A IMPORTANCIA DA GESTÃO DE PESSOAS PARA O SUCESSO DA EMPRESA

 Rita de Cassia Lima Bezerra

Davi Ferreira da Silva

RESUMO

O presente trabalho trata-se de uma pesquisa de ordem bibliográfica, que tem como objetivo geral destacar a temática em questão. Como objetivos específicos destacar que a gestão de pessoas é um dos aspectos fundamentais quando se fala no âmbito empresarial, mas também em várias outras áreas da vida. Investigar como se dá o processo dos recursos, humano, questionar a importância e contribuições correta da gestão de pessoas para o sucesso na empresa. Dentro dessa perspectiva, buscou-se um bom embasamento teórico a partir dos trabalhos de autores renomados como: François Chesnais (1992), Marcos Cobra (2000), dentre outros objetivando dar resposta ao questionamento supracitado. Administrar recursos humanos transcende a forma mecanicista e previsível que administra uma máquina ou uma operação, mas se faz necessário investir com maior afinco e coragem na formação profissional de cada um que faz parte da empresa.

**Palavras Chave:** Organização. Produtividade. Crescimento

ABSTRACT

The present work deals with a research of bibliographic order, whose general objective is to highlight the theme in question. As specific objectives highlight that the management of people is one of the fundamental aspects when speaking in the business scope, but also in several other areas of life. Investigate how the process of human resources is given, question the importance and correct contributions of people management for success in the company. Within this perspective, a good theoretical basis was sought from the works of renowned authors such as: François Chesnais (1992), Marcos Cobra (2000), among others, aiming to answer the aforementioned question. Managing human resources transcends the mechanistic and predictable form that manages a machine or an operation, but it is necessary to invest with greater strength and courage in the professional formation of each one that is part of the company.

Keywords: Organization. Productivity. Growth.

**INTRODUÇÃO**

Para gerir uma empresa, alguns aspectos são necessários, dentre eles, a Gestão dos Recursos Humanos. Essa gestão se apresenta como aspecto de grande relevância, haja vista que para se alcançar a estabilidade no mercado local, nacional ou internacional se faz necessário um conjunto de pessoas que estejam aptas a produzir o melhor possível em seu dia a dia. Portanto, considerar a administração de tais recursos no âmbito empresarial já significa um importante aspecto nesse sentido.

O tema em questão problematiza-se a partir do seguinte questionamento: Como os reflexos da modernização e da globalização como a rapidez nas trocas de informação, competitividade acirrada, necessidade de inovação empresarial, agilidade para as novidades e exigências do mercado, puderam influenciar as constantes mudanças nas organizações refletindo na sua visão e conceituação de não administrar pessoas e sim administrar com as pessoas um desafio diário?

O presente trabalho é resultado de um estudo bibliográfico onde procurou-se investigar estas questões. Dentro dessa perspectiva, pretende-se ainda discorrer sobre Administração de Recursos Humanos, abordando-a na visão de autores como François Chesnais(1992), Marcos Cobra (2000), dentre outros que discutem sobre a temática, para encontrar pontos favoráveis à inserção da gestão de tais recursos nas empresas.

Organizar empresas e instituições no que tange à gestão de pessoas permite fazer com que os profissionais responsáveis por este setor estejam inseridos nas tomadas de decisões pertinentes ao desenvolvimento integral de sua empresa, pois os gerentes de Recursos Humanos das organizações assumem um papel ativo também no que se conhece como planejamento estratégico, que seria a organização dos passos a serem dados pela empresa em todos os seus setores administrativos.

Observando a importância do tema apresentado, decidiu-se realizar um levantamento bibliográfico acerca da administração de Recursos Humanos relacionados à gestão de empresas, haja vista que são temas de estreita ligação na rotina empresarial vigente e, assim buscar maior embasamento teórico, a fim de discorrer sobre o tema, valorizando a visão dos autores que já se prestaram a pesquisar e que deixaram suas contribuições técnicas para aqueles que se interessam pelo víeis do conhecimento.

Desvendar as incógnitas relacionadas à administração, especialmente no que tange às relações humanas e o setor envolvido é um desafio que se busca superar ao serem escritas estas páginas, sendo assim, compreender as inter-relações dentro de uma empresa deve ser tomado como algo que faz parte do cotidiano das pessoas que têm suas vidas ligadas ao campo empresarial e que pode ser entendida e praticada por todos, desde que tenham de fato compreendido a importância dos vínculos entre as pessoas.

