

A EVOLUÇÃO DO DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS NAS ORGANIZAÇÕES.

Josuel Santos Pereira¹

Lídia Chagas Santana²

Leandro dos Santos Gonzales³

RESUMO

O objetivo do presente artigo é relatar a evolução e desenvolvimento do departamento de Recurso Humanos dentro das organizações, no que diz respeito ao capital humano, o qual abrange recrutamento, seleção, plano de cargos e salários, segurança, saúde ocupacional e outros. Um departamento que ao longo dos anos, dentro da organização, tornou-se de grande relevância, uma vez que, não só se preocupa com a empresa, também, o desenvolvimento de pessoas, o que não ocorria no passado, quando a empresa era voltada à produção, sem se preocupar com o zelo do trabalhador. Sua evolução se deu a partir do século XX, em meio a Revolução Industrial, com o nome de Relações Industriais, pois detinha uma forte relação, empregado, empregador, tendo seu crescimento, logo após a revolução Industrial. Apesar de ter várias denominações, em outras empresas, o setor de Recursos Humanos, é voltado à relação comum, empresa, colaborador. O objetivo geral da pesquisa foi entender a evolução do Departamento de Recursos Humanos. E a metodologia utilizada para desenvolver a pesquisa científica, foram dados bibliográficos, como, livros, sites, documentos históricos, estudos de caso, artigos e outros.

Palavras-Chave: Evolução, Recursos Humanos, Organizações, Capital Humano, Empregado, Empregador.

¹ Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos – Graduando Curso Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos da Faculdade Visconde de Cairu. E-Mail: josuels.pereira@hotmail.com

² Professora Graduada em Letras. Pós-Graduada em Literatura, docente orientadora do Projeto Integrador 4 com Produção Científica. E-Mail: lidialadas@yahoo.com.br

³Graduado em Processamento de Dados, mestre em modelagem computacional. E-mail: leandro@cairu.br

ABSTRACT

The purpose of this article is to report the evolution and development of the Human Resources department within organizations, with regard to human capital, which includes recruitment, selection, job and salary plan, safety, occupational health and others. A department that over the years, within the organization, has become of great relevance, since it is not only concerned with the company, it is also concerned with the development of people, which did not occur in the past, when the company was focused on production, without worrying about the worker's zeal. Its evolution took place in the 20th century, in the middle of the Industrial Revolution, under the name of Industrial Relations, as it had a strong relationship, employee, employer, having its growth soon after the Industrial Revolution. Despite having several names, in other companies, the Human Resources sector is focused on common relationships, company, employee. The general objective of the research was to understand the evolution of the Human Resources Department. And the methodology used to develop the scientific research was bibliographic data, such as books, websites, historical documents, case studies, articles and others.

Keywords: Evolution, Human Resources, Organizations, Human Capital, Employee, Employer.

1 INTRODUÇÃO

A finalidade desse artigo científico é relatar a evolução do departamento de Recursos Humanos (RH) nas organizações e de que forma se desenvolveu ao longo dos anos. É de suma importância informar sobre a área administrativa que cresce e se amplia no tocante ao capital humano e responsável pelo zelo de seus colaboradores. Abrange recrutamento, seleção, plano de cargos e salários e outros. Identificar os avanços tecnológicos contribuintes para as organizações. Ainda entender como os subsistemas são facilitadores no desempenho para as organizações. A metodologia utilizada para desenvolver a pesquisa foi bibliográfica, foi através de livros, sites, documentos históricos, estudos de caso, artigos e outros.

O crescimento da indústria por volta do século XIX, fortaleceu o capitalismo como forma de produção. Inovações industriais fizeram com que o trabalhador perdesse a condição de ser ele o produtor exclusivo, pois surge a produção em grande escala por divisão de tarefas. Com as transformações industriais, foi necessária uma nova estrutura na administração. Um período bastante conturbado devido as mudanças, assim, surge um novo modelo de gestão de pessoas mais consistente dentro das organizações.

