

# Gestão de Recursos Humanos

carreira e evolução  
em um setor promissor



# Índice

Clique nos **círculos** e navegue pelos capítulos

**Introdução**

**Gestão de RH:  
origem e evolução**

**Áreas e  
responsabilidades**

**RH tradicional  
x RH estratégico**

**Gestão de RH  
estratégico**

**Conclusão**

## Qual é o grau/nível deste material?

✓ **Básico:** aborda conceitos essenciais da área de RH e tem dicas práticas para sua rotina.

**Intermediário:** aborda funções e exemplos mais complexos, para quem já possui experiência na execução.

**Avançado:** apresenta estratégias avançadas e traz compreensão aprofundada sobre o tema.

# 01 Introdução

**Veja mais conteúdos como esse em nossas redes!**

# Introdução

Por muito tempo, o termo “gestão de recursos humanos” remetia à uma área burocrática, que estava ali apenas para resolver as famosas “papeladas” de contratações, salários e desligamentos.

Para a sua criação, lá na época da Revolução Industrial, todas essas qualificações até faziam sentido, porém, hoje o RH ou a área de Gente e Gestão se transformou e passou a ser uma das áreas mais importantes e estratégicas de qualquer empresa.

Ao longo deste material, vamos acompanhar mais sobre a evolução da área, o crescimento da sua importância dentro das organizações, as responsabilidades que foram surgindo ao longo dos anos e como realizar essa gestão de pessoas de uma forma estratégica e humanizada.

Boa leitura!



# **02** Gestão de RH: origem e evolução

**Veja mais conteúdos como esse em nossas redes!**

1

2



# Gestão de RH: origem e evolução

O RH que hoje conhecemos e que está em constante evolução, surgiu no início do século XX, mas era chamado de Relações Industriais (um reflexo da Revolução Industrial). O objetivo da área era apenas cuidar de questões burocráticas relacionadas aos funcionários, mais precisamente, no custo de cada um para a empresa.

Bem diferente do que vemos hoje, não é mesmo? A área de Gente e Gestão evoluiu, ganhou outros nomes, novas atribuições e objetivos. Questões como saúde mental, bem-estar, desenvolvimento e carreira foram tornando-se assuntos e especialidades do RH. É fato que muitas empresas deixaram para olhar por último para esse setor, acarretando em uma modernização tardia, mas cada vez mais, a gestão de recursos humanos tem se tornado essencial para qualquer companhia, afinal, um desenvolvimento de pessoas e estratégia de negócios, um combo de sucesso para qualquer marca.

A seguir, veja mais sobre as responsabilidades do profissional de recursos humanos.

# **03** Áreas e responsabilidades

**Veja mais conteúdos como esse em nossas redes!**

1

2

3

# Áreas e responsabilidades

Com o passar dos anos, novas atribuições foram surgindo, algumas tarefas foram se modificando e até hoje o RH passa por transformações. E que bom que isso acontece! Afinal, uma área tão importante para qualquer organização não pode ficar parada no tempo.

A seguir, vamos conferir algumas áreas que se formam dentro da gestão de recursos humanos e suas responsabilidades.

## Recrutamento e seleção

O crescimento de uma empresa depende de muitos fatores, dentre eles, está a formação de um time de alta performance em um ambiente de segurança.

