando os colaboradores, haja vista que os recursos humanos trazem brilho e criatividade para a empresa.

**Palavras-chave:** Cultura organizacional. Recursos Humanos. Administração de Pessoal.

**Área do Conhecimento:** Ciências Sociais Aplicadas - Administração

### Introdução

Devido ao fato de as organizações contemporâneas optarem por um ambiente global, a dimensão econômica tem se tornado excessivamente complexa e cria, ainda, incertezas para os administradores. Por isso, vive-se em uma busca incessante por melhoria, sofisticação e alta tecnologia, em que o passado acabará sendo chamado de decadência e o futuro será promissor (BOOG; BOOG, 2006; DAFT, 2005).

O perfil de uma empresa do futuro é desenhado em um ambiente de extrema competitividade. A economia se globaliza, as relações de negócios e trabalhos são marcadas pela crescente flexibilidade, as inovações desafiam brilhantes estratégias e, com tudo isso, a sociedade exige muito mais das empresas (NASCIMENTO *et al.*, 2005).

O ambiente competitivo requer soluções capazes de tornar, o desenvolvimento de pessoas como um processo, à medida que os profissionais tomam contato com as possibilidades, há adoção de procedimentos estereótipos de promoção e desenvolvimento de pessoas que conduz ao insucesso (FIORELLI, 2006; ZANELLIM, 2008).

As mudanças organizacionais derivadas conduzem a implementação de novas tecnologias que encontram resistências maiores com o simples desconhecimento ou não – utilização de processos adequados para modificar as percepções sobre as tecnologias, as organizações estabelecem objetivos relativos à obtenção de altos níveis de excelência nos serviços (CHIAVENATO, 2004b). Neste contexto, o objetivo deste artigo é demonstrar a relevância de um DRH em empresas, não importando o porte.

### Metodologia

Para esta pesquisa descritiva e bibliográfica foi utilizado o método de abordagem hipotético-dedutivo, procedimento estruturalista e funcionalista, com caráter qualitativo.

Nesse sentido, para a coleta de dados, que perdurou por seis meses (fevereiro a julho de 2011), definiram-se como descritores: cultura organizacional, recursos humanos, administração de pessoal.

## Resultados

A administração estratégica de Recursos Humanos (RH) tem sido definida como a resultante da Administração de Recursos Humanos (ARH) com metas e objetivos estratégicos para melhorar o desempenho da empresa e o desenvolvimento de culturas organizacionais que encorajam a inovação e a flexibilidade, permite que a organização alcance suas metas (DESSLER, 2003).

Com isso o RH, por meio do treinamento e desenvolvimento, tem que procurar refletir os valores da mudança e dos objetivos propostos. Tem que mostrar para a empresa os ganhos desse processo de mudança. A famosa frase “só se aprende fazendo” é uma realidade quando se trata de treinamento (RIBEIRO, 2005).

A implementação do Departamento de Recursos Humanos (DRH) é uma mudança na organização, porém é necessária por ser essencial em todas as empresas. Trata-se um setor de extrema importância em todas as empresas.

Ao implementá-lo, a empresa conquista o equilíbrio em relação aos gestores e aos colaboradores. A política da empresa será bem divulgada, melhorando a comunicação empresarial, estimulando os colaboradores, haja vista que “os recursos humanos trazem brilho e criatividade para a empresa” (MILKOVICH; BOUDREAU, 2008, p 19).

Entretanto, o cuidado é indispensável, uma vez que a autoridade da administração é necessária e inerente à organização. Dificulta uma comunicação livre e aberta. A autoridade, em geral, tenta mostrar controles sobre a situação, evitando qualquer comunicação que a coloque em uma situação vulnerável. Por outro lado, os subordinados tendem a manter uma aparência favorável evitando expressar problemas, frustrações, etc. (PIMENTA, 2006). O principal problema causado pela inexistência de RH na empresa

Por um longo período, a maior preocupação da empresa era a posição que cada trabalhador ocupava no organograma organizacional, em que a produtividade era sinônimo de competência. Não se enxergam pontos fortes desses trabalhadores, com isso, havia uma desmotivação das pessoas (FIDELIS; BANOVA, 2007).

A necessidade de administrar a “porta de entrada” e, em continuidade, assegurar o desenvolvimento contínuo dos profissionais. Essa importante função gerencial, muitas vezes, atribui-se, erroneamente, apenas à área de RH, chegando a delegá-la a terceiros, em atestado inequívoco do que o profissional representa para a organização (DAFT, 2005).

ARH se refere às práticas e às políticas necessárias para conduzir os aspectos relacionados às pessoas no trabalho (GIL, 1994). Entre essas práticas e políticas estão: conduzir análise de cargo; prever as necessidades de trabalho e recrutar candidatos; selecionar candidatos; orientar e treinar novos funcionários; gerenciar recompensas e salários; oferecer incentivos e benefícios; avaliar o desempenho; comunicar-se; treinar e desenvolver; e construir o comprometimento do funcionário (DESSLER, 2003).

Um profissional de RH, focado em Gestão de Pessoas, pode motivar os colaboradores e acompanhar o desenvolvimento profissional (GIL, 2009). Quando acontece, a motivação às pessoas tornam-se mais produtivas, atuam com maior satisfação e produzem efeitos multiplicadores (CHIAVENATO, 2004a). Os administradores têm buscado constantemente despertá-la, mantê-la e canalizá-la para os objetivos da organizacionais

## Discussão

A ARH está relacionada com o capital e o trabalho. A empresa com seu capital contrata e paga profissionais para desenvolver atividades por ela estabelecidas. Na atualidade, o quadro é diferente, pois os empregos formais estão em baixa e o que predomina é o aumento de contratações de terceiros e cooperados (FIDELIS; BANOVA, 2007).

