

O PERFIL DO PROFISSIONAL DE RECURSOS HUMANOS CONTEMPORÂNEA: UMA REVISÃO TEÓRICA SOBRE O PERCURSO E AS CARACTERÍSTICAS

Bruna Gabrielle Souza Assenção¹

Giselle Gomes Silva²

Marilan Jessica Monteiro Da Silva Pissolato³

Orientadora: Dra. Márcia Sumire Kurogi Diniz⁴

RESUMO: A valorização do papel dos profissionais de Recursos Humanos, por seus atributos profissionais como foco em obter engajamento, tem sido destaque entre as mudanças ocorridas nos últimos anos. De acordo com isso é importante que esse profissional tenha essa percepção e tenha sensibilidade de criação de novos processos, para acompanhar o mercado de trabalho. O objetivo geral dessa pesquisa consiste em traçar características do novo profissional de Recursos Humanos contemporâneo a fim de verificar seu comportamento perante as mudanças que vem ocorrendo no atual cenário empresarial através de uma pesquisa bibliográfica. Após a leitura de diversas obras sobre esta temática foi realizada uma análise de artigos de diferentes pesquisadores para traçar as características do perfil do profissional de Recursos Humanos Contemporâneo. Dessa forma foi possível conhecer um pouco da evolução da área de Recursos Humanos e perceber as diversas mudanças no transcorrer dos anos onde o profissional de Recursos Humanos deve agregar mais valor à sua carreira, através de aperfeiçoamento e melhoramento, ou seja, ele deve procurar investir em inovação, buscando uma formação superior e especialização na área, acarretando uma nova visão do profissional de Recursos Humanos.

Palavras-Chaves: Gestão. Organização. Recursos Humanos.

ABSTRACT: The valorization of the role of HR professionals, due to their professional attributes as a focus on getting engaged, has been a highlight among the changes that have occurred in recent years. Accordingly, it is important that this professional has this perception and is sensitive to creating new processes to keep up with the job market. The general objective of this research is to outline characteristics of the new contemporary HR professional in order to verify their behavior in the face of the changes that have been occurring in the current business scenario through a bibliographical research. After reading several works on this subject, an analysis of articles by different researchers was carried out to outline the profile of the contemporary HR professional. In this way it was possible to know a little about the evolution of the Human Resources area and to notice the various changes in the years that the HR professional should add more value to his career, through improvement and improvement, that is, he should seek to invest in innovation, seeking a higher education and specialization in the area, bringing a new vision of the HR professional.

Keywords: Management. Organization. Human Resources.

¹ Tecnóloga em Gestão e Recursos Humanos (Faculdade Anhanguera), brunagassencao@gmail.com.

² Graduada em Ciências Contábeis (Faculdade Anhanguera), giselle.g.s@gmail.com).

³ Tecnóloga em Gestão e Recursos Humanos (UniFATEA) marilanjessica@gmail.com.

⁴ Graduada e Doutora em Psicologia (PUC-GO); marcia.kurogi@gmail.com

O PERFIL DO PROFISSIONAL DE RECURSOS HUMANOS CONTEMPORÂNEA: UMA REVISÃO TEÓRICA SOBRE O PERCURSO E AS CARACTERÍSTICAS

Bruna Gabrielle Souza Assenção¹; Giselle Gomes Silva²; Marilan Jessica Monteiro Da Silva Pissolatto³; Márcia Sumire Kurogi Diniz⁴.

1 INTRODUÇÃO

Devido as constantes evoluções no mundo do trabalho os profissionais da gestão de pessoas passaram a acompanhar essas transformações, desenvolvendo neste sentido, um Recursos Humanos contemporâneo, no qual prioriza a retenção de talentos e o desenvolvimento humano. Sendo assim, o presente estudo possui como importância discorrer sobre o perfil desse profissional inserido na sociedade e no mundo do trabalho atual.

Dessa forma a valorização do papel dos profissionais de Recursos Humanos, por seus atributos profissionais como foco em se aperfeiçoar, tem sido destaque entre as mudanças ocorridas nos últimos anos. Como consequência das rápidas mudanças econômicas, políticas e culturais, as organizações vêm se preparando através de sua habilidade competitiva, que compreende alterações profundas em suas estratégias e o uso crescente da tecnologia, no intuito de alternativas adequadas ao mercado e plano de desenvolvimento fundamentado. A área de Recursos Humanos tem sido a responsável pela excelência de organizações bem-sucedidas e pelo aporte de capital intelectual que simboliza, mais do que tudo, a importância do fator humano em plena Era da Informação.

O mundo está em constante evolução, de acordo com isso é importante que esse profissional tenha essa percepção e tenha sensibilidade de criação de novos processos, para acompanhar o mercado de trabalho. Visto que, ultimamente é exigida dos candidatos que concorrem às vagas da área de Recursos Humanos ser capacitado e habilitado, a presente pesquisa possui como questão problemática: Quais são as características de um profissional de um Recursos Humanos contemporâneo?

Com o intuito de compreender a indagação acima, o objetivo geral dessa pesquisa consiste em traçar características do novo profissional de Recursos Humanos contemporâneo, a fim de verificar seu comportamento perante as mudanças que vem ocorrendo no atual cenário empresarial. Apresenta também como objetivos específicos a identificar as mudanças na gestão de pessoas, que

O PERFIL DO PROFISSIONAL DE RECURSOS HUMANOS CONTEMPORÂNEA: UMA REVISÃO TEÓRICA SOBRE O PERCURSO E AS CARACTERÍSTICAS

Bruna Gabrielle Souza Assenção¹; Giselle Gomes Silva²; Marilan Jessica Monteiro Da Silva Pissolatto³; Márcia Sumire Kurogi Diniz⁴.

justifique transformações desse perfil; averiguar as expectativas do mercado de trabalho em relação ao profissional de Recursos Humanos contemporâneo e conhecer as ferramentas necessárias para que os profissionais de gestão de Pessoas possam se enquadrar neste novo perfil.

Dessa forma, as informações encontradas neste estudo possibilitarão as organizações se munir de conhecimento do perfil contemporâneo favorecendo maiores resultados nos processos do Departamento de Recursos Humanos, em se tratando de desenvolvimento profissional. Os resultados dessa pesquisa direcionarão os profissionais e acadêmicos de Recursos Humanos na busca de aperfeiçoamento de acordo com as características encontradas do perfil do Recursos Humanos contemporâneo.

Através de uma pesquisa bibliográfica foi presumível trazer informações que possam ajudar a compreender toda essa temática apresentada, onde foi possível reunir conhecimentos de diversos autores renomados na área, suficientes para uma definição clara e objetiva do ambiente de discussão da pesquisa.

2 HISTÓRICO DA EVOLUÇÃO DA ÁREA DE RECURSOS HUMANOS

Evolução, segundo Michaellis (2016, p. 329) significa “progresso, transformação lenta e progressiva de uma ideia, fato, ação, etc. E para tanto, é de importância considerável trazer o desenvolvimento no campo de Recursos Humanos para os dias atuais buscando entender sua trajetória durante anos”.

