

A GESTÃO DE PESSOAS E O INVESTIMENTO EM POLÍTICAS DE EMPREGABILIDADE

Haidine Borges Vieira Silva/ Graduada em Pedagogia pela Universidade Federal de Sergipe.
E-mail: dine.bv@hotmail.com

Suellen Muniz Barreto/ Graduada em Gestão em Recursos Humanos pela Universidade Tiradentes. E-mail: suelinha.barreto@hotmail.com

Resumo

A relevância deste artigo advém do interesse em refletir sobre a gestão de recursos humanos e o investimento em políticas de aplicabilidade na empresa, apresentando um arcabouço teórico adaptado e ilustrando um exame dos principais temas que compõem esse assunto, visando à sua aplicabilidade ao contexto das empresas nacionais. Inicialmente, analisou-se a Gestão de Pessoas e o Investimento em Políticas de Empregabilidade na empresa, em seqüência verificou-se a emergência de empregabilidade, e por fim identificou-se os indicadores socioeconômicos. É pertinente ressaltar a carência na atuação do Estado através de políticas públicas específicas para superação das necessidades da sociedade, esse é o ponto essencial a ser observado quando o objetivo é discutir os indicadores sócio-econômicos para políticas de empregabilidade.

Palavras - chave: Gestão de Pessoas; Políticas, Empregabilidade.

Abstract

The relevance of this article comes from interest in reflecting on human resource management and investment policies applicable in the company, presenting a theoretical framework adapted and illustrated examination of the main themes that make up this issue, aiming to its applicability to the context of national firms . Initially, we analyzed the People Management and Investment Policies for Employability in the company, in sequence observed the emergence of employability, and finally identified himself, socioeconomic indicators. It is pertinent to point out the shortage in the state action through public policies to overcome society's needs, this is the essential point to be observed when the objective is to discuss the socio-economic indicators for employability policies.

Keywords: People Management, Politics, Employability.

INTRODUÇÃO

Devido à crescente competitividade, as empresas estão se adequando a uma nova exigência do mercado de trabalho. Tais modificações objetivam-se em aumentar a eficiência e a qualidade do trabalho dos seus empregados, como também, o clima das relações humanas no interior da empresa. Atualmente se faz necessário aprender rapidamente a administrar os recursos humanos dentro das empresas. A rápida e irreversível mudança pela qual passam as empresas nacionais na contemporaneidade percebeu-se que seria necessário deixar para trás as práticas simplicistas de admitir e demitir pessoas. Tudo isso se constitui por uma influência das condições externas, principalmente a Lei que impera no Mercado.

Ao referir-se a gestão de pessoas a nível empresarial na atualidade, isso significa a otimização do funcionamento das organizações através da tomada de decisões racionais fundamentadas na escolha e tratamento de dados com informações relevantes. Contribui para o desenvolvimento e satisfação de um grupo de pessoas. Quando a gestão se alinha ao desenvolvimento das empresas, colabora para uma associação de habilidades e métodos que tem como objetivo desenvolver a educação continuada, a criatividade, o conhecimento tácito e explícito, visa o aprimoramento dos seus colaboradores gerando uma maior produtividade.

A GESTÃO DE PESSOAS E O INVESTIMENTO EM POLÍTICAS DE EMPREGABILIDADE NA EMPRESA

No contexto cultural do passado, na década de cinquenta e início da década de sessenta, os problemas gerados pelas relações humanas (dos funcionários) eram resolvidos pela falsa crença geral de uma exorbitante oferta de mão de obra. Trocava-se a pessoa e punha-se um ponto final no problema. Para tanto, “o elemento humano foi, aos poucos, afigurando-se como um dos elementos que mais interceptavam o desenvolvimento da organização, pondo em risco, assim, os objetivos almejados (BERGAMINI, 1980, p. 12).”

Nessas circunstâncias, devido às ações tecnológicas, o refinamento de políticas e procedimentos da administração financeira e mercadológica, gerou a necessidade de um tipo de mão de obra mais especializada e melhor preparada. A qualificação da mão de obra tornou-se um dos principais focos de preocupação dos empresários, por que nessa perspectiva ela se faz um elo importantíssimo entre as necessidades da empresa e os objetivos almejados pela organização. De maneira geral, as organizações se articularam para um princípio fundamental,

conhecer o contexto organizacional no qual se pretende organizar um Departamento ou uma Gerência ou mesmo uma Diretoria de Recursos Humanos.

O desenvolvimento tecnológico da atualidade tem lançado no ambiente empresarial muito desafios. A procura de transformar esses desafios em oportunidades, novas diretrizes em suas políticas financeiras e mercadológicas tem se configurado numa necessidade indiscutível para todas as organizações empresariais que desejam o sucesso.