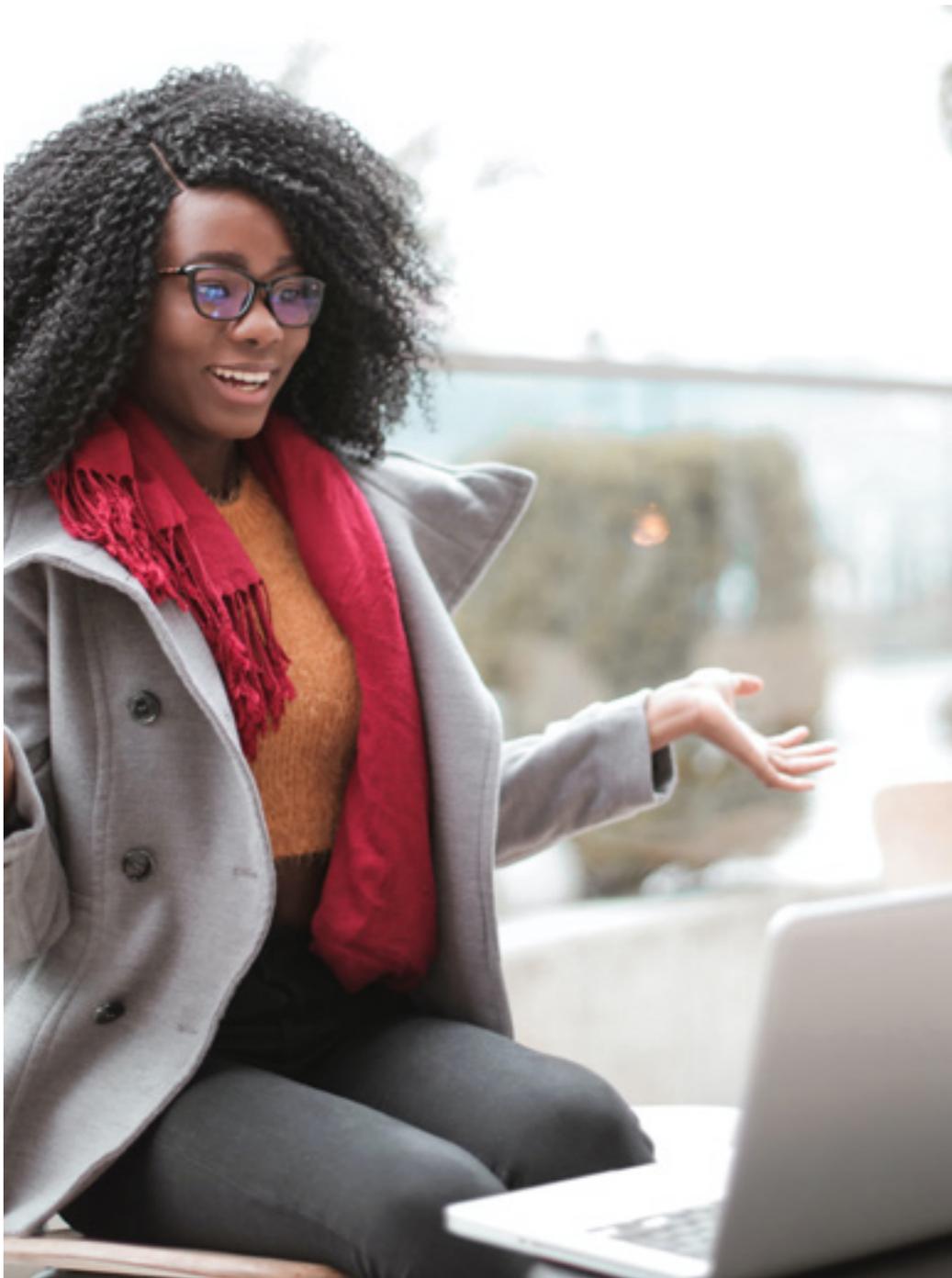
Quem fica responsável por montar esses times juntamente com a liderança é a área de recrutamento e seleção. O profissional de RH que decide seguir por essa vertente, tem como missão atrair e contratar os melhores talentos para as posições em aberto dentro de uma companhia.



1

2

3



Antigamente, isso era feito através de análises de pilhas de currículos impressos, o que levava tempo e era pouco efetivo. Já nos dias de hoje, o RH utiliza de recursos como inbound recruiting, employer branding e metodologias ágeis, além de contar com a tecnologia como sua aliada para realizar contratações mais ágeis e justas.

As empresas podem optar por realizar o recrutamento através de consultorias especializadas ou montar o próprio time de recrutamento e seleção dentro da área de RH.

### **Departamento pessoal**

O departamento pessoal ou DP é um setor mais administrativo do RH, muitas vezes visto como mais burocrático, mas nem por isso, menos ágil.

Essa área cuida da parte de folha de pagamento, férias, admissões e demissões, afastamentos, previdências e toda parte administrativa relacionada aos funcionários e assim como o recrutamento e seleção, também pode e deve contar com a tecnologia como aliada, já existem diversos softwares que ajudam por exemplo, a fazer admissão de funcionários de forma totalmente online, otimizando tempo do novo colaborador e do próprio funcionário do RH.

