

DESENVOLVIMENTO DE RECURSOS HUMANOS NA EMPRESA E O SERVIÇO SOCIAL

José Walter Canôas*

1 - INTRODUÇÃO

A partir da II Guerra Mundial a administração geral da empresa responsável pela coordenação global de uma organização complexa descobre que a geração da riqueza deixou de ser considerada como dádiva da natureza, do clima ou da riqueza do solo. A riqueza, hoje, é encarada como resultado de certas circunstâncias históricas que conduziram as empresas a organizarem suas forças de produção em níveis diversos. Na organização diversa da produção aparece o resultado de como as empresas, face às exigências históricas postas pelas novas possibilidades de organização da vida, resolveram seus problemas de ajustamento no conjunto da sociedade.

A empresa na sociedade de mercado tem que ser competitiva, eficiente e gerar resultados que garantam a qualidade de sua produção e o consumo de suas mercadorias ou serviços. Em síntese a empresa investe dinheiro para obter mais dinheiro, isto é, é mais um negócio rentável que, por ser lucrativo, cumpre funções sociais importantíssimas.

A empresa está estruturada na sociedade de forma a produzir a riqueza na medida em que ela consegue reunir, por um lado, uma imobilização muito grande de terras, maquinários, equipamentos, técnicas operacionais, tarefas e recursos financeiros, e, por outro, realizar a inserção de pessoas, que de forma cooperada acionam maquinários, usam equipamentos, revolvem as terras, empregam e criam técnicas operacionais, cumprem tarefas e geram a riqueza.

* Professor da UNESP, campus de Franca

Na realidade é o trabalho humano que cria a riqueza. O crescimento econômico não pode arrancar senão a partir de um certo nível de desenvolvimento cultural. Por outras palavras, não se pode negar que o social condiciona em grande parte o econômico. Quando subestimou-se o social como reivindicativo e sentimental e investiu-se no aparelho produtivo do qual exclui-se o homem, colheu-se a fraqueza dos quadros humanos na sociedade, a miséria e a opressão.

A noção de recursos humanos e seu consequente desenvolvimento na empresa, historicamente, implica numa certa concepção - do homem e da sociedade e desemboca inevitavelmente numa opção política. Pois, sem uma política de desenvolvimento dos recursos humanos, que englobe todo um conjunto de medidas em todos os setores da empresa e em cada nível de responsabilidade do indivíduo à comunidade, não se obterá o equilíbrio econômico necessário à recuperação do desenvolvimento econômico do país.

A atividade de Recursos Humanos, na empresa deve munir-se de instrumentos e estratégias de ação que lhe permitam planejar, organizar e avaliar:

- 1 - a demanda e a oferta de mão-de-obra, das diferentes categorias profissionais, frente a uma política de pessoal, específica da empresa;
- 2 - as saúde, educação e treinamento dessa mão-de-obra, frente às atuais exigências sociais;
- 3 - a participação dessa mão-de-obra, através da produção, no seu desenvolvimento cultural, em níveis:
 - a) - "sócio-profissional", no qual se consideram as atividades do homem como produtor;
 - b) - "sócio-cultural", no qual se considera o homem como usuário;
 - c) - "cultural-artístico", no qual se considera o homem como criador.

Para que a atividade de recursos humanos desenvolva realmente o homem, é necessário adotar-se a estratégia do desenvolvimento cultural, alcançada através da educação permanente. Ai, é fundamental considerar-se o ensino como um instrumento essencial à formação e ao crescimento do capital humano. Pois, conforme a empresa orientar a política de recursos

humanos, o conjunto da mão-de-obra participará como grupo sujeito de seu desenvolvimento cultural, sem um sistema propriamente dito, mas com resultados relevantes na moral do grupo, na cooperação e integração dos trabalhadores e na produtividade.

2 - AS CONSEQUÊNCIAS DA AUSÊNCIA DE UMA POLÍTICA DE DESENVOLVIMENTO DE RECURSOS HUMANOS NA EMPRESA

A década de 50 revela-nos um quadro bastante sindular da situação da empresa e a condição do emprego dos recursos humanos.

Nesse período, o processo de industrialização tende a reduzir a mão-de-obra disponível.

O perfil da sociedade, no país, modifica-se de agro-industrial para industrial, onde a predominância das relações de mando direto coexistem com formas modernizadoras da empresa capitalista. A racionalidade e a organização da produção atingem as empresas. Elas transformam-se em organizações complexas, que passam a exigir de seus administradores não o mero registro informal sobre a produção e pessoal, mas também o cumprimento da legislação legal.

A movimentação de grande massa de trabalhadores do campo para a cidade, ou a organização de trabalhadores num grande empreendimento faz surgir novas cidades, problemas de urbanização, emprego, moradia, salário, etc.

A grande perspectiva que se abre para acumulação de capital industrial, no período, favorece o surgimento das modernas empresas com investimentos, em empreendimentos agro-industriais e na ciência e na tecnologia.

A racionalidade que orienta esse processo de maturação da empresa encontra nos estímulos desenvolvimentista da década de 60 condições favoráveis para que se passe a considerar os aspectos humanos do trabalho de maneira mais técnica. Nessa década, a modernização da empresa confronta-se com o crescimento, em volume, de uma mão-de-obra que ela mobiliza e atinge indiretamente e que se organiza para reivindicar direitos humanos de associação, salário, saúde e trabalho.

Para tratar do enfrentamento dessas questões as empresas passam a buscar a ajuda de especialistas no trato dos recursos humanos, e que propugnam uma política de assistência e promoção humana, desde que os problemas humanos não perturbem a produção e a vida política da nação.

É justamente neste momento que o serviço social, insere-se na empresa de maneira mais vigorosa.