Teve sua origem no século XX, em meio a Revolução Industrial com o nome de Relações Industriais, pois tinha uma forte relação empregado, empregador, a área de Recursos humanos foi considerada nova. Logo após a Revolução Industrial, o setor de Recursos Humanos obteve um crescimento, e uma alta relevância dentro das organizações. Apesar das mudanças advindas da era industrial, os trabalhadores continuaram em condições precárias. O Departamento Pessoal entendia que o trabalhador vivia só da recompensa salarial, e assim procedia. O que modificou de forma considerável a produção. Estudiosos e economistas defensores da Administração Científica, propuseram sua adoção, com a finalidade de uma maior produtividade. Contudo, a pressão por produtividade, causou ao trabalhador fadiga, cansaço mental, gerando insegurança emocional, afetando seu desempenho.

A Teoria das Relações Humanas de 1930, trouxe influências ao RH, forçou as organizações a serem mais humanizadas. Ocorreu por conta de movimentos favoráveis a melhores condições, evitando os desgastes psicológicos que afetavam mais do que o cansaço propriamente físico ou mesmo pelo ambiente de trabalho.

Novas ideias surgiram advindas da Teoria Humana, pois trouxe uma nova forma de recuperar as organizações. Principalmente o olhar para o capital humano. Não mais tratando o trabalhador de forma mecânica.

A atuação sindical nesse processo também foi essencial na causa trabalhista, assim, manteve o equilíbrio entre as partes envolvidas, tendo o apoio dos recursos humanos para intermediar, sem ir de encontro a organização, agindo de forma que ambas as partes alcancem seus objetivos. Coube a administração oferecer ao colaborador ou equipe, o seu desenvolvimento, ficando com o RH a tarefa de motivar, qualificar para um melhor desempenho das atividades e elevar a autoestima.

Segundo Chiavenato (2010), mesmo tendo várias denominações em diversas organizações, o Recursos Humanos sempre terá o objetivo de tratar de pessoas nas diversas formas com a relação empregador, colaborador, em bem comum. Vale salientar que apesar das denominações dadas no decorrer dos anos, o Departamento de Recursos Humanos (RH) cumpre os objetivos fundamentais de agregar, treinar; capacitar pessoas para o desenvolvimento profissional e pessoal, assim, desempenhar suas tarefas dentro da organização.

Com o crescimento do mercado, as empresas precisam buscar inovações para melhor se adaptar às novas exigências. O RH estratégico é a melhor forma de relevância e competitividade, sem deixar de lado as rotinas habituais. Não sendo mais um RH operacional, nem burocrático, com um papel fundamental nas transformações digitais. Sem deixar de lado suas rotinas. Portanto, é de relevante importância entender a evolução do Departamento de Recursos Humanos (RH), retratando os avanços em décadas de um departamento, dentro das organizações, entendendo como os subsistemas são facilitadores em seu desempenho. E assim, identificar os avanços tecnológicos contribuintes.

2 ASPECTOS HISTÓRICOS DO DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

Em se falando sobre Recursos Humanos, não se pode esquecer o passado de descaso para com o capital humano dentro das organizações. Assim era o procedimento nas organizações. Em 1911, Frederick Taylor em sua obra Princípios de Administração Científica, como adepto de métodos científicos para o desenvolvimento dos trabalhos, exigia que os trabalhadores fossem práticos e ágeis,

com isso, a produção cresceria. Com sua aproximação aos trabalhadores na condição de chefe de oficina, Taylor, tratou de negociar um novo modo de administração, em que fosse de interesse, tanto do trabalhador, quanto da direção, não sendo interessante só ao patrão como costumava ser o procedimento no chão de fábrica. Foi o responsável por inventos e diversas experiências, para maior produtividade e rendimentos no trabalho. Procedia com perseverança e paciência em busca de melhorias. Assim, prosseguiu Taylor (1911) com minuciosos estudos científicos, com surpreendentes resultados, evitando lentidão na produção e sem esforço físico desnecessário. Uma carreira de êxito, de operário a engenheiro-chefe. Era obstinado por suas ideias, mesmo com trabalhadores, diretores e liderança sindical. Frederick Taylor, tinha sentido de justiça para gerar uma boa relação de convivência com o trabalho.