### **Treinamento e desenvolvimento**

O profissional de RH também pode optar por trabalhar com treinamento e desenvolvimento humano.

1

2

3



Todo o setor de Gente e Gestão precisa ter uma visão estratégica e analítica, mas o time de T&D, como popularmente é chamado, necessariamente, precisa basear suas decisões em números, pesquisas e análises. Afinal, essa área é responsável por identificar e fortalecer o que chamamos de soft skills, e planejar programas de treinamento para competências técnicas, criando todo um programa de desenvolvimento de carreira para os funcionários.

Além disso, a área é responsável por criar treinamentos que estejam alinhados com os objetivos da organização, promover o amadurecimento profissional dos colaboradores, formar novos líderes, ajudar no engajamento e motivação dos funcionários, entre muitos outros fatores que estão diretamente ligados ao crescimento profissional.

### **Cargos e salários**

A política de cargos e salários é parte importante da estratégia de crescimento interna de uma empresa. Através dela, são definidas quais as funções oferecidas, as características necessárias para o cargo, o escopo de trabalho e a remuneração oferecida para cada nível.

O RH tem grande responsabilidade na criação e na manutenção dessa política. Através dela há definição de salários compatíveis com o mercado, critérios para promoções são definidos e o time de gente e gestão trabalha junto com o financeiro na questão de planejamento orçamentário e headcount.

1

2

3

Além disso, a política de cargos e salários pode ser utilizada na estratégia de employer branding, como forma de atrair talentos, pois passa uma segurança para o candidato, afinal, é uma empresa que se preocupa com o reconhecimento do trabalho exercido e com a construção de carreira.

## Business Partner

O BP ou parceiro de negócios, tem como missão aproximar a gestão de pessoas com as estratégias de negócios. Esse profissional é responsável por conhecer todos os processos operacionais e estratégicos de uma organização, fazendo alinhamento entre eles para que tudo flua.

## Saúde e segurança psicológica

Para algumas empresas, o assunto é novo, para outras nem tanto. Saúde e segurança psicológica dos funcionários têm sido pauta recorrente nas rodas de assunto de gestores, principalmente, em tempos difíceis.

Em algumas companhias, dentro do próprio organograma do RH, já existem alguns pilares exclusivos para olhar apenas para essas questões. E através de pesquisas, ações surgem para melhorar o ambiente e o clima de trabalho.



1

2

3

## Diversidade e inclusão

Outro pilar que também surgiu nos últimos anos dentro da área de gestão foi o de diversidade e inclusão. Segundo uma pesquisa realizada pela Accenture, a Getting to Equal 2019: Creating a Culture That Drives Innovation, as empresas que querem ser inovadoras, precisam investir em diversidade e inclusão. Afinal, mentes diferentes, trazem experiências e visões diferentes de um mesmo produto, podendo contribuir para o sucesso do negócio.



# **04** Diferença entre RH tradicional e RH estratégico

**Veja mais conteúdos como esse em nossas redes!**

1

2

3

4

# Diferença entre RH tradicional e RH estratégico

Muito se engana quem pensa que ter um RH estratégico significa deixar de fazer todas as funções pertinentes à área, muito pelo contrário, ainda existirão as chamadas tarefas operacionais, mas que pensadas e executadas de forma otimizada e eficiente, elevam a área de recursos humanos para um novo patamar.

O chamado RH estratégico utiliza dados e análises para tomar decisões, está presente nas reuniões de negócio, baseia suas ações em metas e resultados e utiliza métodos e tecnologias para otimizar suas funções mais operacionais, conseguindo tempo para olhar para o negócio como um todo. A área deixa de ser reativa e passa a ser proativa, ou seja, adianta soluções e implementa melhorias.

Não é à toa que muitos profissionais de RH tornam-se CEOs, afinal, entendem de negócios e de pessoas, fazendo uma gestão equilibrada entre as duas vertentes.



