

Resenha do artigo intitulado “Gestão Estratégica de Recursos Humanos”

Review of the article entitled “Strategic Human Resource Management”

ARK: 44123/multi.v6i11.1549

Recebido: 10/04/2024 | Aceito: 26/05/2025 | Publicado on-line: 20/06/2025

Raquel Teresa Gonçalves¹

 <https://orcid.org/0009-0005-4126-9908>

 <http://lattes.cnpq.br/0244921564086540>

UniProcessus – Centro Universitário Processus, DF, Brasil

E-mail: goncalvesraquelteresa@gmail.com



Resumo

Esta é uma resenha da obra intitulada “Gestão Estratégica de Recursos Humanos”. Esta obra é de autoria de João Abreu de Faria Bilhim. O texto aqui resenhado faz parte da quarta edição do manual publicado pelo Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas da Universidade Técnica de Lisboa, em 2009. A obra aborda a transição do modelo tradicional de gestão de pessoal para uma perspectiva estratégica, focada nas pessoas como o ativo mais valioso das organizações.

Palavras-chave: Gestão Estratégica. Recursos Humanos. Capital Humano. Vantagem Competitiva. Estratégia Organizacional.

Abstract

This is a review of the work entitled “Strategic Human Resource Management”. This work is authored by João Abreu de Faria Bilhim. The text reviewed here is part of the fourth edition of the manual published by the Higher Institute of Social and Political Sciences of the Technical University of Lisbon, in 2009. The work addresses the transition from the traditional personnel management model to a strategic perspective, focused on people as the most valuable asset of organizations.

Keywords: Strategic Management. Human Resources. Human Capital. Competitive Advantage. Organizational Strategy.

¹ Bacharela em Comunicação Social com ênfase em Jornalismo; especialista em Desenvolvimento de Gestor de Pessoas; especialista em Finanças, Auditoria e Controladoria; Professora universitária; Gestora.

Resenha

Esta é uma resenha da obra intitulada “Gestão Estratégica de Recursos Humanos”. O texto é de autoria de João Abreu de Faria Bilhim e foi publicado em sua quarta edição revisada pelo Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas da Universidade Técnica de Lisboa, em 2009.

Quanto ao autor, João Abreu de Faria Bilhim é Professor Catedrático no Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas da Universidade Técnica de Lisboa. Sua formação e experiência docente na disciplina de Gestão de Recursos Humanos (GRH) fundamentam a reflexão teórica e prática apresentada no manual, que surgiu a partir de seu concurso para a cátedra em 2003.

A obra está estruturada em três partes principais: I) A Função Recursos Humanos; II) Contextos de Gestão de Recursos Humanos; e III) Técnicas e Práticas de Gestão de Recursos Humanos. Os capítulos detalham desde conceitos introdutórios e o departamento de RH até temas como cultura organizacional, gestão da mudança, recrutamento, seleção e fidelização de pessoas.

Em seu resumo, Bilhim destaca que o manual responde à necessidade de ensinar a GRH sob uma óptica estratégica. Ele defende que, na sociedade da informação, as pessoas não são apenas mais um recurso, mas o fator crítico para a competitividade e o sucesso organizacional.

O tema central é a Gestão Estratégica de Recursos Humanos (GERH). O problema discutido reside na insuficiência do modelo tradicional de "gestão de pessoal" frente aos desafios da globalização e da mudança constante. A hipótese defendida é que o sucesso das organizações, sejam públicas ou privadas, depende do alinhamento entre as práticas de RH e a estratégia organizacional, colocando as pessoas no "coração" da empresa.

O objetivo geral da obra é fornecer um quadro teórico e prático para a gestão estratégica dos ativos humanos. Entre os objetivos específicos, destacam-se: analisar a evolução histórica da função RH; identificar as influências da envolvente econômica e tecnológica; e descrever as técnicas de atração, desenvolvimento e retenção de talentos.