O departamento de Recursos Humanos apresentou seu nascimento nos Estados Unidos, com a fundação em 1890 da primeira seção de Administração de Pessoal na NCR Corporation, surgindo com a precisão de se gerir os custos incididos com pessoal (FISCHER, 1998 apud CUNHA et al. 2007). E, o ápice para o incremento da Administração de Pessoal nos Estados Unidos foi a Primeira Guerra Mundial (WOOD, 1992)

O aparecimento do sindicalismo e as transformações provenientes do atrito entre trabalhadores e a direção das companhias; a constante alteração de atitude do estado americano, no âmbito da produção, a partir da crise de 1929, também foi

O PERFIL DO PROFISSIONAL DE RECURSOS HUMANOS CONTEMPORÂNEA: UMA REVISÃO TEÓRICA SOBRE O PERCURSO E AS CARACTERÍSTICAS

Bruna Gabrielle Souza Assenção¹; Giselle Gomes Silva²; Marilan Jessica Monteiro Da Silva Pissolatto³; Márcia Sumire Kurogi Diniz⁴.

considerado fatores determinantes para a concretização da Administração de Pessoal como setor independente. Portanto, no momento que se desdobrou da década de 20 inclusive a década de 30, o setor de Recursos Humanos foi caracterizado pelo mecanicismo e por um paradigma de gerenciamento proeminente autoritário (TOLEDO, 1999).

Já no período de 1900 até a década de 30, evoluíram as principais doutrinas sobre administração. O fator humano era precariamente estimado nessa época, igualmente como as práticas de recursos humanos, no qual os operários eram tratados iguais instrumentos no procedimento da produtividade, ou seja, “peças de máquinas” (WOOD, 1992).

Ao longo da década de 30, a teoria das Relações Humanas, que apresentou os estudos de Elton Mayo, como alusão, obrigou que os pensamentos mecanicistas fossem revisados. A psicologia organizacional nasceu como uma especialidade que apresentou a intenção de promover o meio de captação e interferência na conduta das pessoas no trabalho. A abordagem da gestão de recursos humanos parou de centralizar somente em assuntos legais e econômicos, começando a integrar instrumentos e ferramentas exclusivas para a seleção, instrução e qualificação pessoal (SAMMARTINO, 2002).

Um tempo depois a Revolução Industrial que se distendeu próximo da década de 1950 que envolveu a parte inicial do século XX teve como particularidade fundamental o fortalecimento do desenvolvimento industrial mundialmente e o advento dos países desenvolvidos ou industrializados. Em tempos de conflitos e de prosperidade, as organizações começaram a adotar a composição organizacional burocrática e centrada (CHIAVENATO, 2002).

No período das décadas de 40 e 50, existiu uma aguçada intromissão do Estado nas relações entre trabalhadores e a organização, o que estabeleceu uma nova colocação da área de Recursos Humanos. O aumento da organização dos operários e o crescimento dos sindicatos constituíram aspectos cruciais para que o setor de Recursos Humanos adotasse a função de procurador das organizações nas transações e agisse como intermediário nas subversões capital e trabalho. Apareceram, dessa forma, os métodos e artifícios de salário e benefícios, em

O PERFIL DO PROFISSIONAL DE RECURSOS HUMANOS CONTEMPORÂNEA: UMA REVISÃO TEÓRICA SOBRE O PERCURSO E AS CARACTERÍSTICAS

Bruna Gabrielle Souza Assenção¹; Giselle Gomes Silva²; Marilan Jessica Monteiro Da Silva Pissolatto³; Márcia Sumire Kurogi Diniz⁴.

desvantagem dos cargos pautados na instrução do pessoal. No decorrer dos anos 60 e 70, ríspidas normas sobre os direitos civis e de igualdade nas relações trabalhistas nos EUA, ocasionaram que o setor de Recursos Humanos se submergisse em atividades que avalizassem a concepção de uma frente de trabalho retratando as minorias sociais (SAMMARTINO, 2002).

Dessa forma a Teoria Clássica, teoria que dava ênfase na estrutura organizacional, na visão do homem econômico e na busca da máxima eficiência organizacional, foi suprida pela Teoria Neoclássica da Administração que se caracterizava por uma forte ênfase nos aspectos práticos da Administração, pelo pragmatismo e pela busca de resultados concretos e palpáveis e o Modelo Burocrático foi reconfigurado pela Teoria Estruturalista que enfocava a organização como sendo um sistema aberto que se relacionava com o ambiente e com outras organizações.

A Teoria das Relações Humanas foi um movimento de oposição à Teoria Clássica de Administração que buscou enfatizar o lado humano e social das organizações e foi trocada pela Teoria Comportamental, pois sua ênfase ainda se encontra no comportamento humano, porém, leva em consideração o contexto organizacional, de forma mais ampla, abrangendo a influência desse comportamento na organização como um todo e as perspectivas das pessoas diante das organizações. Ao longo do tempo, nasceu a Teoria dos Sistemas tendo como objetivo analisar a natureza dos sistemas e a inter-relação entre suas partes, assim como a inter-relação entre eles em diferentes espaços, e ainda, as suas leis fundamentais. Posteriormente, apareceu a Teoria da Contingência que se baseia na premissa da inexistência de um modelo que se adapte a todas as empresas em todas as circunstâncias (CHIAVENATO, 2002).

Analisando as teorias administrativas e a evolução das mesmas, verifica-se que as proposições não são antagônicas, mas se completam. Assim, cada instabilidade encontrada nessas tem sido aprimorada por novas teorias posteriores, desenvolvidas até os dias atuais, adaptadas ao cenário vigente de sua formulação.

No Brasil, as pesquisas demonstraram que muitas das práticas de gestão não têm respondido aos desafios enfrentados pelas empresas, uma análise da cultura brasileira, seus principais traços e sua dinâmica para melhor

O PERFIL DO PROFISSIONAL DE RECURSOS HUMANOS CONTEMPORÂNEA: UMA REVISÃO TEÓRICA SOBRE O PERCURSO E AS CARACTERÍSTICAS

Bruna Gabrielle Souza Assenção¹; Giselle Gomes Silva²; Marilan Jessica Monteiro Da Silva Pissolatto³; Márcia Sumire Kurogi Diniz⁴.

compreender tudo isso, porém três abordagens sobre a influência foram apresentadas: universalista, também chamada de convergente, relativista ou divergente; e a que um dos autores deste livro, Tanure, denominou de divergência convergente. Elas têm relevância quando tratamos das práticas de gestão de recursos humanos (GRH), pois fundamentam a discussão sobre a aplicabilidade universal (TANURE, EVANS e PUCIK, 2007 p. 1).