# 2 GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

Além do marco evolutivo que é percebido na sociedade, tais como avanços no campo médico e tecnológico, paradoxos humanos lançam-se à vista corriqueiramente, a exemplo disso o individualismo, a busca exacerbada por lucratividade sobre qualquer consequência e até mesmo a exclusão de pessoas como se fossem meros objetos no campo empresarial, mas não só nele.

A partir dessa premissa, muitas empresas, já se movem em direção ao fortalecimento das estratégias de valorização dos recursos humanos que a compõem, e isto tem representado um crescimento a tal ponto que a lucratividade também se amplia a partir disso. De fato, o cuidado com as pessoas, a forma com a qual os administradores veem seus funcionários e todos os que executam funções na empresa pode fazer a diferença indubitavelmente.

Para Chiavenato (1994, p. 124),

Se pretendemos modernizar as nossas empresas, devemos começar pelas pessoas que nelas trabalham. A modernização passa antes pela cabeça das pessoas e pela sua competência para chegar posteriormente às máquinas, equipamentos, métodos, processos, produtos e serviços. Estes são a consequência da modernização. O produto final dela. Mas não a sua origem. O impulso da modernização está nas pessoas, nas suas habilidades e conhecimentos, na sua criatividade e inovação, na sua inteligência e na sua competência. (CHIAVENATO, 1994, p. 124)

O trato com os funcionários é um trato humano, portanto eles devem ser tratados como tal, com isso certamente o grupo no qual convivem ganhará em qualidade dentre outros vários aspectos que lhes são fundamentais, é pelo ser humano que se deve iniciar o investimento, assim possivelmente logo a empresa deverá superar suas metas.

Ao se analisar a administração de pessoas, pode-se compreender que estes são o conjunto de interações que mantêm os [indivíduos](http://conceito.de/relacoes-humanas) no seio de uma sociedade, para Soares (2000,p.23), o que leva a crer que, quando a empresa valoriza tais recursos, seus colaboradores e funcionários são levados a sentirem-se no centro de seu grupo social, o que acarreta autoestima e valorização refletindo em todas as atitudes que lhes competem na empresa, ao passo que ela deve ter por base vínculos que se constituem além da hierarquia.

Como nos apresenta Cobra (2000)

Satisfazer a necessidade dos clientes, seja eles quais forem, em uma sociedade globalizada não é tarefa fácil, afinal há uma grande diversidade de valores, culturas, informações e recursos, sendo necessário analisar cuidadosamente a melhor maneira de introdução no comércio e adequar produtos globais a mercados locais usando todos os recursos e talentos para criar formas atrativas de atender às demandas e aos desejos de clientes. Ora, não se pode mais conceber um grupo de trabalho que se mantém fechado em práticas antigas e em si mesmo, se faz necessário avançar em busca de novos espaços, especialmente espaços relacionais.

As mudanças acontecidas até o período no qual se vive devem ser vistas como um processo inacabado, que impõe suas exigências e condições para que o avanço continue acontecendo, isso referente a todas as áreas sociais, mas o que se fala sobre relações humanas, parece algo ímpar em toda a história das empresas, e até mesmo da civilização, já que para sobreviverem e serem viáveis nas próximas décadas.

 As organizações precisam ter estratégias adequadas e flexibilidade de estrutura, principalmente quando falamos em Gestão de Pessoas, aspecto considerado indispensável para que a qualidade e o cumprimento de metas sejam atingidos ininterruptamente, ou ao menos progressivamente.

Se anteriormente se fazia necessário motivar os profissionais, hoje é preciso ir além e buscar acima de tudo o comprometimento e engajamento deles. Isso faz com que as organizações despertem para a relevância da obtenção de ambientes positivos, onde os funcionários e os grupos possam encontrar condições favoráveis para trabalharem mais eficazmente e, principalmente, felizes.

## **3.1 Relações Humanas**

Falar de relações humanas sobretudo, exige buscar uma compreensão do que de fato esse termo deseja significar, para tanto a contribuição de autores e estudiosos do tema prestam verdadeiro auxílio, contribuição necessária para melhor discorrer sobre o assunto. Dessa forma, faz-se necessário avançar ao pensamento de tais autores, isso é o que é proposto a partir de então.

