

REFLEXÕES SOBRE A IMPORTÂNCIA DAS PESSOAS NAS ORGANIZAÇÕES

REFLEXIONS ON THE IMPORTANCE OF PEOPLE IN ORGANIZATIONS

REFLEXIONES SOBRE LA IMPORTANCIA DE LAS PERSONAS EN LAS ORGANIZACIONES

Micheli Rodolfo de Lima
michelimrl@hotmail.com

Luz Maria Romero
luzmariag@yahoo.com

RESUMO

O presente artigo apresenta uma reflexão à luz da dignidade da pessoa humana sobre a evolução da visão e do gerenciamento de pessoas nas organizações, ainda que em linhas gerais. O objetivo é o de analisar a maneira como o ser humano ganhou importância, enquanto trabalhador e força motriz das corporações. O estudo visa ainda compreender a relevância da gestão de pessoas como meio de buscar a valorização dos profissionais e do ser humano, mitigando as características retrógradas da antiga visão do departamento de recursos humanos. A nova gestão de pessoas ganhou espaço nas organizações. Com isso, facilitou tanto para a empresa quanto para o colaborador avaliar se o novo modelo concretizou. Isso, na prática, pode ser compreendida como a valorização do colaborador, não somente como um profissional essencial à organização, mas também enquanto pessoa e ser humano dotado de personalidade e dignidade.

Palavras-chave: Gestão de Pessoas. Recursos Humanos. Dignidade da pessoa humana. Capital intelectual humano.

ABSTRACT

The present article presents a reflection in the light of the dignity of the human person about the evolution of the vision and people management in the organizations, yet in general lines. The goal is to analyze how the human being has gained in importance as a worker and driving force of the corporations. The study also aims to understand the relevance of people management as a means to seek the professionals' valorization and of the human being, mitigating the reactionary characteristics of the former vision of the human resources department. The new people management won space in the organizations. This made it easier for both the company and the employee to evaluate if the new model was implemented. In practice, it can be understood as the employee valorization, not only as an essential professional to the organization, but also as a person and human being endowed with personality and dignity.

Key words: People management. Human Resources. Dignity of the human person. Intellectual human capital.

RESUMEN

El presente artículo presenta una reflexión a la luz de la dignidad de la persona humana sobre la evolución de la visión y la gestión de personas en las organizaciones, aunque en líneas generales. El objetivo es lo de analizar cómo el ser humano ganó importancia, como trabajador y fuerza motriz de las corporaciones. El estudio pretende entender la relevancia de la gestión de personas como un medio de buscar la valorización de los profesionales y del ser humano, mitigando las características retrógradas de la antigua visión del departamento de recursos humanos. La nueva dirección de personas ganó espacio en las organizaciones. Con esto, facilitó tanto para la empresa como para el empleado evaluar si el nuevo modelo se concretizó. Así, en la práctica, puede ser entendido como la valorización de los empleados, no sólo como un profesional esencial a la organización profesional, sino también como persona y ser humano dotado de personalidad y dignidad.

Palabras-clave: Gestión de Personas. Recursos Humanos. Dignidade de la persona humana. Capital intelectual humano.

INTRODUÇÃO

Por muito tempo, as organizações valorizaram única e exclusivamente a obtenção de lucros, acreditando que o sucesso e competitividade estavam centralizados no aproveitamento do tempo e na exigência de produção em massa. Neste momento, pouco se pensava no colaborador que, até então, era conhecido como empregado e não havia gestão de pessoas, mas tão somente um setor chamado Recursos Humanos, que representava uma área cuja função se reduzia a fiscalizar, controlar e administrar a burocracia do departamento pessoal.

Com o tempo e reconhecimento do homem, enquanto ser humano e foco central de importância dos discursos ligados à defesa dos direitos do homem e do cidadão, às organizações também coube o dever de trazer o empregado, isto é, o ser humano profissional ao centro das atenções, solicitando destaque para uma nova gestão dos recursos humanos. Ao longo da história, algumas teorias explicam essa evolução, chegando à importância das Relações Humanas dentro das organizações.

Surgia, portanto, um novo modelo para gerir o pessoal, os empregados das organizações, nascia a Gestão de Pessoas, focada na busca da valorização humana do profissional, compreendida a partir da proteção da dignidade da pessoa humana.

COMPREENDENDO A RELAÇÃO ENTRE DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E DIREITOS FUNDAMENTAIS

Em linhas gerais, a abordagem deste trabalho está focada em demonstrar a proteção nacional dos direitos da pessoa humana, tendo em vista que a Constituição da República elevou a dignidade da pessoa humana, não só à categoria de princípio fundamental, como também lhe concedeu o status de fundamento constitucional unificador de toda a ordem jurídica interna.