Esse interesse especial dos administradores pela mão de obra qualificada faz com que as empresas negociem ações coletivas junto com os seus contratados, isso inclui políticas de contratos legais, regulamentados pelo governo.

As condições econômicas limitam maiores investimentos na gestão de pessoas, porém as empresas que experimentam uma fase de crescimento e lucratividade fornecem políticas apoiadoras de relações com seus empregados, como por exemplo, fornecendo cursos de capacitação pessoal e profissional. Assim sendo, a atmosfera das relações humanas na empresa reflete valores e cultura. Programas de relacionamento com empregados enfatizam o respeito aos seus direitos e informam aos administradores os problemas reais de cada organização. Referente a isso, George e John (2000) descreve:

(...) a avaliação das condições sob as quais as pessoas são administrada – Condições externas, organizacionais e pessoais dos empregados – ajuda os administradores a de diagnosticar a situação, estabelecer objetivos e tomar as decisões adequadas sobre os recursos humanos, incluindo aqueles sobre os sindicatos e as relações com os empregados (MILKOVICH & BAUDREAU, 2000, p. 453).

Um dos incentivos que vem se destacando nas empresas atualmente é o desenvolvimento de carreira, que busca conduzir da melhor forma possível à trajetória profissional do funcionário. Tais cursos de capacitação ou treinamento colaboram para que o profissional possa atender de forma eficiente os ideais da empresas e do público ao que se propõe trabalhar. Essas atividades de aperfeiçoamento de pessoal são realizadas na maioria das vezes em um período curto de tempo, regido por um prazo onde os empregados devem adquirir conhecimentos, atitudes, e habilidades em função de objetivos definidos.

Neste sentido, o treinamento não deve ser entendido como uma despesa ou ônus pesado, mas sim, como um investimento, cujo retorno é altamente compensador para as organizações empregadoras. Pois os colaboradores passam a executar suas tarefas de maneira mais significativa na empresa, é também através desse aperfeiçoamento para contratação ou capacitação de pessoal que a instituição consegue identificar e avaliar as dificuldades e o

desempenho de cada pessoa, podendo a partir deste diagnóstico, atribuir funções observando as habilidades detectadas em cada indivíduo que almeja uma vaga na empresa ou para aquele que pretende conseguir uma promoção na mesma.

Está fora de dúvida que os programas de treinamento, quer de forma oficializada ou menos formal, têm vingado em todas as instituições de trabalho. É sempre necessário entender que as pessoas não nasceram sabendo como trabalhar e se torna preciso prepará-las para tanto, numa busca de aumento de produtividade, de qualidade melhor do produto acabado, na redução da incidência de quebra de máquinas e desperdício de matéria-prima (MILKOVICH & BAUDREAU, 2000, p.39).

Portanto, faz-se necessário possuir uma política eficaz de gestão de pessoas, isso resulta em conhecer o indivíduo e a equipe, possibilita o crescimento individual e coletivo, resulta em uma cooperatividade ativa entre os indivíduos que trabalham na empresa.

O curso de aperfeiçoamento ou de gestão de pessoas oportuniza uma mobilização dos profissionais em adquirir novos conhecimentos resultando na satisfação profissional, pois quando o indivíduo entende que é parte integrante da empresa e que também é parte integrante do sucesso da mesma, procura desenvolver de forma mais coesa suas atividades profissionais.

Outro fator importante para a gestão de empregabilidade é que a empresa ofereça condições para que cada indivíduo articule seu projeto profissional com os próprios objetivos institucionais. Deverá ficar claro para o indivíduo o impacto que seu projeto pode causar a organização como um todo, os resultados do seu projeto devem proporcionar o equilíbrio da empresa, ou seja, ser mais produtivos que destrutivos.

Os recursos humanos (RH) trazem o brilho da criatividade para a empresa. As pessoas planejam e produzem os produtos e serviços, controlam a qualidade, vendem os produtos, alocam recursos financeiros e estabelecem as estratégias e objetivos para a organização. Sem pessoas eficazes, é simplesmente impossível para qualquer empresa atingir seus objetivos (MILKOVICH & BAUDREAU, 2000, p.19).

Recentemente grandes empresas estão investindo em Recursos Humanos, essas organizações empresariais observam que essa área geralmente tem uma posição estratégica para o crescimento da mesma, onde seus presidentes assumem pessoalmente esse setor como indispensável. Na prática, apostar em Recursos Humanos é valorizar e gerenciar a qualidade

dos profissionais, isso resulta na criação de clima organizacional positivo, que por sua vez, se traduz em satisfação interna e aumento da produtividade.