O surgimento do setor de pessoal deu-se por volta do século XIX, contudo, foi a partir do século XX, que realmente foi observada sua funcionalidade e relevância, como departamento de Administração de Pessoal nas organizações. Um setor voltado para controlar seus trabalhadores nas organizações, devido a sua importância como fator de competitividade. A Administração de Pessoal tinha papel, apenas administrativo, recrutamento, e salário dos trabalhadores. Logo após o período da II Guerra Mundial, o departamento amplia sua atuação, voltando-se para outras funcionalidades, como formação básica e orientação nas contratações coletivas; referenciando-se como Administração de Pessoal ou das Relações Industriais, diferente da Gestão de Pessoal que era limitada a solucionar problemas imediatos. Mudanças significativas surgiram com a aparecimento da indústria mecanizada, fazendo com que o capitalismo fosse o modelo de produção e com isso o empregado perdeu o controle do processo de produção com a divisão do trabalho, modificando suas relações. Assim, surgiu na época o Departamento de Relações Industriais.

A Teoria das Relações Humanas surgiu na década de 1930, voltada para a humanização dentro da organização. As experiências de Hawthorne (1927) sobre o comando de Elton Mayo (1927) pesquisaram as condições de trabalho relacionadas a produtividade, concluíram que resultados obtidos nas empresas, são fatores psicológicos e não por fatores físicos no ambiente. Perceberam que o comportamento do ser humano é voltado ao sentimento, a participação e grupos, dentro da

organização. O homem é um ser sociável, eficiente, precisava ser reconhecido, compartilhando ideias.

Uma mudança das tarefas para a valorização das pessoas, trazendo novas relações humanas nas organizações. Mudanças foram feitas nas organizações voltadas as pessoas, tanto as que trabalham na organização, quanto as que nela participam. Métodos antigos, como a preocupação por máquinas, a parte técnica, cederam lugar a abordagem humanística da Administração, que surgiu com A Teoria das Relações Humanas nos Estados Unidos, na década de 1930.

Década de 1950/1990, época do pós-guerra, surgiu a Administração Neoclássica, trazendo conceitos. Em lugar da Administração burocrática, que foi redimensionada pela Teoria Estruturalista, a das Relações Humanas, substituída pela Comportamental, voltada para a organização e pessoas, com uma posição humanizada em relação ao modelo de administração voltada para ao convencional, atitudes burocráticas e normas severas.

Foi um período de grande crescimento e motivação para a indústria. Modelos passados não satisfaziam as demandas do momento, daí o surgimento dos Departamentos de Recursos Humanos com finalidades especializadas, como recrutamento, avaliação treinamento, e influenciados pelas Teorias Psicológicas de Kurt Lewin (1944), pirâmide de Abraham Maslow (1943), e modelos de lideranças de Gordon L. Lippitt e White (1939) e tantas outras. Aumento da Tecnologia, melhores condições e uma maior competitividade. Um forte avanço na maneira de lidar com pessoas.

Considerada a era da informação, 1990, teve o início da Gestão de Pessoas, Gestão do Capital Humano, Gestão de Talentos, todas com a finalidade de gerir pessoas nas organizações, incluindo a Gestão Pública, com o propósito de oferecer melhores serviços ao cidadão. À área de Recursos Humanos foram atribuídas mudanças dentro das organizações, como educação, assessoramento, pesquisa de satisfação, controle, ação social, sustentabilidade, ação social e relação sindical.

Mas as atribuições de recrutamento e seleção, controle de documentos, avaliação de desempenho, direcionamento e avaliação de decisões, integração dos setores internos; análise e solução de problemas; capacitação e formação profissional; fixação das metas mais importantes, atualização e desenvolvimento pessoal; análise e descrição de todas as funções; controle e auditoria de recursos humanos;

estabelecimento de políticas de remunerações e de incentivos, gerenciamento de todos os setores organizacionais, busca de recursos financeiros, atualização tecnológica, avaliação de propostas de crescimento corporativo e organizacional; investimento em novas estratégias, digitalização do RH, preservação da infraestrutura, higiene e noções de segurança no trabalho.

