

## 1. PRÁTICAS DE RH NO SETOR PRIVADO

A teoria da administração no Brasil tem tido como fonte a produção científica estrangeira, segundo levantamento feito por Vergara & Carvalho (1995), cerca de 80% das referências bibliográficas em trabalhos brasileiros publicados na área de administração são estrangeiras, sendo 60% americanas. Isto quer dizer que a produção científica brasileira não está voltada para a realidade brasileira, está apoiada em referências estrangeiras, não considerando assim as diferentes culturas que agem de formas diferentes. Além disso, tanto a teoria como a prática de administração, segundo Rodrigues Filho (2002), não possui uma perspectiva crítica por parte dos que dirigem as organizações modernas, o que faz reforçar determinados modismos.

No setor de recursos humanos isto acontece com mais intensidade, pois o mesmo é responsável pela introdução, aplicação e manutenção de conceitos que nada tem a ver com a cultura da organização, são “pacotes prontos”, “kits” que devem ser absorvidos por toda a organização. Muitos termos estrangeiros, como diz Bertero e Keinert (1994) tem surgido, principalmente a partir dos anos 80, e as empresas começam a aplicar estes termos em seu contexto, sem ao menos ter a preocupação, como Ramos (1983) descreve, de adaptar os conceitos e metodologias administrativos importadas à própria realidade.

Os profissionais quando preparados pelas universidades utilizam apenas bibliografias estrangeiras (muitas vezes não científicas) e produzem idéias se apoiando em referências e modelos apenas estrangeiros. Ao desenvolver suas atividades numa organização se limitam a copiar o que vem de fora. Parece que o fato de copiar o que vem de fora parece qualificar mais o profissional, faz com que ele seja um profissional globalizado e com a visão mais ampla. As práticas adotadas, principalmente nesta área de recursos humanos, são recebidas como algo determinante para a realidade brasileira. É

São utilizados e aplicados termos e conceitos como liderança Coach, Empowerment, Reengenharia, Downsing, Qualidade de vida no trabalho, Sistemas de Qualidade: Kaizen, Just in Time, Kanban, 5S, TQC, TQM, etc, quase que todos estes conceitos estrangeiros, pelo fato de ser uma indústria e sua metodologia de produção é Just in Time, atuando como ferramenta da qualidade. Além destas práticas outros modelos e modismos de programas são aplicados como o 5s, avaliação de desempenho, etc.

A produção brasileira em análise organizacional é divulgadora no sentido de repetir didaticamente o que foi produzido lá fora, utilizando conceitos modernos e experiências estrangeiras para analisar, explicar e solucionar questões administrativas brasileiras. Na sua percepção, deve-se importar conhecimentos das grandes potências, já que são avançados tecnologicamente. Porém, não é necessário aprender teorias estrangeiras, já que as bibliografias brasileiras são suficientes para a prática profissional.

Observando algumas práticas de recursos humanos utilizadas em empresas da área pública e privada, e que, no setor privado demonstra desenvolver em suas estratégias a cópia de modelos estrangeiros, sem considerar a realidade, necessidade e particularidades da cultura e da organização no Brasil, já na área pública existe uma certa resistência devido a burocracia e a inexistência muitas vezes de um departamento de RH.

É preciso que haja uma prática decorrente de uma teoria de fato brasileira, que conforme foi analisado em artigos e pesquisa realizada pela PUC/RJ, quase que inexistente.

Conclui-se, portanto, que é necessário uma maior produção científica brasileira em Administração, especificamente voltada para RH, uma maior valorização desta produção e conseqüentemente uma maior prática com base neste conhecimento adquirido.

É preciso CRIAR em RH e não COPIAR. Os estudos e práticas de RH decorrentes das teorias absorvidas pelas empresas brasileiras precisam ser incentivados, valorizados, divulgados, tanto na área acadêmica como empresarial para que haja um referencial em modelos autenticamente brasileiros. Nas empresas privadas isto se torna mais evidente, principalmente no setor industrial, fonte da nossa pesquisa, já na área pública, devido à acomodação e à influência política o fenômeno da cópia torna-se mais raro.

A principal conclusão deste artigo é que se percebe que ainda não se desenvolveu uma análise organizacional brasileira (Carvalho Jr. E Vergara, 1996) e que naturalmente as empresas no Brasil também não desenvolveram práticas de RH adequadas à sua própria realidade. Portanto, é fundamental estimular os acadêmicos e empresários a CRIAR em RH.