A EMERGÊNCIA DE POLÍTICAS DE EMPREGABILIDADE

O Brasil na década de 1960 acelerou o seu desenvolvimento econômico para permanecer em padrões equivalentes aos países desenvolvidos. Mas nessa década o País enfrentou graves crises de fundo econômico, social e político. A solução rápida e eficiente para seu problema de ordem econômica encontrou no autoritarismo e na tecnocracia a convicção, também, de seus problemas políticos e sociais. Contudo, vivenciamos no Brasil de hoje a mesma preocupação em encontrar fórmulas de operacionalizar maior participação das pessoas e grupos na condução de políticas de empregabilidade. Grande parte da população com qualificação profissional, nessas duas décadas, se adaptou e contribuiu para o enfrentamento dessa depressão econômica.

È evidente que as organizações (privadas ou não) diante de conseqüências de uma situação de desafios e crise econômica, elaborem estratégias e táticas que possam auxiliar a gestão de Recursos Humanos. “Essa situação requer, então, dos profissionais de recursos humanos, especialmente, uma grande dose de resistência, criatividade e um alto senso de oportunidades (TOLEDO, 1986, p.35)”.

Todavia, em época de crise uma organização não pode esperar para encontrar as pessoas competentes no momento em que sejam necessárias para o preenchimento do cargo específico. Em vez disso, deve-se fazer um esforço para planejar as necessidades futuras e decidir onde encontrar a pessoa certa para cobrir as necessidades, isto exige, planejamento de recursos humanos, que inclui todas as atividades necessárias a obtenção dos tipos e números adequados de empregados. Os padrões típicos do planejamento do emprego buscam saber se número, custos e qualidade dos empregados atendem às necessidades reais da empresa. Para atingir os objetivos da organização na empregabilidade é preciso constituir planos táticos que funcionam como guias de ação.

As atividades de planejamento de RH concentram-se na fixação de objetivos. O planejamento envolve o estabelecimento de como uma organização pode mudar de um cenário existente de RH para outro desejado, ou seja, como preencher as lacunas em sua eficácia e justiça (MILKOVICH & BAUDREAU, 2000, p.31).

Os planos táticos estratégicos funcionam como orientações para a tomada de decisões. Geralmente refletem um objetivo e orientam os indivíduos em direção a esses objetivos, em situação que requeiram alguns julgamentos.

As políticas de empregabilidade, tais como, o recrutamento externo, a seleção externa de empregados, a demissão, redução e retenção de pessoal, plano de carreira, treinamento, sistema de pagamento, remuneração individual dos empregados e benefícios, servem para que as pessoas façam escolhas semelhantes ao se defrontarem com situações similares, também constituem afirmações genéricas baseadas nos objetivos organizacionais e visam oferecer rumos para as pessoas dentro da organização. Elas definem limites ou fronteiras dentro dos quais as pessoas podem tomar suas decisões.

As organizações definem uma variedade de políticas, como de recursos humanos, vendas, produção, crédito, entre outras. Cada uma dessas políticas geralmente é desdobrada em políticas mais detalhadas. As políticas de recursos humanos são divididas em políticas de seleção, remuneração, benefícios, treinamento, segurança, saúde etc. As políticas de vendas são divididas em políticas de atendimento ao cliente, pós-vendas, assistências técnicas, garantia etc. Em cada política, a organização explicita como os funcionários deverão se comportar frente ao seu conteúdo.

Muitas organizações adotam políticas de restrição ao fumo, permitindo-o somente em certos locais como salas de fumo, áreas de recepção, áreas de escritório ou cafeterias e punindo funcionários que não respeitam as proibições. Outras impõem políticas de segurança pessoal e de preservação de acidentes e que extremamente levadas a sério por todas as pessoas envolvidas.

INDICADORES SÓCIOS-ECONÔMICOS PARA POLÍTICAS DE EMPREGABILIDADE

As rápidas mudanças decorrentes do avanço tecnológico e do processo de globalização indicam a necessidade de se destinar cada vez mais políticas de empregabilidade com a finalidade de atender às demandas de profissionais que buscam atuar no mercado de trabalho ou permanecer nele (RONALD, 2010).

De acordo com Lima Júnior (2009) após a Segunda Guerra, a temática sobre desenvolvimento econômico emerge intensamente enquanto problema, sendo que nesse mesmo momento algumas nações experimentavam forte crescimento econômico outras

permaneciam estagnadas por longo período. Diante disso, muitas discussões foram levantadas sobre as causas para estas diferenças econômicas e de desenvolvimento. Questionamentos em torno do desenvolvimento foi alvo prioritário, foram discutidos os fatores de produção, o padrão de vida da população, a expansão do PIB, a renda per capita, dentre outros.