A abordagem convergente trouxe uma única boa maneira de se gerenciar pessoas nas organizações, independentemente da cultura na qual a empresa está inserida. Ela é incorporada nas melhores práticas funcionais específicas de recrutamento e seleção, avaliação de desempenho, remuneração, entre outras. Esta abordagem, de certa forma, deixou de ser largamente propagada no final da década de 70, tendo sido recentemente retomada, em função do impacto da globalização na administração das empresas, principalmente nas multinacionais (MAXIMIANO, 2011).

Tanure, Evans e Pucik (2007) lembram que uma das principais vulnerabilidades desse enfoque se situa nos atributos legais e culturais de cada região, as quais determinam adaptação para o funcionamento da empresa. Portanto, pode calhar uma discrepância expressiva entre as finalidades estratégicas das organizações e suas técnicas locais.

Por outro lado, a abordagem divergente reconhece que o contexto possui importância absoluta. Foi bastante enfatizada nos anos 70, a partir de estudos que demonstraram os impactos da cultura de cada país na gestão organizacional. O modelo japonês de gestão possibilitou um novo impulso a essa abordagem, cujo lema “Pensar global, agir local” foi um dos mais difundidos. No entanto, essa abordagem, se levada ao extremo, pode inviabilizar a gestão, por tornar as ações dependentes de uma gama de condições contextuais (MAXIMIANO, 2011).

Para Tanure, Evans e Pucik (2007), esse estilo, tão extremado quanto o convergente, pode ou não ser aplicado com sucesso pelas organizações, uma vez que há grande dependência da aceitação e adequação entre a orientação administrativa global da organização e a cultura e legislação locais.

Percebe-se que, a administração de pessoas no Brasil passou por grandes transformações nas últimas décadas e tem sua origem no modelo de departamento de pessoal “quando os empregados se tornaram um fator de produção, cujos custos

O PERFIL DO PROFISSIONAL DE RECURSOS HUMANOS CONTEMPORÂNEA: UMA REVISÃO TEÓRICA SOBRE O PERCURSO E AS CARACTERÍSTICAS

Bruna Gabrielle Souza Assenção¹; Giselle Gomes Silva²; Marilan Jessica Monteiro Da Silva Pissolatto³; Márcia Sumire Kurogi Diniz⁴.

deveriam ser administrados tão racionalmente como os custos de outros fatores de produção” (FICHER, 2002, p.19). Como característica desse modelo, as atividades do departamento de pessoal foram rigidamente condicionadas às questões legais, burocráticas e às diretrizes fixadas pela alta direção e pelos fatores tecnológicos da produção (LACOMBE E BANDASSOLLI, 2004).

Na década de 1950, a área de Recursos Humanos foi assegurada como sendo uma fase tecnicista, durante esse período, o governo do presidente Juscelino Kubistchek instituiu no Brasil a indústria envolvida com o projeto, desenvolvimento, fabricação, publicidade e a venda de veículos automóveis. Gerou uma transformação nas relações hierárquicas das empresas, nascendo os subsistemas de Recursos Humanos acarretando uma ampla atenção com a eficiência e desempenho dos funcionários da época. Constituiu ao mesmo tempo nesse período a responsabilidade da área de Recursos Humanos 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, principalmente pela presença das montadoras de automóveis no país e pelas técnicas de gestão dos Estados Unidos (ALBUQUERQUE, 1987).

Segundo Santos (2010), nos anos de 1960 e 1970, começou o reconhecimento do desempenho das lideranças na gestão do elo entre a organização e as pessoas, época em que a área de Recursos Humanos esteve envolvida em atividades que abonassem a concepção de uma força trabalhista com representantes das minorias sociais.

Contudo, o golpe de 1964 concebeu o detrimento de muitas conquistas contraídas por meio da mudança no alicerce da lei e do domínio conferido aos sindicatos. Portanto, surgiu uma inovação na política salarial, onde o fim da lei, o equilíbrio e a oferta excessiva de mão-de-obra consentiram às organizações praticarem como método de gerir o rodízio de empregado entre outros mecanismos. Os movimentos de exigência pela abertura política coligados ao desagrado oriundo de esferas distintas da sociedade caracterizaram as décadas de 70 e 80 (CUNHA et al 2007).

Santos (2010, p.65) afirma que

O PERFIL DO PROFISSIONAL DE RECURSOS HUMANOS CONTEMPORÂNEA: UMA REVISÃO TEÓRICA SOBRE O PERCURSO E AS CARACTERÍSTICAS

Bruna Gabrielle Souza Assenção¹; Giselle Gomes Silva²; Marilan Jessica Monteiro Da Silva Pissolatto³; Márcia Sumire Kurogi Diniz⁴.

Os movimentos de reivindicação pela abertura política aliados à insatisfação vinda de setores diversos da sociedade marcaram as décadas de 70 e 80, estes movimentos mostravam-se mais organizados e preocupados com a intensificação das desigualdades sócio-econômicas. Assim, o estado buscou articular o Sistema Nacional de Formação Profissional que incluía várias entidades responsáveis pela formação profissional no país e, além disso, promulgou uma lei de incentivo ao treinamento nas empresas, cujo alcance, na prática, favoreceu gerentes e não o nível operacional.

Sendo assim, o crescente movimento sindical do início da década de 80 obrigou as organizações a efetuar revisões nas estruturas e mudar as práticas de gestão com foco na administração de recursos humanos (CUNHA et al, 2007). Nesse sentido, sugeriu-se a ocorrência de mudanças nas bases trabalhadoras com a implementação do “novo sindicalismo”, e o gerente de Recursos Humanos passou a gerenciar a mudança para uma fase mais humanística voltada para os indivíduos e suas relações nos ambientes organizacionais (ANTUNES, 2011).

Deste modo, através da instauração da economia e do mercado, acentuou-se a obrigação de novas políticas industriais e comerciais, bem como cobranças por produtos e serviços caracterizados e de máxima qualidade, subindo o grau de dificuldade no jeito de compor o trabalho e nas relações a ele correspondente. Versatilidade, mudança, capacidade criadora, sociabilização, novas qualificações e capacidades, condição de vida no trabalho consistem em determinadas necessidades organizacionais dessa situação (CUNHA et al. 2007)

Segundo Tanure, Evans e Pucik (2007 p. 19)

Não há como negar a controvérsia sobre a contribuição da gestão de pessoas, denominada como Gestão de Recursos Humanos (GRH), para o desempenho da empresa. A certeza dessa contribuição é observada no discurso dos gestores, mas ainda não está bem refletida na prática. As coletas de dados são realizadas para avaliar se os investimentos retornam como benefícios para as empresas e assim convencer os acionistas que a relação é forte e direta. Já outros autores são céticos e questionam a robustez dessa evidência.