3 O DESENVOLVIMENTO DO RH NA ORGANIZAÇÃO

Segundo Chiavenato (2010), As organizações são verdadeiros seres vivos. Quando elas são bem-sucedidas, tendem a crescer, ou no mínimo, a sobreviver. Não era comum pensar em pessoas dentro das organizações, como um ser principal. O tratamento que era dado em décadas anteriores ficou no passado. As relações humanas abordadas por Mayo (1927), as quais, baseadas em pesquisas, demonstraram o sentimento e a necessidade do trabalho em grupo, também, como as pessoas reagiram satisfatoriamente, com isso, ocasionou a valorização das pessoas nas relações trabalhistas dentro das organizações. Contudo, os avanços nas áreas operacionais e comportamentais, vêm sofrendo significantes mudanças voltadas ao capital humano, com isso o ganha, ganha, tanto do trabalhador, quanto da empresa, por conseguinte, trará satisfação aos seus clientes. Segundo Milkovich, Boudreau (2000),

Por administração de recursos humanos (ADMINISTRAÇÃO DE RH) entende-se uma série de decisões integradas que formam as relações do trabalho; sua qualidade influencia diretamente a capacidade da organização e de seus empregados em atingir seus objetivos. (MILKOVICH; BOUDREAU, 2000, p. 19).

Parte de suas vidas, as pessoas passam trabalhando nas organizações para sua subsistência, e atingir seus objetivos pessoais e individuais. As organizações por sua vez, hoje, desempenham um relevante papel com o quadro de pessoal. Um novo modelo de Recursos Humanos (RH), responsável pelo desenvolvimento, tanto de pessoas, quanto organizacional, tendo como resultado, o bom desempenho de todos. A Gestão de Pessoas é responsável, pela relação entre o colaborador e a empresa, em todos os setores.

O setor de Recursos Humanos (RH) dentro da nova realidade, e com as incumbências devidas, vem exercendo dentro das organizações, o relevante papel de desenvolver

e capacitar pessoas, formando verdadeiros líderes, que darão sentido de direção à sua empresa e conseqüentemente suas equipes. Segundo Caravantes (1993),

O líder de negócio de hoje deve transcender a visão meramente técnica para bem gerir sua empresa. Ele não pode mais meramente administrar finanças, tecnologias e afins. É preciso que ele assuma o papel de clarificador da missão institucional (na qual deve estar explicitamente contemplada a clientela), de definidor dos objetivos e metas relevantes a serem atingidas, das estratégias fundamentais para garantir a implementação do planejado. E mais, deverá ter a capacidade de ouvir, comunicar e educar. (CARAVANTES,1993, P. 110).

A liderança dentro da organização, é responsável por um conjunto de ações, com o propósito, em que grupos de pessoas sejam direcionadas a objetivos de interesses das empresas. É cada vez mais necessária a presença de lideranças dentro das organizações, com qualificação e preparação para novos desafios. O velho perfil do líder autoritário, que não ouve sua equipe, deu lugar ao líder participativo, comunicador. Tudo isso em decorrência de mudanças de um mercado exigente e competitivo. Não só a tecnologia conta, a força de trabalho intelectual, se faz presente nas empresas, uma vez que a indústria automatizada precisa de pessoas capazes de gerenciar máquinas. O líder precisa ser hábil, saber lidar com as adversidades. Não mais ser centralizador, pois, quanto mais pessoas com o mesmo pensamento de crescimento, liderança, e motivadas, soluções serão tomadas de forma mais rápida, satisfazendo a todos. Segundo Chiavenato (2010),

A manutenção e atualização do banco de dados é responsabilidade de seus usuários, isto é, dos especialistas de RH, dos gerentes de linha e dos próprios colaboradores. Todos estão envolvidos na tarefa de manter os bancos de dados, devidamente atualizados. (CHIAVENATO, 2010, P. 506).

O RH tecnológico, consideravelmente, vem mudando a nova realidade nas organizações com o uso da automação e a inteligência artificial, sua intenção é, alcançar objetivos e o melhoramento nos processos, tornando facilitadores e cada vez mais inserido nas tecnologias. O uso de novas tecnologias, não se trata de descartes de mão de obra ou robotização, vem para agregar. Tipos de tecnologias usadas no RH: Big Data Analytics, Gamificação, Virtualização do trabalho, Inteligência Artificial, Diálogo online, Treinamento e Desenvolvimento; entre outras que estarão em uso futuramente.