Segundo Soares (2000, p.57) ao conjunto de interações que mantêm os [indivíduos](http://conceito.de/relacoes-humanas) no seio de uma sociedade dar-lhe o nome de relações humanas. Estas têm por base os vínculos, muitas vezes, hierárquicos que existem entre as pessoas e que têm lugar através da comunicação podendo ser visual, linguística, etc.

É possível compreender que as relações humanas apresentam-se como características primordiais para o desenvolvimento individual e intelectual de cada ser humano, já que graças a esses laços se constituem as [sociedades](http://conceito.de/relacoes-humanas), quer as pequenas (por exemplo, nas aldeias) quer as maiores (nas cidades). As relações humanas implicam, necessariamente, pelo menos dois indivíduos. Nesse caso, nas empresas onde está diariamente um número significativo de pessoas, o ambiente não teria condições de ser mantido caso as relações humanas não fossem trabalhadas de alguma forma.

A quantidade, no entanto, não seria o fator de maior relevância no trato das relações humanas, pois mesmo onde há apenas duas pessoas já se pode haver uma preocupação voltada para este campo, o que permitiria um crescimento relacional e social, propriamente dito.

Com o passar do tempo e com as exigências mercadológicas cada vez mais radicais e individualistas, os homens e mulheres foram conduzidos a uma sensação de serem apenas parte de uma engrenagem. Onde não seria permitido sentir, sofrer, sorrir ou chorar, ou seja, o ser humano estaria se tornando uma máquina, semelhante às que operara. Um verdadeiro desafio a ser enfrentado pelas pessoas responsáveis pelas Relações Humanas (RH) ou até mesmo o setor criado para esse fim certamente tem a ver com a retomada do ser humano como pessoa, não simplesmente como ser produtivo no sentido maquinista.

Oliveira (1999, p. 31) afirma que:

A Teoria das Relações Humanas, surgiu nos estados unidos como consequência imediata das conclusões obtidas na Experiência em Hawthorne, desenvolvida por Elton Mayo e seus colaboradores. Foi basicamente um movimento de reação e de oposição à Teoria Clássica da Administração

A reação apresentada por Oliveira (1999) nos introduz no âmago da questão inicial, se outrora nos foi apresentado um modelo de administração de pessoas que não considerava seu sentido de existir, agora, a motivação, comunicação e liderança são buscadas de forma inteligente e planejada, buscando encontrar ou retirar o melhor de cada pessoa dentro da empresa.

 Haja vista que um funcionário motivado, satisfeito por compor o grupo de trabalho, eleva significativamente a qualidade de sua atividade, bem como contribui para o desempenho coletivo. “A felicidade humana passa a ser vista sob um ângulo completamente diferente, pois o homoeconomicus cede lugar ao homem social. A ênfase nas tarefas e na estrutura é substituída pela ênfase nas pessoas”*.* (OLIVEIRA, 1999, p.67)

Dessa forma, compreende-se que as relações humanas podem trazer à empresa um grau de crescimento que atinja todos os âmbitos, isso a partir do descobrimento da importância da saudável convivência em grupo e seus valores que atingem positivamente seus clientes e suas necessidades.

As Relações Humanas colaboram para que novas formas de atrair os clientes sejam criadas, isso acontece pelo fato de que, quando a equipe de trabalho está em harmonia, a criatividade flui com maior frequência, pois é percebido a liberdade de expressão e sensibilidade diante das necessidades que surgem na empresa.

Para chegar a esse resultado, é necessário entender qual o significado de trabalho para os que compõem as organizações. Isso ajudará a compreender também como as empresas atuais evoluem nas suas práticas de Gestão de Pessoas e como poderão enfrentar o contínuo desafio de manterem seus profissionais felizes. Segundo Gomes (1978, p.243).

Essas atividades são consideradas como de manutenção, porque delas depende o sistema empresarial para se manter ativo, em operação, sendo o seu produto *input* para a eficiência do sistema empresarial, isto é, afeta diretamente a forma como são utilizados os demais recursos da organização (financeiro, material, temporal organizacional). As atividades de manutenção representam a infraestrutura do sistema, são relativamente constantes e repetitivas no tempo; seu conteúdo teórico é bastante desenvolvido e tradicionalmente conhecido.

Todo cliente precisa sentir-se feliz na empresa onde busca os serviços necessários e, portanto, esta que é procurada precisa especializar-se cada vez mais para que sua clientela se mantenha sempre fiel a seus serviços e sem sombras de dúvidas o material humano exerce grande influência para que isto venha acontecer.