Na década de 80 ocorreu um movimento de integração do Planejamento Estratégico de Recursos Humanos no Planejamento Estratégico Global das organizações, bem como o executivo de Recursos Humanos começou a participar

O PERFIL DO PROFISSIONAL DE RECURSOS HUMANOS CONTEMPORÂNEA: UMA REVISÃO TEÓRICA SOBRE O PERCURSO E AS CARACTERÍSTICAS

Bruna Gabrielle Souza Assenção¹; Giselle Gomes Silva²; Marilan Jessica Monteiro Da Silva Pissolatto³; Márcia Sumire Kurogi Diniz⁴.
ativamente dos processos de definições estratégicas nas empresas (CUNHA et al. 2007).

Os empregados começaram a serem vistos como companheiros da organização, preparados para levá-la a nobreza e ao sucesso. O processo produtivo apenas se concretizou com a participação adjacente dos múltiplos parceiros (colaboradores, fornecedores, acionistas, investidores, etc.), todos cooperando com determinada solução e nos quais a empresa necessita investir para obter melhores competências empresariais. (CHIAVENATO, 2002)

3 ATIVIDADES DESENVOLVIDAS NA ÁREA DE RECURSOS HUMANOS

De acordo com Ribeiro (2017, p.1) “A área de Recursos Humanos exhibe como finalidade conduzir as relações da organização com as pessoas que a compõe, vistas atualmente como parceiras do negócio, e não mais simples recursos empresariais”. Este corresponde a um desafio dentro das organizações, pois, não é admissível concentrar as atividades no âmbito de gerência ou ao setor de Departamento de Pessoal, afinal, o encarregado necessita examinar, ponderar e ampliar os meios acessíveis e isso necessita de tempo dos membros comprometidos no desenvolvimento do trabalho.

Sendo assim, a área de Recursos Humanos abrange atividades fundamentais no seu contexto, apresentando metodologia a ser seguida, pois Stoner (1995, p. 276) comenta que são sete as atividades “planejamento de recursos humanos; recrutamento; seleção; socialização; treinamento e o desenvolvimento; avaliação de desempenho; promoções, transferências, rebaixamentos e desligamentos.”

O planejamento de recursos humanos de acordo com Robbins (2003, p. 233) “é esboçado para garantir que a empresa tenha o número adequado de pessoas comprometida sem realizar com eficácia e eficiência os trabalhos apontados pela organização, e é necessário examinar razões internas e externas, tais como, capacitação profissional e mercado de mão-de-obra”.

Para o recrutamento é importante que o profissional da área de Recursos Humanos tenha informações sobre onde está a carência de pessoas qualificadas.

O PERFIL DO PROFISSIONAL DE RECURSOS HUMANOS CONTEMPORÂNEA: UMA REVISÃO TEÓRICA SOBRE O PERCURSO E AS CARACTERÍSTICAS

Bruna Gabrielle Souza Assenção¹; Giselle Gomes Silva²; Marilan Jessica Monteiro Da Silva Pissolatto³; Márcia Sumire Kurogi Diniz⁴.

De acordo com Robbins (2003, p. 234) “Recrutamento é o método de encontrar, distinguir e envolver concorrentes preparados”. Este procedimento pode ser integrado por diversas referências, através de funcionários atuais, por divulgação, agências de emprego, clientes entre outros.

Para Mezomo (2002), o recrutamento tem a finalidade de investigação dos funcionários essenciais à ocupação dos cargos disponíveis em determinadas áreas da empresa. Através do recrutamento, distinguem-se, no ambiente mercadológico, os recursos humanos indispensáveis ao seguimento e desenvolvimento das obrigações da empresa, levando em consideração a posição de mercado de trabalho em certo período, a imagem da empresa, isto é, atender as normas seguidas pela empresa e o que é exigido na seleção.

O processo de recrutamento ocorre com o aspirante a um determinado cargo preenchendo a sua oferta de emprego ou exibindo seu curriculum vitae à organização (CHIAVENATO, 2014). Conforme Nánias (2003), o melhor meio de detectar se o candidato está apto para o cargo não pode ser resolvido apenas com as informações que o curriculum traz, mas observar o dia-a-dia do candidato e isso apenas é provável por meio de um vasto trabalho da seleção.

Após o recrutamento, outra etapa é de responsabilidade do profissional de recursos humano, a seleção que conforme Stoner (1995, p. 276), “acarreta no emprego de formulários de inscrição, currículos, entrevistas, testes de emprego e de habilidade”. Todos os dispositivos de aferição necessitam comprovar alto nível de veracidade e credibilidade, dessa forma podem-se aplicar exercícios dinâmicos, instituir um padrão de trabalho a ser seguido para ser feitos no dia a dia, realizar testes que evidenciam a característica de cada candidato.

Habitualmente as empresas empregam como técnica de seleção, a entrevista de seleção, prova de conhecimento ou de capacidades, testes psicrométricos, testes de personalidade ou as técnicas de simulação (VILAS BOAS E ANDRADE, 2009). Verifica-se que a técnica seletiva é fundamental para o êxito de uma empresa, uma vez que é por meio dela que as organizações enxergam pessoas capacitadas para evidenciar particularidades neste âmbito tão concorrente (NANIAS, 2004).

O PERFIL DO PROFISSIONAL DE RECURSOS HUMANOS CONTEMPORÂNEA: UMA REVISÃO TEÓRICA SOBRE O PERCURSO E AS CARACTERÍSTICAS

Bruna Gabrielle Souza Assenção¹; Giselle Gomes Silva²; Marilan Jessica Monteiro Da Silva Pissolatto³; Márcia Sumire Kurogi Diniz⁴.

Quando concluído, o processo seletivo deve oferecer à empresa não somente uma descrição minuciosa contemporânea do colaborador, mas, sobretudo uma previsão futura em relação à aprendizagem e a execução em como se posicionarão em longo prazo (CHIAVENATO, 2014).

Após o processo seletivo vem a socialização, ocasião em que o novo colaborador ao passar pelo processo seletivo e ser integrado no quadro de funcionários da empresa conhecerá seu espaço de trabalho globalmente, aspirando seu ajustamento na organização. Além disso, nesta fase, devem-se elucidar sobre os anseios, as normas e as perspectivas da empresa.

A partir do momento em que os funcionários conheceram seu espaço de trabalho, ocorre o processo de treinamento e desenvolvimento que são ministrados para majorar a aptidão dos colaboradores da organização para alcançar os desígnios desta, aperfeiçoando as disposições presentes. Robbins (2003, p. 242), recomenda determinadas ocasiões que são necessárias os treinamentos: “Inserção de novos mecanismos ou artifícios que possam comprometer o cargo de um empregado; redução da capacidade de produzir um rendimento de um funcionário ou na aptidão de seus resultados, aumento de reivindicações dos clientes ou colegas de trabalho. ”

O treinamento é somente uma das partes do processo de desenvolvimento que abrange todas as experiências que estimulam e concretizam as peculiaridades dos empregados desejáveis em termos de suas funções operacionais. Os novos colaboradores admitidos numa Organização, mesmo estando inteiramente e habilitados ao exercício profissional, não são totalmente moldados de acordo com as exigências das empresas. Portanto, o investimento em treinamento, ao invés de ser acatado como um gasto a mais, é acolhido como fator de racionalidade e contenção para as organizações (CARVALHO e NASCIMENTO, 2011).

