

# IV SEMANA DO CONHECIMENTO

COMPARTILHANDO E FORTALECENDO  
REDES DE SABERES

6 A 10 DE NOVEMBRO DE 2017



**Marque a opção do tipo de trabalho que está inscrevendo:**

**Resumo**

**Relato de Caso**

## DA TRANSFORMAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS BUROCRATIZADO À GESTÃO DE PESSOAS HUMANA

**AUTOR PRINCIPAL:** Cristine Klein

**COAUTORES:** Carline Bettú e Rodrigo Santo

**ORIENTADORA:** Ms. Sibeli Paulon Ferronato

**UNIVERSIDADE:** Universidade de Passo Fundo

### INTRODUÇÃO:

A gestão de recursos humanos (RH), na metade do Século XX, era vista como uma atividade operacional. Estava relacionada a trabalhos de registros burocráticos e controle de conduta do trabalhador. No início da década de 1930 surge uma nova concepção do trabalho. Graças a teoria das relações humanas de Elton Mayo, segundo Chiavenato (2014), o homem é visto como homem social. Nesse sentido, os departamentos de pessoal passam a dar ênfase as pessoas e não mais as tarefas. Assim, surge novo processo que se denomina Gestão de Pessoas (GP) e que tem papel fundamental em melhorar o ambiente de trabalho com inovações tecnológicas, sociais, políticas, culturais e econômicas (FREITAS, 2013).

A pesquisa foi realizada em empresas de Passo Fundo e Putinga, no Rio Grande do Sul, e procurou apresentar equipamentos e documentos que eram utilizados para gerenciar pessoas em datas diferenciadas, buscando identificar as formas de administrar pessoas e processos no decorrer do tempo.

### DESENVOLVIMENTO:

Nos procedimentos metodológicos da pesquisa de Evolução do RH, utilizou-se uma pesquisa descritiva, qualitativa, estudo de caso (DIEHL; TATIM, 2004). Aplicando como técnica de levantamento de dados a entrevista junto à direção e ao setor de RH das empresas pesquisadas, no mês de março de 2017. A análise dos dados foi por meio de Análise de Conteúdo (BARDIN, 2016). Após a pesquisa realizada, procedeu-se uma exposição na Faculdade de Ciências Econômicas, Administrativas e Contábeis, da Universidade de Passo Fundo, dia 12 de abril, para apresentar aos acadêmicos e docentes a evolução do RH. Em anexo, a Fotografia 1 evidencia a Turma de Gestão de Recursos Humanos (CST) 2017 e os objetos pesquisados.

# IV SEMANA DO CONHECIMENTO

COMPARTILHANDO E FORTALECENDO REDES DE SABERES

6 A 10 DE NOVEMBRO DE 2017



Pôde-se observar que na década de 70, o RH ainda era voltado para a administração de processos, embora temas como gerenciamento de carreira, remuneração e desenvolvimento ganhavam espaço. Para que fosse possível administrar processos, as empresas utilizavam a máquina datilográfica, ou mais conhecida como máquina de escrever. Equipada com teclas que, quando acionadas, registravam letras, números e símbolos. Usada para datilografar recibos de pagamento, rescisões, cartas, requerimento de seguro desemprego e a ficha de registro de empregados. O exemplar pesquisado foi utilizado na Escola Antônio Carlos Gomes, no município de Putinga/RS.

Outro documento pesquisado, foi o livro de registro de empregados, com data de 1974, pertencente ao Escritório de Contabilidade SOMA, de Passo Fundo. Neste documento, tem-se dados relativos à admissão, à duração e efetividade do trabalho, às férias, à acidentes de trabalho, à qualificação civil ou profissional ou quaisquer circunstâncias que interessassem à proteção do trabalhador constavam no registro (PORTAL TRIBUTÁRIO, 2017).

Na década de 80, as empresas crescem e se modernizam, graças ao milagre econômico da época que não durou muito tempo. O fim do milagre econômico e o aumento do desemprego contribuem para o nascimento de um RH que integraliza e se preocupa com pessoas (PEARSON, 2010). E é, a partir da década de 90, que temas como treinamento e desenvolvimento ganham maior destaque.

Por fim, entrevistou-se uma profissional da área de GP que comprova o desenvolvimento do RH. A entrevistada trabalha no ramo de comércio de material escolar e é pós-graduada em GP. Ela comentou que hoje a empresa treina e desenvolve mais as pessoas frente à inúmeras informações disponibilizadas e, ainda, que o treinamento é ferramenta fundamental para estimular os profissionais a desenvolverem habilidades e atitudes, provocando mudanças comportamentais que visam o crescimento das pessoas e o da empresa.

Portanto, observou-se por meio do equipamento, do documento e da profissional pesquisados os processos de RH e percebeu-se o quanto a área mudou. Atualmente, utiliza-se computadores, registros eletrônicos e investimento na educação corporativa para tornar as pessoas mais satisfeitas no ambiente de trabalho e a GP assumir um papel mais humano.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS:

Conclui-se que houve mudanças nos processos de RH no decorrer do tempo, pois a área “deixou” aquele papel burocrático que assumira no século XX, para um papel mais proativo e de acordo com os novos tempos. Passando a olhar as pessoas como seres únicos e como ativos importantes para o desenvolvimento da empresa, treinando e desenvolvendo-as, e assim, tendo uma postura mais humana.

# IV SEMANA DO CONHECIMENTO

COMPARTILHANDO E FORTALECENDO  
REDES DE SABERES

6 A 10 DE NOVEMBRO DE 2017



## REFERÊNCIAS:

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2016.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas**. 4. ed. Barueri: Manole, 2014.

DIEHL, A. A.; TATIM, D. C. **Pesquisa em ciências sociais aplicadas**. São Paulo: Prentice Hall, 2004.

FREITAS, R. A. de. **A importância da gestão de pessoas nas empresas**, 2013. Disponível em: <http://www.administradores.com.br/artigos/academico/a-importancia-da-gestao-de-pessoas-nas-empresas/69158>. Acesso em: 6 de ago. 2017.

PEARSON, Education do Brasil. **Administração de recursos humanos**. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2010.

PORTAL TRIBUTÁRIO. **Livro de registro de empregado é obrigatório?**, 2015. Disponível em: <https://trabalhista.blog/2015/07/23/livro-registro-de-empregados-e-obrigatorio/>. Acesso em: 7 mar. 2017.

**NÚMERO DA APROVAÇÃO CEP OU CEUA: 1080277**

## ANEXO:

**Fotografia 1 – Exposição Evolução do RH: o passado e o presente (FEAC/UPF)**



Fonte: Acadêmica Carline Bettú (2017)