Para Baggio (2005) as organizações constituem um meio através do qual as pessoas atingem os seus objetivos pessoais e profissionais, como também num ambiente corporativo as organizações tendem também a alcançarem seus objetivos. Contudo, nas últimas décadas as empresas estão vivendo grandes desafios, sendo exemplos desses desafios atuais: a competitividade, a adequação e ajustes para adaptação a uma nova realidade.

Além do que foi exposto acima é pertinente abordar as carências na infraestrutura, nas produções de setores diversos e na atuação do Estado através de políticas públicas específicas para superação das carências da sociedade são pontos essenciais a serem observados quando o objetivo é discutir os indicadores sócio-econômicos para políticas de empregabilidade.

Segundo Gomes & Vergolino (1995 apud LIMA JÚNIOR, 2009), o Estado tem muitas atribuições nesse âmbito, ele surge como principal supridor dos serviços públicos, empregador, regulador do serviço privado, coordenador de suas ações, agente de transferências a pessoas, investidor, financiador e supridor de fundos para investimentos privados. Nesse contexto, pode-se presumir que a atuação governamental determina as políticas públicas necessárias a atender as demandas empregatícias da sociedade.

Os fatores que mantém a empregabilidade estão nitidamente associados às questões sócio-econômicas, alguns deles podem ser elencados como fundamentais na manutenção da empregabilidade. Conforme relata Baggio (2005, p. s/n) “[...] a atribuições desses fatores se dá sob quatro aspectos essenciais à manutenção de empregabilidade atualmente: a adaptação a mudanças; perfil adequado à profissão; rede de relacionamentos e educação continuada”.

A adaptação a mudanças diz respeito às novas exigências da sociedade em geral, em que os profissionais devem estar bem preparados a ponto de se tornarem agentes da mudança, gerenciando-a e extraíndo dela suas principais vantagens. Neste contexto observar-se também o perfil adequado à profissão, sendo este considerado um dos fatores mais importantes na manutenção do nível de empregabilidade (CHIAVENATO, 1999).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A rede de relacionamentos trata-se de um movimento gerado pelo processo de globalização através da evolução dos meios de comunicação e dos sistemas de informática. As experiências, conhecimentos e saberes fazem toda a diferença para o profissional que se enquadra de acordo com o perfil almejado pelo mercado na contemporaneidade. A educação continuada também é uma iniciativa bastante importante, ela deve qualificar a mão de obra, motivando os empregados a estar envolvidos com a proposta de trabalho apresentada pela instituição. A qualificação e a requalificação de mão de obra ajuda a melhorar o desempenho dos profissionais também a atender as exigências do mercado globalizado. Essencialmente o aprendizado é o processo pelo qual as pessoas adquirem novos conhecimentos ou habilidades para melhorar seu desempenho profissional.

È preciso que as políticas de empregabilidade atendam às reais necessidades dos trabalhadores, sendo preciso que as empresas bem como o Estado fiquem atentos aos indicadores sócio-econômico. É fundamental observar as dimensões empíricas da realidade social, possibilitando a ampliação de capacitação das pessoas para se adequarem ao novo e exigente mercado de trabalho, levando-se em conta os aspectos da circulação de produtos e serviços de modo formal, as alterações na distribuição de renda, taxa de desemprego, entre outros que se encontra alicerçado na sociedade contemporânea.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- MAGGINSON, Leon C. **Administração conceito e aplicação**. 4º ed. Estado: editora, 1998, p. 283-284.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Administração: teoria, processo e pratica**. São Paulo: Makson Books, 1994,p.234-246.
- BAGGIO, Letícia. **Como manter a empregabilidade em tempos de crise**. Disponível em: <<http://www.pg.cefetpr.br/wt/artigosAprovados/art7.pdf>> Acesso feito em 25 de abril de 2010.
- BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Desenvolvimento de recursos humanos: uma estratégia de desenvolvimento organizacional**. São Paulo: Atlas, 1980.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de janeiro: Campus, 1999.
- LIMA, Junior. **O desenvolvimento sócio econômico e as políticas públicas de investimento na região nordeste**. Disponível em: < http://www.sep.org.br/artigo/LIMA_JUNIOR.pdf> Acesso feito em 26 de abril de 2010.
- MILKOVICH, George T & BOUDREAU, John W. **Administração de recursos humanos**. Tradução: Reynaldo C. Marcondes. São Paulo: Atlas, 2000.
- RONALD, Domingues. **Conceito e medição de desenvolvimento sócio-econômico**. 2001. Disponível em:<<http://ww.portalprudente.com.br/.../bacen%20-conceito> - Aceito feito em 25 de abril de 2010.
- TOLEDO, Flávio de. **Recursos Humanos, crise e mudanças**. 2ª Ed. São Paulo: Atlas, 1986.