Para Chiavenato (2009) o desenvolvimento profissional almeja aumentar, ampliar e completar o homem para o seu crescimento profissional em determinada carreira na empresa ou para que se torne mais competente e fértil no seu cargo. Dessa forma para alcançar uma boa avaliação de desempenho é importante notar

O PERFIL DO PROFISSIONAL DE RECURSOS HUMANOS CONTEMPORÂNEA: UMA REVISÃO TEÓRICA SOBRE O PERCURSO E AS CARACTERÍSTICAS

Bruna Gabrielle Souza Assenção¹; Giselle Gomes Silva²; Marilan Jessica Monteiro Da Silva Pissolatto³; Márcia Sumire Kurogi Diniz⁴.

determinadas razões do desenvolvimento do trabalho, entre eles, conforme Robbins (2003, p. 246):

O resultado individual das atividades, o comportamento, perante colegas, superior e a empresa e as características individuais, tais como, confiança, cooperação, experiência entre outros. Essa análise deverá resultar um feedback, se necessário em uma ação corretiva, seja ela verbal, escrita ou em forma de treinamento.

No campo das promoções, transferências, rebaixamentos e demissões, Stoner (1995, p. 277) enfatiza que “Os que possuem elevada performance podem ocupar um cargo mais elevado ou transferidos para ajudá-los a ampliar suas aptidões”. À medida que os de baixo desempenho poderão ir em direção ao seu desligamento. A elevação de cargo é um elemento motivacional aos colaboradores, onde quanto melhor for seu desempenho melhor será a gratificação. As transferências sucedem por ocupação de vagas e para dar experiências mais vastas às pessoas, as diminuições de cargos e demissões advêm da ausência de igualdade dos propósitos da empresa e do trabalhador, sendo que a empresa deve posicionar-se diante da circunstância para poupar a gravidade da situação.

Essas atividades exigem tempo para serem pesquisadas e analisadas, e assim a seriedade em ter um setor exclusivo para tais monitoramentos. Toda essa análise é feita por pessoas e para pessoas que trabalham na empresa e que carecem de cuidados para que continuem a ampliar seu trabalho da melhor maneira possível, saindo satisfeitas e satisfazendo as necessidades da organização. Mesmo que a organização possua as melhores instalações físicas e os melhores equipamentos, ainda assim os recursos humanos (pessoas) são de fundamental importância. As atividades básicas do setor de Recursos Humanos identificam-se ao significado do valor das pessoas na organização e da distinção de cada setor para realizar tais tarefas.

A importância do profissional de Recursos Humanos vai além de realizar entrevistas, selecionar pessoas e realizar contratações e demissões. É essencial que o papel do Recursos Humanos dentro das empresas seja extremamente estratégico. Ele deve atuar oferecendo suporte para as ações da companhia, gerindo seu recurso principal: as pessoas e que elas é que podem ser o sucesso ou

O PERFIL DO PROFISSIONAL DE RECURSOS HUMANOS CONTEMPORÂNEA: UMA REVISÃO TEÓRICA SOBRE O PERCURSO E AS CARACTERÍSTICAS

Bruna Gabrielle Souza Assenção¹; Giselle Gomes Silva²; Marilan Jessica Monteiro Da Silva Pissolatto³; Márcia Sumire Kurogi Diniz⁴.

fracasso da empresa, tudo depende de como elas são administradas se há uma boa gestão, um bom programa de treinamentos, normas e procedimentos nos quais elas devem seguir.

Como consequência da exigência do mercado, o panorama empresarial almeja por especialistas em Recursos Humanos bem habilitados e principalmente determinados dentro do clima das organizações, com finalidade de responder à ampla cobrança por capacidades desse profissional, assim sendo, ele deve ser capacitado para exercer sua função respondendo às exigências empresariais.

Atualmente é conveniente que o profissional de Recursos Humanos possua estilos estratégicos para ser flexível para lidar com transformações, possuir talentos e ter habilidade de desempenhar tarefas para atingir a competência de saber fazer e acontecer. Chiavenato, (2015, p.52) comenta que:

Talento envolve três aspectos: Conhecimento- é o saber; constitui o resultado de aprender a aprender, aprender continuamente e aumentar continuamente o conhecimento. Habilidade- é o saber fazer; significa utilizar e aplicar o conhecimento, seja para resolver problemas ou situações ou criar e inovar. Competência- é o saber fazer acontecer; a competência permite alcançar e superar metas e resultados, agregar valor, obter excelência e abastecer o espírito empreendedor.

Não é por acaso que o Recursos Humanos está sempre presente na vida do funcionário. No processo de seleção e contratação, por exemplo, é ele quem faz a interface entre os candidatos e as vagas. O mesmo acontece quando um novo colaborador é admitido ou demitido, nos processos de treinamento e desenvolvimento, promoção e nas questões relacionadas à remuneração mensal. Assim, é importante ressaltar que embora existam outras subdivisões dentro desta área, o departamento de Recursos Humanos é quem gerencia tudo no que tange a relação empresa/trabalhador (MARQUES, 2018).

A área de Recursos Humanos já foi muito restrita às atividades burocráticas das empresas, no entanto, houve uma evolução, pois conta com atividades novas e com uma participação ativa nas decisões da instituição, o Recursos Humanos coopera na atração e retenção de talentos, forma equipes de alta performance, participa no desenvolvimento dos colaboradores e identifica oportunidades de crescimento.

O PERFIL DO PROFISSIONAL DE RECURSOS HUMANOS CONTEMPORÂNEA: UMA REVISÃO TEÓRICA SOBRE O PERCURSO E AS CARACTERÍSTICAS

Bruna Gabrielle Souza Assenção¹; Giselle Gomes Silva²; Marilan Jessica Monteiro Da Silva Pissolatto³; Márcia Sumire Kurogi Diniz⁴.

Como se pôde ver, as responsabilidades do profissional de Recursos Humanos são muitas e sua atuação essencial para que a empresa e os seus funcionários possam trabalhar alinhados dentro da missão, visão, dos valores e cultura pregados e, com isso, conquistar maior eficiência produtiva e maximizar os resultados. Portanto, o Recursos Humanos não se configura apenas como mais um departamento, mas como “o departamento”, pois suas ações visam à integração dos profissionais ao ambiente empresarial e também tem como foco o aumento de seu desempenho e satisfação de forma contínua (MARQUES, 2018).