# **05** Como fazer a gestão de um RH de forma estratégica

**Veja mais conteúdos como esse em nossas redes!**

1

2

3

4

5

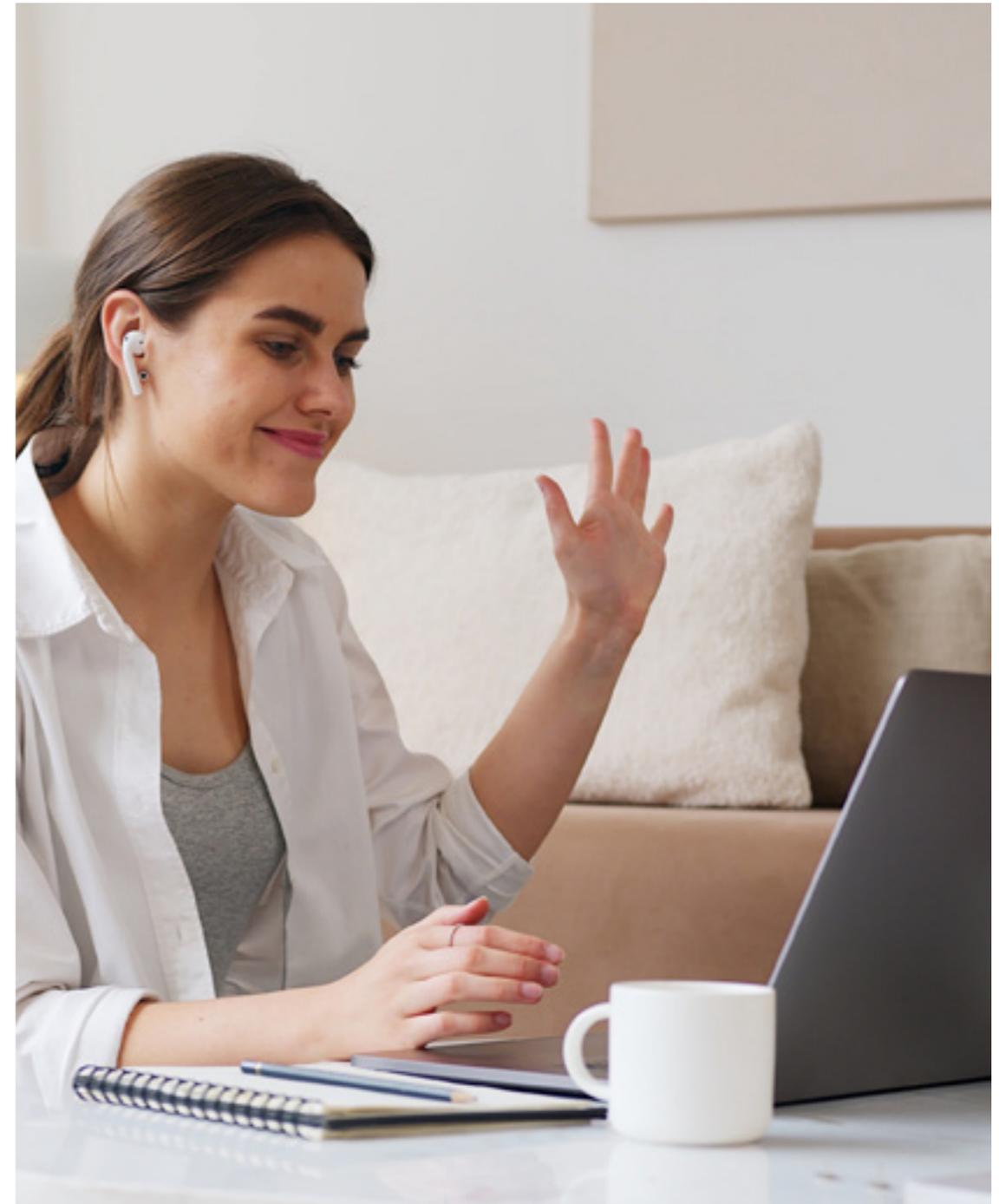
# Como fazer a gestão de um RH de forma estratégica

Agora que entendemos um pouco mais sobre a evolução da gestão de pessoas, sobre as transformações que a área de RH passou e a importância de torná-la cada vez mais eficiente. Separamos alguns passos sobre como ter um RH estratégico, confira!

