

# Perfis Profissionais na Gestão de Recursos Humanos

Andreia Florêncio, ISCAP-P.PORTO

Dora Martins, ISCAP-P.PORTO

Viviana Meirinhos, ISCAP-P.PORTO

A Gestão de Recursos Humanos (GRH) tem nas suas origens assegurar a quantidade, a qualidade e a uniformidade do trabalho, independentemente da designação atribuída (Almeida, 2011). A GRH tem sofrido alterações bastante significativas ao longo dos anos devido às constantes mudanças no ambiente externo e interno das organizações. Estas mudanças interferem em diversos fatores, nomeadamente, nas expectativas, nas tarefas e no desempenho tanto dos profissionais de recursos humanos como da própria empresa (Martins, Silva & Costa, 2014). Dessa forma, a própria profissão de recursos humanos tende a sofrer alterações ao longo das décadas e, por inerência, as designações dos profissionais também sofrem alteração das designações.

Aprovada em 2010 pelo Conselho Superior de Estatística, a Classificação Portuguesa de Profissões (CPP) surge para agregar o conjunto de todas as profissões existentes em Portugal, em grupos profissionais e descreve todas as funções a estes associados (Cidade das Profissões, 2018). Segundo a CCP, associada à área de Recursos Humanos (RH) existem diferentes funções, nomeadamente, as funções de i) diretor de recursos humanos, ii) de especialista em RH e iii) especialista em formação e desenvolvimento de RH. No entanto, no atual mercado de trabalho, podemos assumir que os profissionais de RH tendem a assumir outras designações não formalizadas na CCP nem circunscritas aos principais quadros de referências.

Partindo desta reflexão conceptual dos Perfis Profissionais de gestão e desenvolvimento de Recursos Humanos o estudo em desenvolvimento pretende apresentar dados exploratórios relacionados com os principais objetivos condutores deste trabalho de investigação: a) caracterizar o perfil dos atuais intervenientes da área da GRH; b) conhecer as designações habitualmente atribuídas aos profissionais de recursos humanos; c) Mapear os perfis nacionais a atuar na Gestão de Recursos Humanos; d) Explorar o perfil do profissional de RH nas redes sociais, nomeadamente no *linkedin*.

Foi utilizada uma metodologia qualitativa, recorrendo à análise documental para a obtenção dos dados, junto de uma amostra do estudo foi obtida a partir dos perfis profissionais disponíveis online na rede social *linkedin*.

## **Contribuições:**

Esta investigação pretende contribuir para:

- A identificação dos perfis atuais dos profissionais da GRH;

## Conclusões

O objetivo primordial desta investigação é demonstrar que a profissão de RH encontra-se evoluída e que não nos deparamos apenas com três profissões dentro da área. São vastas as designações que atualmente os profissionais de RH utilizam para se referir à sua profissão. Esta investigação poderá ser ampliada a outros países, com o intuito de compreender se o perfil do profissional da GRH se assemelha ou identificar as disparidades existentes.

**Palavras-chave:** Recursos humanos, perfis profissionais na GRH, *linkedin*, Gestão de Recursos humanos

## Referências

Almeida, A. (2011). "A gestão de recursos humanos em Portugal: Análise sociológica da construção de um campo profissional" (Tese de doutoramento). Consultado em [https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/5892/1/Doutoramento\\_Ant%C3%B3nio\\_Jos%C3%A9\\_Almeida\\_2011.pdf](https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/5892/1/Doutoramento_Ant%C3%B3nio_Jos%C3%A9_Almeida_2011.pdf) em 29 de outubro de 2018

Instituto Nacional de estatística, L.P. (Eds.) (2010). Classificação Portuguesa das Profissões. Lisboa.

Martins, D., Silva, S. y Costa, E. (2014). "El Cambio del Perfil del Profesional de Recursos Humanos en Portugal". In Margarida Jesus, Celísia Baptista e Francisco Serra. Perspetivas Contemporâneas em Recursos Humanos e Empreendedorismo, TMS Conference Series 2014 (pp. 23-36). Faro: Universidade do Algarve. ISBN: 978-989-8472-59-5 (full paper online <http://recipp.ipp.pt/handle/10400.22/5363>).