4 A ÁREA DE RECURSOS HUMANOS NO CONTEXTO ATUAL

Analisando o contexto atual e as reais circunstâncias da área de recursos humanos, almeja-se do especialista em Recursos Humanos uma máxima habilidade, que o faça ansiar pelo reconhecimento do seu papel nas organizações, estabelecendo suas metas aos resultados, comportando-se como um prestador de serviços, com o intuito de que sua clientela tenha suas necessidades atendidas, atentando para as críticas na qualidade de seus serviços, com base na sua capacidade técnica multifuncional, desenvoltura interpessoal e política, visão estratégica, atributos esses que resultam em uma conduta eficiente frente às dificuldades, se adiantando aos problemas, criando e sugerindo recursos com intuito de evitar implicações negativas (CHIAVENATO, 2002).

Diante da visão apresentada acima, “as pessoas estão adquirindo consciência de seu papel e passam a cobrar de si mesmas a gestão de sua carreira, e da empresa as condições objetivas de desenvolvimento profissional” (DUTRA, 2016, p.48).

Resende (1999) destaca que o progresso da área de Recursos Humanos encontra-se da seguinte maneira, aumentou em quantidade, mas necessita de qualidade, mesmo que haja mais empresas inserindo o setor de Recursos Humanos, carecem práticas de ações prioritárias como: diagnóstico do clima organizacional, formação do plano de carreira e de sistemas de motivação dinâmicos. Além disso,

O PERFIL DO PROFISSIONAL DE RECURSOS HUMANOS CONTEMPORÂNEA: UMA REVISÃO TEÓRICA SOBRE O PERCURSO E AS CARACTERÍSTICAS

Bruna Gabrielle Souza Assenção¹; Giselle Gomes Silva²; Marilan Jessica Monteiro Da Silva Pissolatto³; Márcia Sumire Kurogi Diniz⁴.
ainda enfatiza a precisão dos profissionais de Recursos Humanos atuarem com proatividade, adiantando-se às mudanças.

Em virtude dos relatos acima, conquistar, buscar e manter pessoas na organização são metas do profissional de Recursos Humanos através do trabalho e doação total de si, com um estilo prático e adequado. Pois, ele representa ideias não só imponentes que provocam alegria e ânimo, mas que persuadem as pessoas a almejem continuar na organização. Dessa forma, o profissional de Recursos Humanos precisa ter desenvoltura e atitude, procurando firmemente o conhecimento e qualificação para que assim fique disposto para as mudanças e concretizar obras eficazes que emanem atender às necessidades para o contentamento das organizações (RESENDE, 1999).

Nessa categoria de gerenciamento de carreiras, são agrupadas as decisões vinculadas à compatibilização do sistema de Administração de carreira, aos princípios que balizam a gestão de Recursos Humanos e as estratégias organizacionais e negociais da empresa. Podem ser incluídas nessa categoria decisões como: Conciliação entre desenvolvimento da empresa e das pessoas; Definição de trajetória de carreira e especialização importantes para a manutenção ou incorporação de vantagens competitivas; Grau de liberdade dado às pessoas para efetuarem opções de carreira e grau de compartilhamento das decisões sobre trajetórias; (DUTRA, 2016, p.107)

Sendo assim, a supervisão de recursos humanos versa na idealização, na disposição, na ampliação, no arranjo e no domínio de instrumentos adequados para atuar com competência, com a mesma ideologia onde a organização simula o ambiente que consente as pessoas que com ela contribuem conseguir os fins particulares relacionados direta ou indiretamente com o trabalho (RUTH e SOARES, 2008).

Entende-se que a administração de recursos humanos lida com recursos vivos, extremamente complexos, diversificados e variáveis, que são as pessoas. Esses recursos são importados do ambiente externo para dentro da organização, crescem, desenvolvem-se, mudam de atividade, de posição e de valor. Em resumo, os recursos humanos não estão somente dentro da área de administração de recursos humanos, mas principalmente, alocados nos diversos órgãos da

O PERFIL DO PROFISSIONAL DE RECURSOS HUMANOS CONTEMPORÂNEA: UMA REVISÃO TEÓRICA SOBRE O PERCURSO E AS CARACTERÍSTICAS

Bruna Gabrielle Souza Assenção¹; Giselle Gomes Silva²; Marilan Jessica Monteiro Da Silva Pissolatto³; Márcia Sumire Kurogi Diniz⁴.
organização e sob a autoridade de diversos chefes ou gerentes, assim, cada chefe ou gerente é o responsável direto por seus subordinados (CHIAVENATO, 2002).

Torna-se evidente a necessidade de formação universitária para o profissional de Recursos Humanos, sendo a formação mais ajustada na atualidade em Ciências Humanas ou Administração. Sempre haverá um curso universitário adequado para cada uma das áreas que estão relacionadas com a Administração de Recursos Humanos ou Gestão de Pessoas. É necessário identificar as principais funções a serem exercidas pelo profissional de Recursos Humanos para em seguida determinar seu perfil, pois o administrador de recursos humanos deve ser capaz de desempenhar funções que condizem com suas habilidades (RUTH e SOARES, 2008).

É essencial para a organização que o profissional de Recursos Humanos amplie aptidões necessárias para o sucesso da organização, que atuem dinamicamente, adquiram responsabilidades e riscos, constituam eternos aprendizes e mestres, apresentem discricção inovadora e visão de negócio. Um bom líder se caracteriza atualmente como, fator imprescindível para pessoas que adotam funções importantes nas empresas (GUIMARÃES, 2002).

Portanto, atrair, desenvolver e reter talentos é a missão do setor de Recursos Humanos, ou melhor, deveria ser a missão do setor, que trabalha com pessoas e para as pessoas. A premissa do profissional de Recursos Humanos é gostar de trabalhar com pessoas, por isso, este profissional precisa de autoconhecimento, a fim de identificar essa competência essencial em seu perfil. A profissão de administrador de recursos humanos exerce um papel bastante ativo, por isso, cabe ressaltar que a mesma vem passando por inúmeras transformações no perfil de seus representantes, dessa forma é necessário notar que além de desempenhar e apresentar vastos conhecimentos das suas colocações, ainda deve-se ressaltar a sinergia não só com a área de Recursos Humanos, mas na organização com um todo (RUTH e SOARES, 2008).

O profissional que trabalha para as pessoas deve desenvolver competências para atender a demanda, atingindo as expectativas da organização e encantando os colaboradores como verdadeiros Clientes Internos. O Recursos

O PERFIL DO PROFISSIONAL DE RECURSOS HUMANOS CONTEMPORÂNEA: UMA REVISÃO TEÓRICA SOBRE O PERCURSO E AS CARACTERÍSTICAS

Bruna Gabrielle Souza Assenção¹; Giselle Gomes Silva²; Marilan Jessica Monteiro Da Silva Pissolatto³; Márcia Sumire Kurogi Diniz⁴.

Humanos necessita de indivíduos talentosos, motivados, inovadores, com visão sistêmica e que valorizem, acima de tudo, as pessoas. Para o profissional de Recursos Humanos é indispensável estar atualizado, ler livros, revistas, sites relacionados à Gestão de Pessoas. Como todos os empregos são altamente vulneráveis às mutações de mercado e da tecnologia, proclama-se a maior responsabilidade do indivíduo pela sua manutenção. Segurança de emprego e progresso na carreira estão na autoconfiança, na própria capacidade de aprendizado constante, na habilidade de desempenhar novas tarefas e na adaptação à variação do mercado (BALASSIANO e COSTA, 2006).