A dignidade da pessoa humana é considerada como o princípio mais importante de toda a ordem jurídica brasileira, estabelecido constitucionalmente como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil (art. 1º, III, da CF/88).

Neste sentido, Sarlet demonstra que:

[...] Num primeiro momento, a qualificação da dignidade da pessoa humana como princípio fundamental traduz a certeza de que o art. 1º, inc. III, de nossa Lei Fundamental não contém apenas uma declaração de conteúdo ético e moral, mas que constitui norma jurídico-positiva com *status* constitucional e, como tal, dotada de eficácia, transformando-se de tal sorte, para além da dimensão ética, em valor jurídico fundamental da comunidade. Neste contexto, na condição de princípio fundamental, a dignidade da pessoa humana constitui valor-guia não apenas dos direitos fundamentais, mas de toda a ordem constitucional, razão pela qual se justifica plenamente sua caracterização como princípio constitucional de maior hierarquia axiológico-valorativa. (SARLET, 2001, p. 111-112).

Compreende-se, portanto, que os direitos fundamentais instrumentalizam as concretizações das exigências do princípio da dignidade da pessoa humana, o que somente tornar-se-á possível mediante a construção de uma ordem jurídica que corresponda às exigências desse princípio.

Identifica-se, desse modo, que não há como se pensar em concretização do princípio da dignidade da pessoa humana, sem definir a existência de uma Constituição fundada no reconhecimento do caráter normativo do citado princípio.

Nesse sentido, a Constituição Federal de 1988, ao elencar a dignidade no rol dos fundamentos da República Brasileira (art. 1º, III, CF/88), objetivou caracterizá-la como

direito intangível do ser humano e, ao mesmo tempo, tornar exigível dos poderes públicos e dos particulares o dever de protegê-la e respeitá-la.

Assim, a correlação existente entre a Constituição, direitos fundamentais e a dignidade da pessoa humana, pode ser explicada da seguinte forma:

Assumindo a Constituição o *status de pedra fundamental* da organização política, todos os direitos nela consagrados serão oponíveis, em maior ou menor medida, mas de forma indefectível, ao Estado. De igual modo, sendo o homem o epicentro da referida organização, quaisquer deveres imputados ao Estado, direta ou indiretamente, a ele alcançarão, daí resultando a existência de direitos correlatos. Assim, consagrando o dever do Estado ou contemplando o direito do homem, alcançará a Constituição efeitos axiológicos paritários. A posituação de ambos, no entanto, longe de ser uma superfetação de termos, realça o compromisso ético-jurídico do Estado em velar pela dignidade da pessoa humana [...]. (GARCIA, 2005, p.96).

Desta forma, o princípio da dignidade da pessoa humana assume o caráter de princípio unificador da ordem jurídica brasileira, pois “constitui não apenas a garantia negativa de que a pessoa não será objeto de ofensas ou humilhações, mas implica também, num sentido positivo, o pleno desenvolvimento da personalidade de cada indivíduo.” (PEREZ LUÑO, 1995, p.318).

Partindo dessa afirmação e considerando ser o princípio da dignidade da pessoa humana um dos fundamentos da República Brasileira, tem-se que tal princípio possui eficácia jurídica por excelência.

Assim, Klaus Stern, apud Sarlet (2001, p. 112), afirma que:

[...] toda a atividade estatal e todos os órgãos públicos se encontram vinculados pelo princípio da dignidade da pessoa humana, impondo-lhes, neste sentido, um dever de respeito e proteção, que se exprime tanto na obrigação por parte do Estado de abster-se de ingerências na esfera individual que sejam contrárias à dignidade pessoal, quanto no dever de protegê-las contra agressões por parte de terceiros, seja qual for sua procedência [...].

Conclusivamente, Sarlet enuncia que “o princípio da dignidade da pessoa humana não apenas impõe um dever de abstenção (respeito), mas também condutas positivas tendentes a efetivar e proteger a dignidade do indivíduo.” (SARLET, 2001, p.112).

Outro aspecto relevante do princípio da dignidade da pessoa humana é a sua função orientadora da atividade hermenêutica, enquanto parâmetro para a aplicação e interpretação não somente dos direitos fundamentais, mas também das demais normas constitucionais, bem como, de todo o ordenamento jurídico, conferindo coerência e unidade à ordem jurídica interna.

