

Capacitação em Psicologia Organizacional: Introdução à Psicologia Organizacional – A Administração de Recursos Humanos no Brasil

Professora: Maria de Fatima Feitoza Barros
Psicóloga CRP 15/0305

O QUE É RECURSOS HUMANOS (RH)?

Recursos Humanos, é o setor matriz de uma organização, por ser a área responsável pelo capital humano da empresa, assumindo atividades de recrutamento, seleção, treinamento, gerenciamento da marca empregadora e a cultura organizacional.

Teoria das Relações Humanas => EUA => consequência imediata da experiência de Hawthorne => Elton Mayo e colaboradores => 1924.

Tratou-se basicamente de um movimento de reação e de oposição à teoria clássica da Administração.

As principais origens da Teoria das Relações Humanas, segundo Chiavenato (1999), são as seguintes:

- A necessidade de se humanizar a Administração, libertando os funcionários dos conceitos rígidos e mecanicistas;
- O desenvolvimento das chamadas Ciências Humanas, principalmente a Psicologia e a Sociologia;
- As ideias da filosofia pragmática de John Dewey e da Psicologia dinâmica de Kurt Lewin;
- As conclusões da experiência de Hawthorne, desenvolvida entre 1927 e 1932.

1924 => Elton Mayo => estudo feito para verificação da correlação entre produtividade e iluminação no local de trabalho => empresa têxtil/Filadélfia => culminou na instalação na política de RH na Western Eletric Company, situada em Chicago, no bairro de Hawthorne.

Essa experiência se estendeu também no que se refere a fadiga, rotatividade de pessoal, acidentes de trabalho, e efeito das condições físicas sobre a produtividade dos empregados.

Mayo, em 1927, verificou que os resultados das experiências eram prejudicados por variáveis de natureza psicológicas.

Como consequência do entendimento dessa experiência, temos a crescente preocupação com os funcionários, sendo necessária a administração dos recursos humanos.

Segundo Dessler (2005), a administração dos Recursos Humanos refere-se a “práticas e políticas necessárias para conduzir os aspectos relacionados às pessoas no trabalho de gerenciamento especificamente, à contratação, ao treinamento, à avaliação, à remuneração e ao oferecimento de um ambiente bom e seguro aos funcionários da empresa”.

No início de 1900, a representatividade do trabalhador industrial no Brasil era restrita, tendo em vista que a grande maioria da população, cerca de 80%, habitava no campo. Essa foi, conforme descreve Alvin Toffler (2000), “a primeira onda”, fase caracterizada por uma economia essencialmente agrícola.

No início do Século XX, o movimento trabalhista era intenso e isso se devia, em parte, à influência dos imigrantes europeus, principalmente os alemães, os italianos e os poloneses que se instalaram, em sua maioria, em São Paulo e nos estados da região Sul do País.

Esses imigrantes exerceram influência notável nas relações trabalhistas brasileiras dessa fase, em virtude do seu elevado nível cultural, grau de instrução e de politização.

Trouxeram, também, a sua experiência no campo sindical, que foi incorporada ao ambiente de trabalho e refletiu na mentalidade e na conduta do trabalhador brasileiro.

Nesse período, as empresas tinham estruturas pequenas, o que permitia certa proximidade entre o patrão e os empregados.

Assim, o clima era favorável para o trabalhador lutar pelos seus direitos de participação e de melhores condições de trabalho.

Nesse período ocorreram 28 greves em São Paulo, duas delas gerais: em 1907 e 1917. Esta última, vista como uma das mais importantes, alertou os dirigentes das empresas e o Poder Público para a urgência da aplicação de medidas de proteção ao trabalhador, o que resultou numa campanha para a criação de cooperativas, visando baratear os gêneros básicos de consumo.

Esse despertar trazido pelo movimento grevista é considerado como o primeiro passo em direção à Administração de Recursos Humanos, pois, até então, o trabalhador era admitido pela empresa, que o pagava enquanto ele era útil e o dispensava de forma simples.

Até então, as atividades de Recursos Humanos restringiam-se aos cálculos para a retribuição aos trabalhadores do serviço prestado.

O encarregado de Recursos Humanos tinha valor semelhante ao de um “guarda-livros” e sua única função era “contar cabeças”.

Não havia nenhuma espécie de seleção e treinamento, somente o Livro de Escrita de Pessoal ou as “Fichas de Pessoal”, para a contabilidade dos salários devidos. A Administração de Recursos Humanos apresenta, nesse período, um caráter meramente contábil.

No período de 1968 a 1973, o Brasil passou por um notável surto de crescimento econômico que ficou conhecido como “milagre brasileiro”. Houve a modernização e o crescimento das empresas e, como consequência, um valor cada vez maior passou a ser atribuído ao planejamento, à tecnologia e aos profissionais especializados.

A indústria estrangeira instalada no país, também, estimulou fortemente o aumento da complexidade nas áreas de gestão e produção.

O Brasil passou a ter urgência de um novo trabalhador, com maiores aspirações, conscientização e qualificação, o nível de competitividade elevava-se entre as empresas o que tornava necessário, um verdadeiro profissional de Recursos Humanos.

O ano de 1978 proporcionou uma das lições mais importantes para a Administração de Recursos Humanos decorrente da reorganização e das relações trabalhistas.

A função de RH sofreu uma ampla reformulação ao despertar para uma série de questões que estavam adormecidas.

O profissional de Recursos Humanos sentiu a necessidade de desenvolver novas habilidades:

- negociador,
- conhecer as novas tecnologias de Recursos Humanos;
- visão generalista;
- qualidades pessoais de liderança;
- Comunicação;
- postura política, tática e estratégica;
- Desempenhar a função de “consultor interno”

Requisitos que o tornassem respeitado pela diretoria, sindicatos e demais partes interessadas.

Muitos fatores contribuíram para originar um “novo” trabalhador, com aspirações ascendentes e que pouco a pouco, passou a ser visto como um investimento, um potencial a ser desenvolvido pela organização, em detrimento de mais um “custo” do processo produtivo.

Vale ressaltar que, contrariamente à realidade do novo milênio, as antigas práticas de Gestão de Recursos Humanos ainda prevalecem em algumas empresas. O Brasil carrega as “raízes” da Administração de Recursos Humanos – ARH.

Naturalmente, essas novas tendências de trabalho e gestão exigem dele um novo perfil: maior dinamismo, flexibilidade, responsabilidade, disciplina e especialização.

Por isso, a “mão de obra” do futuro, concentrada nas universidades, precisa ter a melhor qualificação possível, caso contrário, tem poucas possibilidades de colocar-se profissionalmente, obrigando-se a aceitar o subemprego.