## 1. Defina metas e objetivos

Vimos que um RH estratégico baseia suas ações em metas e objetivos. Então, para começar, que tal definir algumas metas e objetivos com o time?

De início, não precisa ser nada muito grande, pode ser algo como reduzir o tempo de contratação em X dias, reduzir o turnover ou até mesmo implementar a cultura de análise de dados, medir e analisar os indicadores de RH tão essenciais para que a área tenha mais visibilidade.



1

2

3

4

5

## 2. Planeje

É preciso criar um plano de ações para que as metas definidas sejam batidas e os objetivos alcançados.

Coloque prazos e faça o acompanhamento das métricas, assim será mais fácil responder com agilidade quando algo estiver saindo fora do planejado. Lembre-se que nessa transformação o RH passa a ser proativo e não reativo.

## 3. Seja orientado a dados, um RH data-driven

Como falamos, é preciso acompanhar métricas para saber se os objetivos estão sendo alcançados ou não. O RH data-driven utiliza estratégias como People Analytics, que nada mais é do que coletar dados e fazer análises através de softwares para otimizar todos os processos de gestão.

Através dessas análises é possível traçar estratégias tanto para a própria área, quanto para o restante da empresa. Métricas de desempenho e performance, cálculo de turnover, mapeamento de perfil comportamental e muito mais.

## 4. Não tenha medo da tecnologia

A tecnologia está aí para ser aliada da gestão de recursos humanos, para fornecer dados, informações, para otimizar processos que antes eram manuais e que tomavam todo o tempo do profissional.

Através dela, é possível ganhar tempo para pensar no mais importante: pessoas. No mercado é possível encontrar