- Big Data Analytics, são ferramentas importantes que definem estratégias de Marketing, possibilita o aumento da produtividade, reduzem custos e tomada de decisões inteligentes. Lidam com grande volume de dados-não estruturados, o que significa que não têm uma relação entre si e sem uma estrutura definida.
- Gamificação, uma tecnologia muito presente na gestão de Recursos Humanos, uma técnica que usa estratégias de jogos digitais em outros contextos.
- Virtualização do Trabalho, hoje, as pessoas podem trabalhar em qualquer espaço que se sintam a vontade, trabalhando de forma remota, diminuindo gastos com instalações e máquinas. Embora seja um grande desafio para o RH na distribuição das tarefas.
- Inteligência Artificial, ou IA, também de grande importância para o RH, com confiabilidade nas informações por conta da exatidão. O uso de biometria usada em bancos, hoje, também usadas nas empresas, para evitar fraudes. E mais o atendimento virtual.
- Diálogo Online, usadas com frequências nas empresas, as mídias sociais, passou a ser uma ferramenta de uso contínuo na comunicação interna e com clientes, também, seu uso para colaboradores que trabalham remotamente.
- Treinamento e Desenvolvimento, considerável parte dos Recursos Humanos, consiste em treinamentos, com foco voltado à melhoria profissional. Treinamento e desenvolvimento são partes relevantes nos processos de recrutamento de profissionais, garantindo melhoria e aprimoramento dos colaboradores. Plataformas de ensinios virtuais são disponibilizadas pelas empresas, podendo ser acessado de qualquer lugar, usando um notebook, ou mesmo um celular. São utilizados formatos de fácil compreensão para o colaborar.

O Departamento de Recursos Humanos, responsável em lidar diariamente com inúmeros processos burocráticos, vem se reinventado através de novas tecnologias.

4 AS ATRIBUIÇÕES DO RH NA SEGURANÇA E SAÚDE OCUPACIONAL

A segurança e saúde ocupacional deixaram de ser responsabilidade, só do trabalhador e passaram a ser, também, uma preocupação das empresas. O trabalhador acometido por uma doença, significa uma perda para um determinado setor, mais uma função para o RH, pois terá que fazer um remanejamento, ou até mesmo, uma contratação temporária, se assim for necessária. Segundo Chiavenato (2010),

Uma maneira de definir saúde é a ausência de doenças. Contudo, os riscos de saúde como riscos físicos e biológicos, tóxicos, químicos, bem como condições estressantes de trabalho podem provocar riscos no trabalho. Uma definição mais ampla de saúde é o estado físico, mental e social de bem-estar. (CHIAVENATO, 2010, P. 471).

Riscos, químicos, físicos e biológicos, agentes presentes no ambiente de trabalho, são causadores de doenças ocupacionais, condições responsáveis por afastamentos de colaboradores. Portanto, se faz necessária a proteção através de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs), para amenizar ou neutralizar riscos. O RH tem a incumbência, através de seus gestores, líderes e demais, de fiscalizar, orientar e cuidar da saúde ocupacional e segurança de seus colaboradores.

Muitas empresas optam pela terceirização dos serviços de saúde ocupacional e segurança do trabalho, dividindo com outras empresas as atribuições, sendo responsável pelo contrato, o RH. Assim, os profissionais de RH, são responsáveis em garantir o bem-estar e a qualidade de vida de seus colaboradores, com isso, evitar ocorrências de acidentes e doenças laborais, ainda que seja uma empresa que preste serviço.