Faz-se necessário criar e implementar estratégias para que empresa, funcionários e clientes sintam-se satisfeitos para que as suas atividades estejam em harmonia com os objetivos e visões pré- estabelecidas.

## **3.2 Desenvolvimento do RH**

As atividades que compõem essa função correspondem ao momento mais atual da administração de recursos humanos. No seu bojo filosófico está o pressuposto de que o desenvolvimento pessoal é o elemento facilitador e estimulador da consecução da eficácia organizacional, ele se enquadra na abordagem humanística de tratar os problemas da organização.

É importante diferenciar alguns termos que fazem parte do tema abordado, por exemplo, ao se falar de Recursos humanos está se falando ao mesmo tempo de Relações Humanas e a Gestão de Pessoas tem a ver com gestão dos recursos humanos.

O setor de Recursos Humanos era um mero departamento mecanicista que cuidava da folha de pagamento e da contratação do profissional que exigia dele apenas experiência e técnica; não havia um programa de capacitação continuada (SOVIENSKI, 2008).

A Gestão de Pessoas é caracterizada pela participação, capacitação, envolvimento e desenvolvimento do bem mais precioso de uma organização, o Capital Humano, que nada mais é do que as pessoas que a compõe. Cabe à área de Gestão de Pessoas a nobre função de humanizar as empresas.

Apesar da Gestão de Pessoas ser um assunto tão atual na área de Administração, ainda é um discurso para muitas organizações, ou pelo menos não se tornou uma ação prática.

Compete ao Departamento de Recursos Humanos promover, planejar, coordenar e controlar as atividades desenvolvidas relacionadas à seleção, orientação, avaliação de desempenho funcional e comportamental, capacitação, qualificação, acompanhamento do pessoal da instituição num todo, assim como as atividades relativas à preservação da saúde e da segurança no ambiente de trabalho da Instituição.

O setor de Gestão de Pessoas tem uma grande responsabilidade na formação do profissional que a instituição deseja, objetivando o desenvolvimento e crescimento da instituição como o do próprio funcionário, tido como colaborador para adquirir os resultados esperados. Para isso, a gestão de pessoas procura conscientizar esse colaborador de que suas ações devem ser respaldadas nos seguintes princípios:

Desenvolvimento responsável e ético de suas atividades; capacidade de atuação baseada nos princípios da gestão empreendedora; capacidade de realização de tarefas que incorporem inovações tecnológicas; capacidade de trabalhar em rede; capacidade de atuar de forma flexível; conhecimento da missão e dos objetivos institucionais das organizações em que atuam; dominar o conteúdo da área de negócio da organização; capacidade de atuar como consultor interno das organizações em que trabalham, entre outros.

Para desenvolver essas ações, o gestor também deve ter: visão sistêmica, bom relacionamento interpessoal, planejamento, capacidade empreendedora, capacidade de adaptação e flexibilidade, cultura da qualidade, criatividade e comunicação, liderança, iniciativa e dinamismo.

## **3.3 Relações Humanas nas Empresas**

O trabalho em equipe desenvolvido na empresa deve ser aprimorado por aquele que deseja ser um bom gestor, tem como preceito principal não só a convivência entre pessoas, mas a boa convivência. Essas pessoas são as engrenagens que fazem a sua [organização](http://www.afe.com.br/categoria/179/gestao-empresarial) funcionar de maneira correta, visando à eficiência e a eficácia, Chesnais (1992) defende que uma abordagem centralizada no indivíduo, em seus funcionários como pessoas, auxiliará na sua administração condominial.

Fugindo à teoria clássica, esquecendo um pouco da corrida por obtenção de lucros, têm-se novas teorias, mais voltadas para o indivíduo. A teoria das Relações humanas nasceu da Teoria Clássica da Administração, mas com algumas modificações. Essas modificações podem ser vistas na nova concepção por trás dessa Teoria, o ser humano como homem social. (CHESNAIS, 1992, P.23)

Após uma reestruturação dessa teoria, surgiu a Teoria Comportamental, que se baseia em conceitos comportamentais e motivacionais do homem social. A motivação é uma preposição largamente difundida por essa nova conjectura. Essa teoria, baseada no comportamento humano, mostra que as motivações, dentro de uma empresa, podem ser advindas de várias formas.