Sendo assim, as transformações estão acontecendo nas organizações a cada momento e em nível globalizado, isso incide que o profissional de Recursos Humanos proporcione um perfil individualizado e habilitado, tendo ciência de que a atual administração revela-se menos rigorosa em relação à função exercida e os princípios tradicionais tornam-se mais debatidos, é necessário que ele atue, movimente recursos, espalhe conhecimento, instrua-se, adquira responsabilidades e apresente visão estratégica (RUTH e SOARES, 2008).

Para Hanashiro, Nassif e Teixeira (2003), o conhecimento e o aprendizado são essenciais para todas as organizações em um ambiente competitivo e gerador de grandes transformações. Nesse sentido, as pessoas apresentam-se como relevantes e presume-se que assumam papel central no processo de mudança.

O cenário atual exige que o profissional que atua na área de Recursos Humanos seja detentor de aptidão, disposição, informação, destrezas e perfil inovador, qualidades essas que contribuem para a eficácia das suas atividades estabelecidas, apresentando competência de absorver e se preparar para novas circunstâncias no trabalho, provocando e favorecendo o desenvolvimento, atendendo as necessidades do mercado de trabalho, adicionando valores parcimoniosos, igualitários e particulares com a finalidade das organizações alcançarem seus objetivos (RUTH e SOARES, 2008).

Há muitos anos atrás a função do Recursos Humanos era vista como uma tarefa mecânica, ou seja, se trabalhava de acordo com sua especificação, fazendo apenas os trabalhos administrativos, objetivando apenas resultados satisfatórios,

O PERFIL DO PROFISSIONAL DE RECURSOS HUMANOS CONTEMPORÂNEA: UMA REVISÃO TEÓRICA SOBRE O PERCURSO E AS CARACTERÍSTICAS

Bruna Gabrielle Souza Assenção¹; Giselle Gomes Silva²; Marilan Jessica Monteiro Da Silva Pissolatto³; Márcia Sumire Kurogi Diniz⁴.
sem se importar com as adversidades do ser humano por trás de cada colaborador, que para eles eram vistos como máquinas.

Atualmente é diferente, pois se prioriza a relação entre empresa e colaborador, garantindo assim resultados satisfatórios. A gestão de pessoas trabalha junto ao colaborador, incentivando, inovando, melhorando, ouvindo cada um deles, ela desperta nos funcionários o desejo de trabalhar, mostra as vantagens que um serviço de qualidade traz. Enfim, ela tenta visar primeiramente o ser humano que existe em cada colaborador, para depois se importar com os resultados, mas isso só é possível nas organizações que prezam pelo bem-estar dos funcionários.

Essa área procura valorizar a pessoa, ela faz da empresa uma extensão da casa e da família do colaborador, isso começa desde quando a pessoa tem seu primeiro contato com a empresa através de uma entrevista, assinatura o contrato e permanece até o encerramento das atividades do colaborador com a empresa. Com essa nova visão, os resultados excelentes serão conseqüências que influenciarão na conquista de cada desejo e visão implantada na empresa, onde todos, desde colaboradores até diretores e presidentes serão beneficiados com os “famosos” resultados.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A globalização da economia, as inovações tecnológicas e as mudanças de paradigmas propiciaram às organizações a valorização dos profissionais da área de Recursos Humanos e uma visão mais capacitadas dos mesmos.

Os objetivos foram alcançados pois, foi possível conhecer um pouco da evolução da área de Recursos Humanos e perceber a diversas mudanças no transcorrer dos anos, acarretando uma nova visão do profissional de Recursos Humanos, onde não é mais visto como um mero encarregado e sim um profissional habilitado com diversas qualidades que se adéquam com as necessidades exigidas pelas organizações.

Dessa forma, o profissional de Recursos Humanos deve agregar mais valor à sua carreira, através de aperfeiçoamento e melhoramento, ou seja, ele deve

O PERFIL DO PROFISSIONAL DE RECURSOS HUMANOS CONTEMPORÂNEA: UMA REVISÃO TEÓRICA SOBRE O PERCURSO E AS CARACTERÍSTICAS

Bruna Gabrielle Souza Assenção¹; Giselle Gomes Silva²; Marilan Jessica Monteiro Da Silva Pissolatto³; Márcia Sumire Kurogi Diniz⁴.
procurar investir em inovação, buscando uma formação superior e especialização na área, participando constantemente de cursos, palestras, seminários e o que mais for interessante para o seu profissionalismo, pois, estará preparado e atualizado para as demandas que o mercado de trabalho está condicionando aos profissionais.

Conclui-se que, neste contexto empresarial existe este profissional de Recursos Humanos com características apresentadas na pesquisa, porém algumas organizações ainda resistem ao fato de lidar com esse tipo de profissional, pois faz-se necessário que as empresas invistam mais na qualificação de seus colaboradores. É interessante observar e considerar que o perfil do profissional está apropriado para o mercado de trabalho e tem procurado o seu crescimento para encarar uma série de desafios que estão surgindo e se antecipar a eles. Logicamente, que compete a cada um considerar qual a melhor forma pela qual deve atuar, para tornar-se um agente de mudanças, que seja capaz de delinear objetivos e estratégias que venham adicionar importância para empresa.

REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, L. G. **Papel estratégico de Recursos Humanos**. 1987. 262 f. Tese (Livre Docência) - Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 1987. Disponível em <<https://biblioteca.incaper.es.gov.br/busca?b=ad&id=6804&biblioteca=vazio&busca=autoria:ALBUQUERQUE&qFacets=autoria:ALBUQUERQUE&sort=&paginaacao=t&paginaAtual=1>> Acesso em: 12ago 2018.

ANTUNES, R. L. C. A crise, o desemprego e alguns desafios atuais. **Serviço Social & Sociedade**, São Paulo, n. 104, p. 632-636, out. 2010. Disponível em <<http://repositorio.unicamp.br/jspui/handle/REPOSIP/24436>> Acesso em: 12 ago 2018.

BALASSIANO, M.; COSTA, I.S.A. **Gestão de Carreiras: Dilemas e Perspectivas**. São Paulo: Atlas, 2006.

CARVALHO, A. V.; NASCIMENTO, L. P. **Administração de Recursos Humanos** (Vol. 1) 2ª Ed. São Paulo: Cengage Learning, 2011.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4ª Ed. Rio de Janeiro: Manole, 2014,

O PERFIL DO PROFISSIONAL DE RECURSOS HUMANOS CONTEMPORÂNEA: UMA REVISÃO TEÓRICA SOBRE O PERCURSO E AS CARACTERÍSTICAS

Bruna Gabrielle Souza Assenção¹; Giselle Gomes Silva²; Marilan Jessica Monteiro Da Silva Pissolatto³; Márcia Sumire Kurogi Diniz⁴.