É de fundamental importância o apoio do RH, juntamente com a entrega dos colaboradores para obtenção de resultados favoráveis no que diz respeito a segurança do trabalho e saúde ocupacional dentro da organização. Em se tratando de uma contratação de empresa terceirizada, para cuidar da segurança e saúde ocupacional, se faz necessária que haja uma boa interlocução da empresa contratada, com um profissional do RH, para que a empresa contratante se mantenha informada a respeito dos procedimentos tomados. A prática de atividades laborais, é uma das tantas maneiras de aproximar os colaboradores, estimulando-os, a fazerem exercícios físicos, e ao mesmo tempo, estabelecer uma boa relação empresa, colaboradores, é também, uma forma de interação para o diálogo, compartilhando ideias que serão de grande valia para o dia a dia no ambiente de trabalho. Dinâmicas assim, têm surtido

bons resultados para ambas as partes, uma vez que mantém a harmonia entre todos na organização, e o objetivo maior, o cuidado com a saúde ocupacional.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A elaboração desse estudo teve como objetivo, acompanhar a evolução do departamento de Recursos Humanos dentro das organizações, descrever como um departamento cresceu ao longo do tempo, com significativo proveito, tanto para a empresa, quanto para seus colaboradores. Com sua origem no século XX, o setor de Recursos Humanos, teve seu crescimento após a Segunda Guerra Mundial.

A evolução do Departamento de Recursos Humanos, a partir Revolução Industrial, trouxe, crescimento para a organização, teve mudanças propostas por estudiosos e economistas, defensores da Administração Científica, contudo, essas mudanças trouxeram fadigas, cansaço mental, insegurança, o que afetava o desempenho do trabalhador. A Teoria das Relações Humanas, deu sua contribuição no tocante a humanização. Com movimentos favoráveis, evitou o desgaste físico e psicológico no ambiente de trabalho, causando um novo comportamento, daí surge um novo ser social e motivado.

As empresas procuraram valorizar o capital humano como diferencial, assim, juntos, atingiram resultados satisfatórios, diferentes do que ocorria no passado, quando entendiam que o trabalhador, vivia só de recompensas, e elas viviam só da produção. As organizações, tendo a necessidade de enfrentar uma maior competitividade no mercado, são obrigadas a se estruturarem, com isso, procuraram valorizar o capital humano, para juntos atingirem suas metas.

O Departamento de Recursos Humanos, avança, na comunicação, assessoria, lideranças, capital intelectual, adota novas tecnologias, preocupa com a segurança e saúde ocupacional, subsistemas como facilitadores para o desempenho da organização e conseqüentemente cuidar de seus colaboradores. O setor cresce, no sentido de atender as expectativas das organizações, de seus colaboradores, de modo a atender toda e qualquer expectativa no que diz respeito a administração

organizacional. Aqui não esgota o estudo, muito se tem a abordar no Departamento de Recursos Humanos em futuras pesquisas.

REFERÊNCIAS

CARAVANTES, GERALDO. R.; **Recursos humanos estratégico para o 3º milênio**. Porto Alegre: 1993.

CHIAVENATO, IDALBERTO.; **Gestão de Pessoas**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

MILKOVICH, GEORGE. T.; BOUDREAU, W. JOHN. **Administração de Recursos humanos**. São Paulo: Atlas, 2000.

https://aprepro.org.br/conbrepro/2020/anais/arquivos/10302020_151051_5f9c6013da91c.pdf Acesso em 30.nov.2021

<https://cesarmanqolin.files.wordpress.com/2010/02/taylor-principios-de-administracao-cientifica.pdf> Acesso em 05.out.2021

<https://core.ac.uk/download/pdf/19132085.pdf> Acesso em 07.Out.2021

<https://www.docuSign.com.br/blog/conheca-a-historia-do-rh-e-veja-como-esse-departamento-evoluiu>Acesso em 16.out.2021

<https://fia.com.br/blog/lideranca-organizacional/> Acesso em 18. nov.2021

<https://www.madusaude.com.br/blog/qual-o-papel-do-rh-na-saude-ocupacional-e-na-seguranca-do-trabalho> Acesso em 19. nov. 2021

<https://www.tce.ce.gov.br/imprensa/artigos/787-a-evolucao-historica-do-rh-do-departamento-de-pessoal-a-gestao-de-pessoas> Acesso em 16.out.2021

<https://www.kenoby.com/blog/tecnologia-na-gestao-de-recursos-humanos>

Acesso em 15. nov.2021