A busca pela recompensa financeira não é mais vista como única motivação para fazer seu trabalho bem feito, ou seja, fazer a engrenagem rodar a todo vapor.

Esse processo de envolvimento que gera resultados não se alcança de uma hora para outra, mas com persistência e planejamento. Assim é possível perceber na equipe o que é chamado por Estágio do Compromisso, isto é, quando as pessoas de fato abraçam a causa e comprometem-se com o resultado principal por trás da iniciativa de mudança e participam ativamente de sua implementação.

Os envolvidos sentem-se responsáveis e orgulhosos pelos resultados alcançados. Vale ressaltar que essa não é uma sequência linear, controlada e inalterável. As pessoas podem passar por todas ou apenas por algumas dessas fases. Além disso, trata-se de algo dinâmico.

Descobrir o quão importante é trabalhar as Relações Humanas nas empresas, dar condições de valorizar sempre mais a equipe de trabalho e, assim, fazer com que toda ela se esforce para atingir os objetivos iniciais da empresa é de fundamental importância. Percebe-se que não há melhor planejamento do que aquele que vê as Relações Humanas como princípio norteador de ações internas ao grupo de trabalho.

## **3.4 Promovendo Recursos Humanos Qualificados**

Tradicionalmente as empresas investem em formação como instrumento privilegiado para o desenvolvimento das qualificações. Todavia, tendo em conta as exigências a que as empresas estão submetidas já não é por si só suficiente a existência de qualificações relacionadas com o exercício de uma determinada profissão. Já não basta ter recursos humanos qualificados.

 É necessário que estes disponham de um amplo leque de competências que lhes permitam criar e inovar, e que tenham capacidade para aprender, pensar e saber valorizar as suas contribuições.

Um trabalhador do conhecimento é aquele que saber selecionar, absorver informação e conhecimento onde quer que ele se encontre e com capacidade para aplicar este conhecimento em ações concretas.

Deste modo, a formação tende a ser encarado menos como um conjunto de saberem cristalizados e transmitidos internamente, mas, sobretudo, como um amplo conjunto de instrumentos (bases de dados, estudos, relatórios, informações diversas, conhecimentos, técnicas) que a empresa coloca à disposição dos seus recursos humanos, possibilitando a cada uma sua ampla utilização, de acordo com as suas necessidades e segundo uma lógica de autoaprendizagem.

Significa, portanto o proporcionar as ferramentas necessárias e a disponibilização de conteúdos que sejam adequados a um amplo exercício das funções requeridas. Deve constituir um suporte informacional a partir do qual os recursos humanos podem desenvolver as suas competências e colocá-las ao serviço da organização.

Isto pressupõe uma alteração significativa no modo como a formação é concebida. Esta deixa de ser pensada como algo definido exteriormente, mas passa a estar inscrita num quadro de auto formação, de autodesenvolvimento pessoal (Muzzio, 2014). Obviamente que esta alteração requer a existência de uma grande maturidade racional e emocional, diria antes uma elevada maturidade intelectual, que permita que cada um individualmente alargue e aprofunde as suas competências e as oriente para ações criativas.

Ações não espontâneas, mas organizadas e inscritas nas orientações estratégicas (visão, missão, objetivos) das unidades funcionais em que estão inseridas se da empresa no seu todo.

O que foi anteriormente referido só se consegue através da criação de um ambiente que permita e que estimule autoaprendizagem. É importante que no exercício das atividades do quotidiano as pessoas tenham, em termos de tempo e de espaço, condições que permitam o desenvolvimento das suas competências.

É um fato que o processo de criação de conhecimento requer ambientes que estimulem à criatividade, a autonomia, a liberdade de pensar (Santos, 2004). O desafio é considerar a criatividade como parte integrante e estratégica da filosofia da própria empresa.

Para isso torna-se necessário identificar os fatores que bloqueiam este ato criativo. Geralmente estão relacionados com o excesso de rotina, com tarefas rigidamente estruturadas, com isolamentos interdepartamentais, falhas de comunicação, processos burocráticos e procedimentos demasiado rígidos.

## **3.5 RH: área promissora nas empresas**

Como se tem observado o setor de Recursos Humanos já atingiu grandes avanços nos diversos âmbitos da sociedade, contudo ainda se tem muito o que conseguir haja vista que muitas empresas ainda não usufruem de profissionais com a qualificação exigida sendo estes postos assumidos por pessoas que ao longo do percurso profissional vão buscando e descobrindo a importância do RH e, que portanto vão se formando ao andamento da vida da empresa.