Pontes (2008) considera que ARH passou por diversas mudanças e fases. Os primeiros departamentos de RH controlavam as admissões e as demissões feitas pelos seus supervisores, dirigiam o departamento de pagamentos e administravam planos de benefícios. No entanto, quando a tecnologia em áreas como teste e entrevistas começou a surgir, o departamento de RH passou a desempenhar um papel maior na seleção, treinamentos e na promoção de funcionários.

O DRH, visto por Dessler (2003), como protetor, está se tornando planejador e agente de mudança. Com isso, as diferenças de status estão diminuindo e os compartilhamentos de informações entre gerência e funcionário veem crescendo.

Uma área dinâmica na estrutura de uma empresa. A complexidade da relação entre empregados e empregadores bem como com os órgãos da administração pública exigem que os procedimentos neste importante setor tenham pessoas capacitadas a realizarem estas funções com responsabilidade (OLIVEIRA, 2006).

Por outro lado, DP, uma das áreas da ARH, tem como objetivo efetivar todos os registros legais e necessários para a administração burocrática exigida pelas práticas administrativas e pelas legislações que regem a relação “capital e trabalho” (MARRAS, 2000).

As empresas modernas têm que se planejar e organizar com base nas pessoas, para motivá-las e fazerem com que se sintam motivadas e a comunicação é um dos meios pessoas. Em uma empresa os laços efetivos entre as pessoas são mais tênues ou inexistem (FIDELIS; BANOV, 2007; PIMENTA, 2006).

O processo de Gestão de Pessoas é reconhecer a melhor forma de possibilitar a motivação dos empregados em função dos objetivos organizacionais definidos e os objetivos individuais. Seu conhecimento é a ação da organização no sentido de retribuir e premiar as pessoas com referências, desempenho e referência demonstradas (VERGARA, 2000).

Por meio da motivação, o indivíduo deixa de enxergar o trabalho como obrigação e dever, passando a ter a visão de que é um lugar onde possa alcançar a autorrealização, contribuindo para o exercício da cidadania (RIBEIRO, 2005).

O ser humano não deseja apenas ser conhecido e compensado, mas ser reconhecido e recompensado. Para isso, é necessário que se avalie esse merecimento, já que o desempenho é uma realidade objetiva e passível de ser observada e conhecida (SILVA *et al.*, 2005).

As empresas buscam cada vez mais formalizar modelos genéricos de diagnóstico de conhecimento, habilidades e competências que possam ser usados como vantagem competitiva. O conhecimento é uma vantagem competitiva. Na sociedade pós-industrial, o interesse das organizações é, cada vez mais, conhecer a si próprias, por meio da memória organizacional e do ambiente competitivo (BOOG; BOOG, 2006). Aí esta a principal função do DRH.

## Conclusão

A má estrutura corporativa da empresa e a deficiente na cultura organizacional são resultantes da inexistência do DRH, prejudicando a empresa como um todo.

Entretanto, acredita-se que com a implementação do DRH, o elo entre diretoria e funcionários será fortalecido, uma vez que este departamento facilitará a comunicação entre eles.

## Referências

- BOOG, G.; BOOG, M. T. **Manual de treinamento e desenvolvimento: gestão e estratégias**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2006.
- CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas: e o novo papel dos Recursos Humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004a.
- \_\_\_\_\_. **Recursos Humanos: o capital das organizações**. São Paulo: Atlas, 2004b.
- DAFT, R. L. **Administração**. São Paulo: Pioneira Thompson, 2005.
- DESSLER, G. **Administração de Recursos Humanos**. São Paulo. Prentice Hall, 2003.
- FIDÉLIS, G. J.; BANOV, M. R. **Gestão de recursos humanos: tradicional e estratégica**. São Paulo: Èrica, 2007.
- FIORELLI, J. O. **Psicologia para administradores: integrando teoria e pratica**. São Paulo: Atlas, 2006.
- GIL, A. C. **Administração de recursos humanos: um enfoque profissional**. São Paulo: Atlas, 1994.
- \_\_\_\_\_. **Gestão de Pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. 1 ed. São Paulo: Atlas, 2009
- MARRAS, J. P. **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico**. São Paulo: Futura, 2000.
- NASCIMENTO, L. **Gestores de pessoas: os impactos das transformações no mercado de trabalho**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2006.
- MILKOVICH, G. T; BOUDREAU, J. W. **Administração de Recursos Humanos**. São Paulo: Atlas, 2008.
- OLIVEIRA, R. C. A. **Desvendando o Departamento de Pessoal**. Santa Cruz do Rio Pardo: Viena, 2006
- PONTES, B. R. **Administração de cargos e salários: carreiras e remuneração**. São Paulo: LTR, 2008.

# XVINIC

Encontro Latino Americano  
de Iniciação Científica

# XI EPG

Encontro Latino Americano  
de Pós Graduação

# VINIC Jr

Encontro Latino Americano  
de Iniciação Científica Júnior

- PIMENTA, M. A. **Comunicação Empresarial**.  
Campinas: Alinea, 2006.

- RIBEIRO, A. L. **Gestão de pessoas**. São Paulo:  
Saraiva, 2005.

- VERGARA, S. C. **Gestão de pessoas**. São  
Paulo: Atlas, 2000.

- ZANELLI, J. C. **Organizações e os Processos  
de Construção da Realidade Social**. São Paulo:  
Casa do Psicólogo, 2008.