A justificativa da obra reside na transformação dos recursos humanos no ativo mais valioso, o capital humano. Cientificamente, preenche a lacuna de uma teoria geral explicativa do papel das pessoas na eficácia organizacional; profissionalmente, serve como guia para gestores em tempos de turbulência; e socialmente, aborda a valorização do indivíduo na sociedade pós-moderna.

A metodologia empregada pelo autor é de natureza técnica (sistêmica), baseada na sociologia da gestão, na abordagem contingencial e na teoria do comportamento organizacional de Edgar Schein. O autor utiliza revisão bibliográfica extensa de escolas como as de Michigan e Harvard (HBS), além de análise de casos e dados estatísticos para previsões de RH.

No desenvolvimento, a primeira parte foca na transição histórica da função pessoal para a gestão de recursos humanos. O autor endossa a visão de que a GRH moderna é uma filosofia orientada para o negócio, visando obter valor acrescentado através do compromisso dos trabalhadores.

A segunda parte explora os contextos de gestão, como a administração pública, o contexto internacional e a influência da cultura organizacional. Bilhim ressalta que a cultura é o fator diferenciador que define "como as coisas são feitas" e constitui a vantagem competitiva sustentável.

A terceira parte detalha as técnicas operacionais, subdivididas em atração, desenvolvimento e fidelização. O autor enfatiza que o recrutamento e a seleção devem

garantir não apenas competências técnicas, mas atitudes alinhadas à missão organizacional.

Sobre o desenvolvimento de competências, destaca-se o papel da avaliação de desempenho como "pedra angular" do sistema. Bilhim defende que a avaliação deve ser voltada para o futuro, identificando o potencial de crescimento dos colaboradores e não apenas punindo falhas passadas.

Por fim, a fidelização é tratada através de sistemas de recompensas que incluem aspectos financeiros e não financeiros, visando o compromisso mútuo entre empresa e empregado. O autor conclui que a gestão estratégica deve ser uma gestão "de e pela cultura".

Os resultados apontam que organizações de alta performance são aquelas que tratam as pessoas como parceiros ativos e ativos estratégicos. O sucesso financeiro é apresentado como uma consequência direta de comportamentos e atitudes individuais fomentados por práticas de RH adequadas.

Referências

BILHIM, João Abreu de Faria. **Gestão Estratégica de Recursos Humanos**. 4. ed. Lisboa: Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas, Universidade Técnica de Lisboa, 2009.

BEER, Michael et al. **Human Resource Management: A general manager's perspective**. Nova York: Free Press, 1985.

FOMBRUN, Charles F.; TICHY, Noel M.; DEVANNA, Mary A. **Strategic Human Resource Management**. New York: John Wiley and Sons, 1984.

GONÇALVES, Jonas Rodrigo. Como elaborar uma resenha de um artigo acadêmico ou científico. **Revista JRG de Estudos Acadêmicos**. Vol. 3, n. 7, p. 95–107, 2020.

GONÇALVES, Jonas Rodrigo. Como escrever um artigo de revisão de literatura. **Revista JRG de Estudos Acadêmicos**. Vol. 2, n. 5, p. 29–55, 2019.

GONÇALVES, Jonas Rodrigo. Como fazer um projeto de pesquisa de um artigo de revisão de literatura. **Revista JRG de Estudos Acadêmicos**. Vol. 2, n. 5, p. 01–28, 2019.

GONÇALVES, Jonas Rodrigo. Escolha do tema de trabalho de curso na graduação em Direito. **Revista Coleta Científica**. Vol. 5, n. 9, p. 88–118, 2021.

KAPLAN, Robert; NORTON, David. **The Balanced Scorecard: Translating strategy into action**. Boston: HBSP, 1996.

SCHEIN, Edgar. **A Psicologia na Organização**. Tradução de Maria Silva Bento. Lisboa: Livraria Clássica Editora, 1986.