A qualificação é algo que indiscutivelmente amplia a qualidade das ações institucionais, e que portanto, precisa ser observada para que não haja um déficit na produção que lhes é cabida. Sendo assim, é certo dizer que o profissional que está se “formando” no sentido de estão aprendendo ao longo do percurso, não pode deixar de buscar o crescimento, pois se isto vier a acontecer a empresa como um todo sofrerá as consequências.

 Assim pode-se afirmar que:

Não basta remunerar as pessoas pelo seu tempo dedicado à organização. Isso é necessário, mas insuficiente. É preciso incentivá-las continuamente a fazer o melhor possível, a ultrapassar o desempenho atual e alcançar metas e resultados desafiantes. (CHIAVENATO, 2004, p. 288)

Há um visível carência de profissionais, portanto, talvez a atitude de manter um funcionário que está em formação na empresa possa ser um gesto motivador ao surgimento de bons profissionais. Mas o que seria a causa deste déficit no número de RH nas empresas? talvez as poucas oportunidades de emprego, o mercado que “teima” em não ser ampliado talvez seja um dos fatores, mas não apenas estes.

Muitos conceitos empresariais não alcançam os novos investimentos e investidores, isto quer dizer que muitos novos pequenos empresários acham que o RH pode ser conduzido por “qualquer gerente” que for contratado o que causa muitas vezes mal estar e insatisfação da equipe de trabalho, haja vista que para gerir pessoas uma formação específica se faz necessária.

Cuidar das pessoas é uma arte de promover a convivência de forma a oferecer condições de superar conflitos e descobrir saídas para situações muitas vezes embaraçosas. Neste caso, o RH numa empresa apresenta condições para administrar tais situações e, portanto é uma área que ainda se mostra promissora, haja vista que tem muito a oferecer, especialmente neste período histórico onde o trato com as pessoas parece estar tentando minimizar a importância do cuidado recíproco, onde a individualidade é colocada como o mais importante.

Nas empresas mesmo sendo necessário que todos façam a sua parte de forma organizada, séria e responsável não se espera que o individualismo supere o trabalho em coletivo, pois se isto viesse a acontecer muitos projetos desenvolvimentistas seria atrapalhado pelas compreensões autossuficientes e arrogantes, portanto se faz necessário um olhar de cuidado para com todos os colaboradores direto ou indireto em uma empresa.

Sendo envolvidos por uma crise econômica no Brasil, mas também em grande parte dos países do mundo demissões e afastamentos têm se tornado algo constante nas empresas e algumas situações precisam ser analisadas a fim de que sejam corrigidas as defasagens deixadas. O RH mostra-se importante nesta realidade:

Com o aumento das demissões, especialistas em recolocação, requalificação, coaching e treinamento serão mais valorizados. Os educadores financeiros também estarão em alta, seja dentro das empresas ou, principalmente, fora delas. (CELESTINO, 2015, p. 03)

Esta visão que aparentemente se refere a algo distante é algo que deve ser visto com uma realidade, pois no contexto no qual as empresas estão inseridas sempre mais se fazem necessários profissionais que contribuam com a recolocação de pessoas que podem preencher as vagas nos momentos apropriados.

O RH ainda tem os instrumentais técnicos necessários para orientar os profissionais em questão. Por estes e outros motivos se faz possível acreditar que o setor de RH tende ao crescimento, ao passo que o ser humano nunca está completamente formado, mas que precisa de um acompanhamento que lhes seja realmente contributivo para o seu desenvolvimento integral.

# 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A abordagem dos recursos humanos é algo que se mostra muito interessante, pois a realidade que hoje se apresenta nos ambientes empresariais tem exigido relações sempre mais harmônicas e estruturadas a fim de que haja de fato produtividade de modo que todos os envolvidos no dia a dia empresarial sejam possam apresentar suas melhores qualidades e desempenho.

Ao ser proposto o tema aqui trabalhado pretendeu-se realizar um levantamento bibliográfico. Dentro dessa perspectiva, as muitas informações aqui apresentadas possibilitou compreender que de fato, se faz necessário um novo olhar sobre a importância da pessoa como fator fundamental no processo de estabilidade de todo e qualquer empreendimento. Isto se dá devido ao valor, habilidades e competências existentes em cada pessoa.