Os empresários na década de 60, frente ao dilema da pressão da política desenvolvimentista vigente que propugnava por maior participação social, tiveram de optar entre as chamadas reformas de base ou a solução Bonapartista, para o caso brasileiro.

Na década de 70, a empresa aproveita-se das condições do choque internacional do petróleo e pode contemplar seus esforços de crescimento econômico: ajuda o país a ser elevado a oitava potência econômica e à centésima nação em termos de miséria.

A solução escolhida, "mudança pelo alto", teve efeitos funestos na formação dos recursos humanos da empresa. Essa década preparou os chamados especialistas, que na década de 80 acham-se impotentes ou despreparados mesmo em alguns casos, para enfrentar o movimento social que se ajusta às novas formas de organização da vida.

Essas novas formas de organização da vida, são aquelas que devem ser enfrentadas, para o período de transição da sociedade do mando para a sociedade democrática.

O momento de transição que vivemos para os recursos humanos, que mobilizam grandes segmentos produtivos da nação, deve ser bem analisado pelas empresas nesse final de século.

Pois, trata-se do momento do questionamento da política liberal-conservadora que dá as bases para o desenvolvimento econômico, político e social, para que o conjunto da sociedade brasileira delineie, para o ano 2.000 o destino de um grande povo ou o fracasso de uma nação de descamisados.

3 - DESENVOLVIMENTO DE RECURSOS HUMANOS

Hoje, as empresas, de maneira geral, encontram-se sob forte pressão econômica em função das

indefinições conjunturais e da conjuntura por si mesma. Para enfrentar esta situação, é necessária uma atitude cautelosa onde se inclua otimização de resultados, racionalização e economia.

Dentro do processo de desenvolvimento e adequação da empresa é comum alterações marcantes na organização que demandam ações específicas da área de Recursos Humanos. O Mercado de Trabalho apresenta forte compressão com menor oferta de emprego do que procura. Existe acentuado aumento das demandas sociais. Essa situação influi sobre as pessoas, de maneira geral, e sobre a mão-de-obra da empresa, em especial, no sentido de transmitir insegurança.

4 - OS TRABALHADORES ENCONTRAM-SE SOB DUPLA PRESSÃO

Os trabalhos da empresa crescem nas exigências do desempenho individual; a pressão política cresce tanto para os empresários como para o governo e o assalariados.

Essas pressões tendem a apresentar vários sintomas tais como:

- a) - maiores desgastes individuais, que podem levar a decréscimo de desempenho (empresa) e a problemas individuais (pessoa);
- b) - aumento da agressividade pessoal e social;
- c) - aumento das demandas sociais e políticas.

Nesse contexto o movimento sindical dos trabalhadores muda a tônica de suas reivindicações salariais e de benefícios, evolui da garantia de emprego e produtividade para garantia dos direitos sindicais, do emprego e trabalho.

A idéia do pacto político-social abre-se para a sociedade como possibilidade política de articulações que garantam liberdade e democracia, produtividade e progresso.

A estratégia de atuação da área de Recursos Humanos e do Serviço Social passa a ser de constante preocupação com o lucro da empresa. Os profissionais da área de Recursos Humanos e do Serviço Social, são, antes de tudo administradores de empresas, seus

gestores.

Devem estar atentos à dinâmica da realidade social verificando não só as mudanças, no seu conteúdo, mas também a velocidade em que operam as transformações sociais.

A preocupação desses gestores deve voltar-se para os efeitos das ações interventivas tanto a curto, médio ou longo prazo.

Ao assegurarem a maximização do lucro ou da redução de custos da empresa, não devem desprezar os recursos humanos, isto é, sacrificando o nível de emprego ou a remuneração ao trabalho.

Antes, devem assegurar o remanejamento interno na empresa, garantindo postos de trabalho ou criando outros e desenvolverem treinamento do pessoal, pois somente grupos preparados é que irão contribuir para a melhoria dos resultados nas organizações.

5 - PERSPECTIVAS PARA A ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS

A tendência do desenvolvimento dos recursos humanos e do serviço social, apontam para a profissionalização da área. Não haverá lugar no futuro para "amadores".

Na medida que o custo da mão-de-obra cresce, aumenta a importância dos Recursos Humanos e do Serviço Social na área.

6 - ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS E O SERVIÇO SOCIAL DO TRABALHO

No panorama apresentado, adquirem importância fundamental as várias formas de atuação ou Serviço Social na empresa, na área de Recursos Humanos.

Destacamos as seguintes:

Levantamento e diagnose dos anseios e necessidades sociais dos funcionários. Em função dos contatos constantes como indicador dos anseios e necessidades gerais. Respeitando-se sempre, nas informações, a ética profissional.

Isso contribuirá para a avaliação do potencial dos Recursos Humanos e possibilitará o planejamento e pesquisa das atividades a serem desenvolvidas.

Apresentação de alternativas para a solução das demandas sociais dos funcionários. Nessas alternativas não podem ser esquecidas as limitações da empresa, enquanto recursos e meios para que se atinjam resultados que serão avaliados.

Relacionamento com a comunidade externa. Dentro do possível, extrapolando as atividades da empresa na comunidade. A questão da despoluição do meio ambiente, torna-se uma questão política para a empresa e comunidade.

Administração dos projetos de Assistência Social novos ou em andamento na empresa, desenvolvendo serviços sociais na área de Proteção social ao trabalho e defesa dos interesses sindicais.

Identificação de todos os recursos internos ou externos que possam apresentar um benefício para o funcionário sem representar necessariamente custos adicionais.

Aconselhamento e orientação dos funcionários, dentro dos procedimentos e técnicas do Serviço Social.