1

2

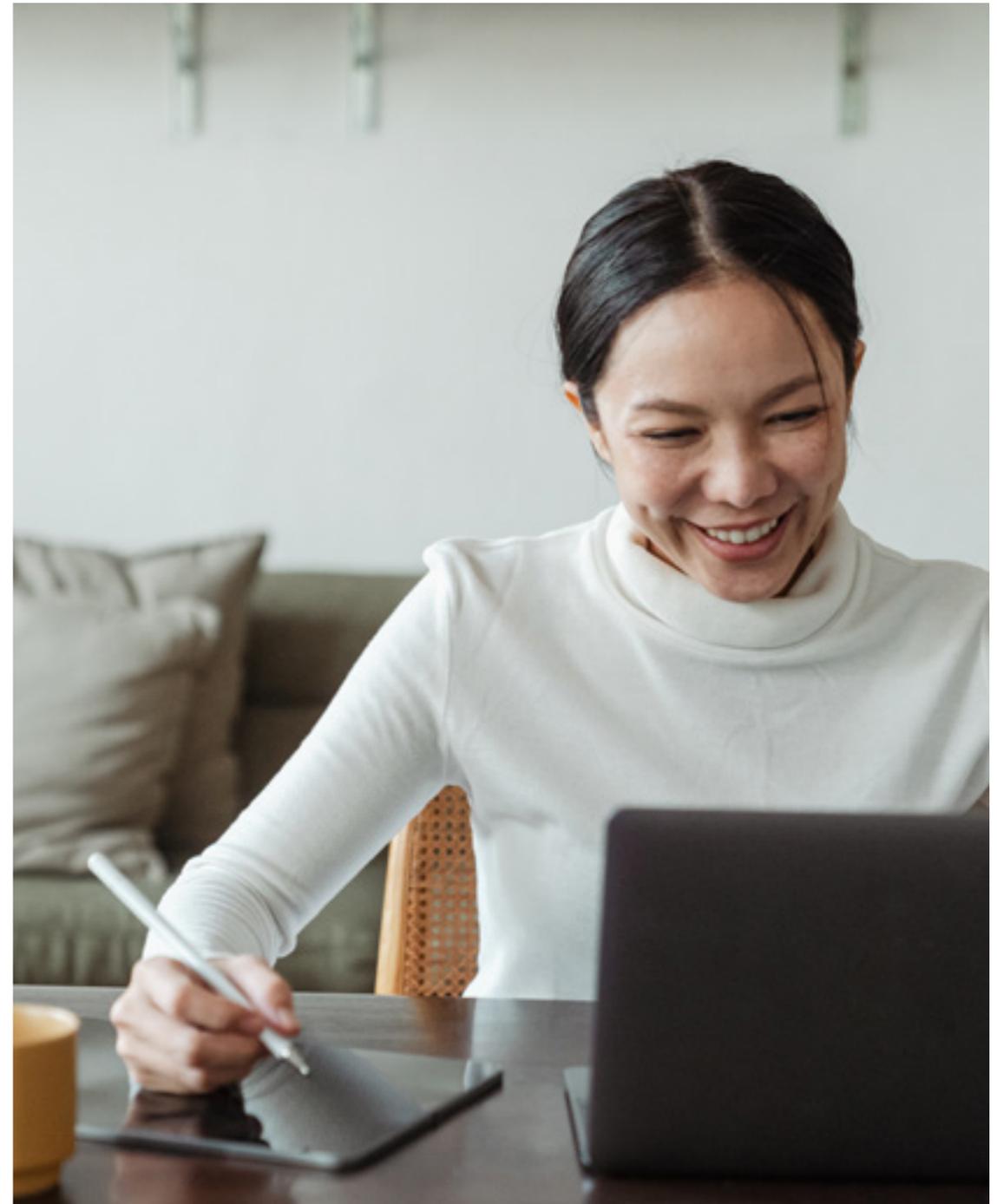
3

4

5

softwares de recrutamento e seleção que auxiliam na diminuição do tempo de contratação e na assertividade das mesmas. Softwares que permitem que a admissão de um novo funcionário seja feita de forma totalmente online, que a folha de pagamento seja administrada em um único sistema.

Não tema a tecnologia, utilize-a em favor da equipe!