_____. **Recursos Humanos**. São Paulo: Atlas, 2002;.

_____. **Recursos Humanos**: o capital humano das organizações. 1ª Ed. São Paulo: Elsevier, 2015

_____. **Recursos Humanos**. 9ª ed, São Paulo Atlas, 2009

CUNHA, Mariane Maria de Carvalho et al. Estudo sobre a evolução da área de Recursos Humanos. **X Encontro Latino Americano de Iniciação Científica e VI Encontro Latino de Pós-Graduação – Universidade do Vale da Paraíba**. 2007. Disponível em <http://www.inicepg.univap.br/cd/INIC_2007/trabalhos/sociais/inic/INICG00070_01C.pdf> Acesso em: 12 ago 2018.

DUTRA, Joel Souza. **Gestão de Pessoas**. Modelo, Processo, Tendências e Perspectivas. 2ª Ed. São Paulo. Editora Atlas S.A. 2016

HANASHIRO, Darcy Mitiko, NASSIF, Vânia Maria Jorge, TEIXEIRA, Maria Luisa Mendes. O Papel dos Profissionais de Recursos Humanos na Universidade compartilhada pelos diferentes Stakeholders: Revelando as competências docentes. **Face Pesquisa**, v. 6, n 3, 2003.

FISCHER, R. M. “**Pondo os pingos nos is**” sobre as relações de trabalho e políticas de administração de recursos humanos. São Paulo: Atlas, 1987.

_____. Um resgate conceitual e histórico dos modelos de gestão de pessoas. In: Maria Tereza Leme Fleury. (Org.). **As Pessoas na Organização**. 1 ed. São Paulo: Editora Gente. 2002

GUIMARÃES, Cláudia Patrícia Silvério Fragas. **Liderança eficaz**: pessoas motivadas e felizes, organizações saudáveis. São Paulo, Atlas 2002.

LACOMBE, B. M. B.; BENDASSOLLI, F.P. Fator Humano, cinco décadas de Recursos Humanos - 66. vol. 3. **GV Executivo**. AGO./OUT. 2004, GV Executivo. Disponível em: <<https://rae.fgv.br/gv-executivo/vol3-num3-2004/cinco-decadas-rh>> Acesso em 12 ago 2018.

MARQUES, José Roberto. O que é e como funciona o RH?. 2018. **Portal IBC**. Disponível em: <https://www.ibccoaching.com.br/portal/rh-gestao-pessoas/o-que-e-rh/> Acesso em 12 ago 2018.

MAXIMIANO, Antônio César Amaru. **Introdução à Administração**. 2ª ed. São Paulo. Atlas. 2011.

MEZOMO, Iracema de Barros. **Os Serviços de Alimentação**: Planejamento e Administração. 1. ed. São Paulo: Manole, 2002.

O PERFIL DO PROFISSIONAL DE RECURSOS HUMANOS CONTEMPORÂNEA: UMA REVISÃO TEÓRICA SOBRE O PERCURSO E AS CARACTERÍSTICAS

Bruna Gabrielle Souza Assenção¹; Giselle Gomes Silva²; Marilan Jessica Monteiro Da Silva Pissolatto³; Márcia Sumire Kurogi Diniz⁴.

MICHAELIS: **Dicionário escolar de língua portuguesa**. 4ª Ed. São Paulo: Melhoramentos, 2016.

NANIAS, A. A importância da seleção no processo da contratação. 2003. **Portal RH**. Disponível em: <http://www.rh.com.br/Portal/Recrutamento_Selecao/Artigo/3544/a-importancia-da-selecao-no-processo-da-contratacao.html>. Acesso em 12 ago 2018.

RESENDE, E. J. **A gestão de pessoal nas empresas brasileiras: o curto e o longo prazo**. Tendências do Trabalho. Rio de Janeiro: Tama, 1999.

RIBEIRO, Antonio de Lima. **Gestão de Pessoas**. 2ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2017. 389 p.

ROBBINS, Stephen P. **Administração: Mudanças e Perspectivas**. Tradução Cid Knipel Moreira. São Paulo: Saraiva, 2003. 524 p.

RUTH, Erison Luis; SOARES, Augusto Cesare de Campos. O Perfil dos profissionais de Recursos Humanos das Empresas de Pequeno, Médio e Grande Porte de Guarapuava. **Unicentro**, 2008. Disponível em <http://web03.unicentro.br/especialização/Revista_Pos/P%C3%A1ginas/4%20Edi%C3%A7%C3%A3o/Aplicadas/PDF/9-Ed4_CS-PerfilP.pdf>. Acesso 12 ago 2018.

SAMMARTINO, W. **A integração do sistema de gestão de recursos humanos com as estratégias organizacionais**. São Paulo: USP, 2002 (Tese de Doutorado). Disponível em <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12139/tde-06072006-205036/pt-br.php>> Acesso 12 ago 2018.

SANTOS, Elcio Henrique. **A gestão estratégica de recursos humanos numa instituição de ensino superior confessional sem fins lucrativos**. Dissertação (mestrado em administração) – Programa de Pós-Graduação em Administração, UMESP, São Bernardo do Campo. 2010. Disponível em <<http://tede.metodista.br/jspui/handle/tede/170>> Acesso 12 ago 2018.

STONER, James Arthur Finch; FREEMAN, R. Edward. **Administração**. Tradução Alves Calado. 5. ed. rev. Rio de Janeiro: LTC, 1995. 533 p.

TANURE, Betânia; EVANS, Paul; PUCIK, Vladimir. **A Gestão de pessoas no Brasil- virtudes e pecados capitais**. São Paulo, Editora Elsevier Editorial LTDA, 2007

TOLEDO, F. de. **Administração de pessoal, desenvolvimento de recursos humanos**. 7ª. ed. São Paulo: Atlas, 1999

VILAS BOAS, Ana Alice & ANDRADE, Rui Otávio Bernardes de. **Gestão Estratégica de Pessoas**. Rio de Janeiro: Elsevier/Campus, 2009.

WOOD, S. Administração Estratégica e Administração de Recursos Humanos. **Revista de Administração**, São Paulo, v.27, n.4, p.30-38, out.dez, 1992. Disponível em

O PERFIL DO PROFISSIONAL DE RECURSOS HUMANOS CONTEMPORÂNEA: UMA REVISÃO TEÓRICA SOBRE O PERCURSO E AS CARACTERÍSTICAS

Bruna Gabrielle Souza Assenção ¹; Giselle Gomes Silva ²; Marilan Jessica Monteiro Da Silva Pissolatto ³; Márcia Sumire Kurogi Diniz ⁴.

<<http://www.spell.org.br/documentos/ver/18656/administracao-estrategica-e-administracao-de-recursos-humanos>> Acesso 12 ago 2018.