A gestão de pessoas é um fator que deve mobilizar muito mais que os administradores de uma empresa, mas todo o grupo que forma a mesma, haja vista que isto está diretamente ligado a cada um e a todos. Uma empresa forte se faz com bases verdadeiramente firmes, isto significa dizer que a base, ou seja, os funcionários, gestão e colaboradores devem ser acompanhados com um olhar técnico visando promover neles o que de melhor eles podem trazer à empresa.

É lamentável perceber que muitas empresas ainda não perceberam ou se interessaram pelas contribuições do profissional de RH. Mesmo na cidade onde está situada a empresa supracitada é possível notar que muitas instituições sejam elas pequenas médias ou grandes atuam de forma empírica, ou seja, a partir das experiências vivenciadas e não com a segurança de uma profissional gabaritado que de fato, pode contribuir para o desenvolvimento empresarial.

Não se poderia mais admitir que onde muitas pessoas exercem suas atividades profissionais elas fossem conduzidas pelo mecanicismo que muitas vezes se assemelha à rotina de um simples maquinário, que por ventura poderá ser substituído sem nenhum constrangimento por não haver sido trabalhado o valor humano que todos têm.

Acredita-se que não há mais espaço para um ambiente onde o homem e a mulher não sejam vistos como seres humanos, mas como seres escravizados pela lógica do mercado que destrói o que resta de humanidade nas pessoas numa busca incessante de lucro e produtividade. Seria necessário, ou melhor, seria indispensável nestes dias de um tal pós-modernidade, que o profissional da RH fosse inserido de forma exemplar nas empresas e que o mesmo pudesse contribuir para a humanização dos homens entre as máquinas e não sua “maquinização”.

Dentro dessa perspectiva, é correto afirmar que a deve-se ser continuada a discussão quanto o valor da gestão dos recursos humanos nas empresas, haja vista que o tem não se esgota aqui, muito se pode descobrir, avançar, discutir e transformar, haja vista que é com os recursos humanos que toda instituição de fato vem a tornar-se grande.

 A marca humana está presente em todos os ambientes e sem ela certamente muito pouco atingiria o sucesso, portanto é mais que justo investir no trato com os recursos humanos.

Assim, diante dos argumentos e contribuições aqui apresentados percebe-se que gerir os recursos humanos não é algo que qualquer pessoa pode fazer, haja vista que métodos e técnicas devem ser utilizados e, para tanto, se faz necessário a presença de um profissional que seja capacitado tecnicamente para que a empresa e seus colaboradores sejam ajudados ao fortalecimento do que se tem de melhor:

**REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

CELESTINO, Silvio. **Administradores e Carreiras**. People RPM, São Paulo, 2014.

CHESNAIS, François.**A globalização e o curso do capitalismo de fim de século**. Educação eSociedade, nº 1, ago. 1992. Campinas: Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP).

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas:** o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_. **Gestão de Pessoas:** o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

COBRA, Marcos; RIBEIRO, Áurea. **Marketing: magia e sedução**. São Paulo: Cobra, 2000.

GOMES, JorgeFornari. **Administração de Recursos Humanos e Desenvolvimento Organizacional**, Rio de Janeiro, (1978) Revista de Administração de Empresas – Rio de Janeiro, 18 (4):25-35; Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo>.

MUZZIO, Henrique. **A condição paradoxal da administração de recursos humanos**: entre a racionalidade instrumental e a racionalidade substantiva. Cad. EBAPE.BR [online]. 2014, vol.12, n.3 [citado 2014-10-14], pp. 706-718. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php>

OLIVEIRA, Cézar. **Escola das Relações Humanas.**1999, p. 31

SANTOS, Maria.**Gestão de Recursos Humanos: teorias e práticas**. In: Sociologias - Porto Alegre, ano 6, nº 12, jul/dez 2004, p. 142-158; Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/soc/n12/22259.pdf>

SOARES, Becker. **Discutindo a Administração**, Paz e Terra. Rio Grande do Sul, 2000.

SOVIENSKI, Fernanda. **Recursos Humanos X Gestão De Pessoas**. Revista Científica de Administração e Sistema de Informação, pg 51, 2008.et.al. Recursos Humanos x Gestão de Pessoas. In: GESTÃO. Revista Científica de Administração, v.10, n. 10, jan./jun. 2008; Disponível em: <http://proseg.co/media/7addfabb9962e99dffff8119ac1e1e75.pdf>