



Disponível em
<http://www.anpad.org.br/rac>

RAC, Curitiba, v. 14, n. 4,
pp. 775-776, Jul./Ago. 2010



Resenhas Bibliográficas:

PRÁTICAS DE RECURSOS HUMANOS: CONCEITOS, FERRAMENTAS E PROCEDIMENTOS.

Ana Cristina Limongi França. São Paulo: Atlas, 2007. 267 p. ISBN: 978-85-224-4502-8.

Por Karinne Nogueira Galinari (UFV) e Magnus Luiz Emmendoerfer (UFV).

A Gestão de Pessoas, termo também conhecido tradicionalmente por Recursos Humanos [RH], é um assunto que vem ampliando o seu espaço e relevância nas Ciências Administrativas nos últimos anos por conotar uma tentativa de valorização do capital humano nas organizações. Entretanto nem todas as obras sobre este assunto têm adotado este novo posicionamento ou nomenclatura em seu íterim. Este é o caso da obra didática de Ana Cristina Limongi França, que apresenta as Práticas de Recursos Humanos [PRH], buscando contextualizá-las na realidade brasileira. Vale ressaltar que tal contextualização não é contínua, apesar do esforço, em todos os onze capítulos da obra, que contempla exercícios no final de cada capítulo.

Assim, além da apresentação dos conceitos e da evolução dos modelos de gestão na perspectiva da área RH, as práticas desta área indicadas nesta obra foram, respectivamente: recrutamento e seleção; cargos, salários e benefícios; aprendizagem, treinamento e desenvolvimento; avaliação de desempenho e competências; comunicação e endomarketing; qualidade de vida, saúde e ergonomia no trabalho; relações e direito do trabalho; consultoria interna e externa; carreira e perfil dos gestores de pessoas.

Neste sentido, em abordagem instrumental, em seus capítulos iniciais a autora expõe os primeiros temas supramencionados sem muitas novidades ou discussões já tratadas por outras obras nacionais.

Porém, entre o capítulo sexto e nono, a obra ganha maior destaque, consistência e detalhamento, ao tratar de temas contemporâneos como avaliação de desempenho, endomarketing no contexto da área de RH, bem-estar e qualidade de vida no trabalho e relações trabalhistas. Pressupõe-se que este destaque seja em virtude das experiências adquiridas pela autora como profissional e pesquisadora da área de RH. Neste sentido, os estudiosos e interessados nesses temas possuem material de apoio e de pesquisa relevante e contextualizado para investigações em Administração e áreas afins.

Contudo, os dois últimos capítulos aparentam retomar o estilo dos capítulos iniciais com apresentações sumariadas sobre carreira, perfil do gestor de pessoas e consultoria interna de RH. Este último assunto é tratado no décimo capítulo da obra como **Consultoria Interna e Externa**; mas em momento algum no texto, a autora apresenta modelos, conceitos ou qualquer outra evidência sobre as diferenças, semelhanças ou até mesmo as particularidades da consultoria externa, o que torna pouco precisa a concatenação do título com o conteúdo deste capítulo.

As práticas existentes na área de Gestão de Pessoas como ambientação/socialização de funcionários, uso de sistemas informatizados específicos da área pela gestão, e relações com sindicatos e autarquias

profissionais não são abordadas, assim como temas relacionados a recompensas não financeiras e aprendizagem nas organizações são pouco desenvolvidas nesta obra.

Nota-se que a obra sugere as seguintes aplicações nas organizações: compreensão de sistemas de RH, desenvolvimento gerencial e desenvolvimento organizacional, estando voltada para estudantes e profissionais que estão sendo introduzidos na área de Recursos Humanos. Vale ressaltar que, em boa parte dos capítulos, a obra demonstra ser mais um recurso didático informativo do que formativo para conhecedores e especialistas das práticas de RH relatadas nesta obra, por não se aprofundar no debate das práticas, bem como não promover reflexões que possam estabelecer interlocuções com o desenvolvimento gerencial nas organizações.

Percebe-se também que o conteúdo presente no interior da obra tende a reforçar a idéia expressa no verso da própria capa que tende a representá-la como um **caldo documental**, em que alguns **ingredientes** (leia-se: práticas de RH em discussão) possuem mais conteúdo ou **sustância** do que outros de maior domínio e competência da autora.

Contudo a obra chamada pela própria autora de manual, demonstra uma clara inclinação para uma perspectiva funcionalista, o que tende a criar a expectativa de detalhamento e orientações para a operacionalização de todas as práticas apresentadas. Percebeu-se que isso não se fez presente em alguns capítulos, já considerados nesta resenha. Mas este fato não desmerece sua contribuição na área de Gestão de Pessoas e Relações no Trabalho por meio do conjunto de exposições técnicas e conceituais, pautadas nas principais práticas de Recursos Humanos [RH] existentes nas organizações contemporâneas no contexto brasileiro.