

O RH E AS RELAÇÕES DE TRABALHISTAS

Inúmeros conflitos são constantemente travados entre as organizações e seus trabalhadores, são conflitos bem explicados pelos estudos de Karl Marx quando se refere ao princípio da *mais-valia*, que através da exploração do trabalhador, o lucro retorna para o capital da empresa, enquanto que este mesmo trabalhador não tem, muitas vezes, suas necessidades básicas atendidas. Desta forma há uma insatisfação crescente, de um lado, por não receber o que é justo, e do outro por não conseguir sua produtividade. O trabalhador que, não satisfazer ao seu sistema interno de necessidades no ambiente de trabalho, no qual o homem investe a maior parte de sua vida, não conseguirá tampouco colaborar com o desenvolvimento da organização para a qual trabalha. Segundo Peter Senge, na sua última palestra do Congresso de Gestão de Pessoas da ABRH-RJ, **não pode haver desenvolvimento organizacional sem desenvolvimento das pessoas**. Para Marras (2001), o ideal seria, “*desenvolver uma filosofia de pensamento empresarial onde o lucro justo e necessário seja compatível com o nível de vida do homem, também justo e necessário, resgatando como via de consequência o pensamento humanístico na relação homem-tarefa, como objetivo maior de resultado*”. Resultado sim, para ambos. É possível, então, numa prática capitalista, uma boa convivência entre empresa e trabalhador? Teria como as empresas serem mais humanistas nas suas relações? Poderá o profissional da área de recursos humanos ser um mediador dos interesses do trabalhador, um cooperador dos sindicatos, e ao mesmo tempo, atender os interesses da empresa, buscando resultados e lucratividade? Quais as práticas atuais deste profissional nas organizações estão de conformidade com seu discurso ou não? Com o movimento produzido pelos sindicatos, da valorização do ser humano, do respeito ao homem e seus direitos, surge então, a área de Recursos Humanos, como mais uma forma de comunicação e intermediação entre empresa e trabalhador. Hoje, no organograma da área de RH existe como subsistema uma área que trata especificamente das relações trabalhistas, e que deve ter seu foco voltado para o lado humanístico e não legalístico, para que possa tratar de assuntos relacionados às necessidades humanas do trabalhador. Uma compensação justa e adequada, boas condições de trabalho, desenvolver as capacidades do trabalhador, oportunizar seu crescimento e segurança através da aplicação de salários e jornada compatível, bom ambiente de trabalho, autonomia, confiança, desenvolvimento pessoal, comunicação clara, plano de carreira, estabilidade no emprego, entre outras. É, portanto, por meio do RH que sindicatos podem ser ouvidos, negociações podem ser realizadas, necessidades podem ser atendidas e uma maior aproximação entre a empresa e seus funcionários podem ocorrer.