# 06 Conclusão

**Veja mais conteúdos como esse em nossas redes!**

1

2

3

4

5

6

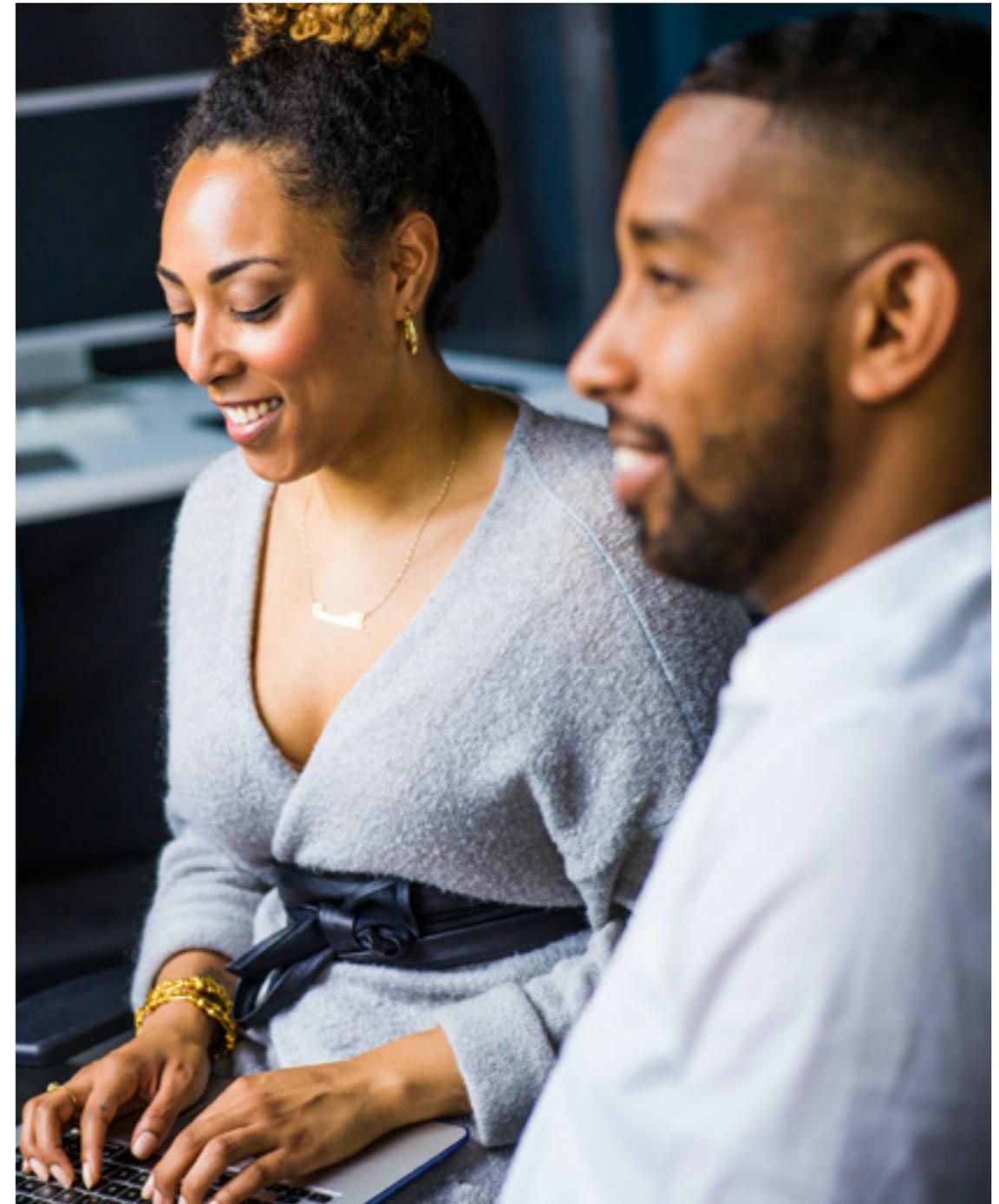
# Conclusão

Nasceu como Recursos Humanos, se transformou em Gente e Gestão, Área de Gente, People, entre muitos outros nomes. Mas a questão é que não é tarefa simples fazer o gerenciamento do que move uma empresa, as pessoas.

É preciso entender do core do negócio, entender do mercado, das tendências, saber fazer gerenciamento de crise, gestão de mudanças, lidar com o que existe de mais difícil e fascinante: gente.

O RH, ou como você quiser chamá-lo, evoluiu, se transformou, deu passos gigantes e não parou por aí, virou a área mais cotada para se transformar no próximo CEO, pois uniu negócios e pessoas em seu escopo de trabalho. Por isso, acompanhar essa evolução é tão importante para ter sucesso.

Se antecipe às tendências, tenha sempre a tecnologia como aliada, utilize dados para pautar suas decisões, ao evoluir como profissional você também estará contribuindo para a evolução dessa área tão importante.



---

# O conhecimento não acaba aqui

Agora que você está por dentro de todas as novidades de um Recrutamento e Seleção moderno e mais orientado a resultados, **que tal continuar se aprimorando?** Separamos alguns materiais para fortalecer ainda mais sua estratégia:

[↑ Clique na imagem e acesse o conteúdo!](#)

---

---

# Autores

Conheça o time por trás desse material especial feito com carinho para você:

**Mariana Cremonesi**  
Especialista de Conteúdo

**Valmir Alves**  
Especialista de Conteúdo

**Letícia Lopes**  
Designer gráfica

## Escreva para nós!

Respondendo esse formulário você nos ajuda a **continuar evoluindo** e a melhorar nossos materiais:

---

# Quer trazer a melhor experiência para o seu candidato?

Faça uma avaliação gratuita e rápida com nossos especialistas - dura só 5min - e contrate as pessoas certas com muito menos esforço



**Obrigada** por ler nosso material!  
Esperamos que tenha gostado :)

# A Gupy

... é o software número 1 de recrutamento e seleção no país. Ajudamos empresas a construírem um processo digital, eficiente, preciso e com experiências incríveis para o RH, gestores e candidatos.

Nossa tecnologia utiliza Inteligência Artificial para ranquear os melhores candidatos e se integra com outros produtos de R&S para que tudo possa ser realizado e analisado em um único lugar, substituindo por completo o Excel, planilhas e gestão por e-mail. Muito mais visibilidade e resultados, com a formação de equipes incríveis para toda a organização!