Esta coerência deve ser mantida mesmo em se tratando de direitos fundamentais recepcionados na ordem jurídica, por intermédio da abertura proporcionada pelo artigo 5º, § 2º, da CF/88, desde que os direitos fundamentais não-escritos originalmente no texto constitucional sejam reconduzidos de forma direta e correspondente ao valor maior da dignidade da pessoa humana, a fim de que tais direitos sejam efetivamente alcançados pelo *status* jurídico conferido aos direitos fundamentais originariamente reconhecidos no texto da Constituição.

Esses direitos fundamentais ditos não-escritos são aqueles direitos e garantias constantes de tratados internacionais dos quais a República Federativa do Brasil faça parte e cuja Constituição Federal os reconheça como tal.

Assim, no que se refere à dignidade da pessoa humana e aos princípios fundamentais como um todo, Sarlet escreve que tais princípios

[...] além de atuarem como fundamento para eventual dedução de direitos não-escritos (mais especificamente, dos direitos decorrentes dos quais fala o art. 5º, § 2º, da CF), deverão servir de referencial obrigatório para o reconhecimento da fundamentalidade material dos direitos garimpados fora do catálogo, os quais devem guardar sintonia com os princípios fundamentais de nossa Carta. (SARLET, 2001, p. 118).

Finalmente, embora não haja disposição expressa sobre a intangibilidade do princípio da dignidade da pessoa humana, não quer dizer que tal princípio possa ser relativizado, pois à medida que os direitos fundamentais representam a concretização do princípio em estudo, significa que, de forma indireta, o núcleo essencial dos direitos fundamentais constitui limite material ao poder de reforma da Constituição, ao passo que os direitos fundamentais, elevados à categoria de cláusulas pétreas (art. 60, §4º, inc. IV, da CF/88), possuem seu conteúdo intocável pela ação erosiva do constituinte derivado.

Conclui-se, destarte, que de forma indireta, a dignidade da pessoa humana está protegida enquanto conteúdo essencial de todo direito fundamental, e, conseqüentemente, quando definida como cláusula pétrea, por força do artigo 60, § 4º, inc. IV, da CF; o texto constitucional lhe confere proteção expressa. Proteção que também se verifica, quando, de forma direta, a República Federativa Brasileira estabelece a dignidade da pessoa humana, como um de seus princípios fundamentais.

Por todo o exposto, pode-se afirmar que a Constituição da República Brasileira é uma constituição da pessoa humana, pautada eminentemente no respeito e na proteção da dignidade da pessoa humana, constituindo-se o aludido princípio como uma norma legitimadora de todo o ordenamento jurídico pátrio.

Apesar da exposição sucinta sobre o tema, verifica-se que toda a interpretação dos direitos fundamentais e sua conseqüente aplicação somente se darão mediante a construção de uma estrutura interpretativa definida por contornos essencialmente constitucionais, sem a qual não será possível estabelecer uma interpretação que contemple todo o ordenamento jurídico, nas suas mais variadas esferas.

Logo, não se há de falar em aplicação de direitos fundamentais sem a realização de uma interpretação sistemática que tenha como fundamento maior, o princípio da dignidade da pessoa humana.

GESTÃO DE PESSOAS E RECURSOS HUMANOS: VALORIZAÇÃO DO CAPITAL HUMANO

Com a velocidade de informações disponibilizadas diariamente e a globalização, é evidente que a sociedade tem experimentado os reflexos dos avanços tecnológicos, razão pela qual, em qualquer área da vida, é inevitável admitir que a todos é necessário passar por um contínuo processo de mudanças e de modernização, e isso não foi diferente para a Gestão de Pessoas como resultado de uma relevante mudança ocorrida no modo de se compreender e desempenhar as funções atribuídas à antiga área de Recursos Humanos.

Para melhor compreensão do foco deste trabalho, importante, ainda que resumidamente, destacar a evolução da visão e do foco do gerenciamento de pessoas, conforme ensina KNAPIK (2006, p.40) que:

[...] No Departamento Pessoal a gestão está focada na burocracia e no controle das pessoas. A empresa é mais centralizadora, e o setor de Recursos Humanos é visto como um órgão fiscalizador. Na Administração de Recursos Humanos, a gestão é mais dinâmica e focada no desenvolvimento e na motivação das pessoas. Preocupa-se com os interesses dos colaboradores. Na Gestão de Pessoas, a gestão está focada no gerenciamento com e para as pessoas. Considera os colaboradores como talentos dotados de capacidades, habilidades e com intenção de levar a empresa ao sucesso. [...].

Tomando por base a análise sob a ótica da Gestão de Pessoas, é possível aferir que o gerenciamento para e com as pessoas revela que as organizações passaram a se preocupar com a valorização e segurança do ser humano, buscando meios para corresponder não só às expectativas dos empregados, como também, a criar condições mais favoráveis de trabalho. Neste sentido, conforme ensina ORLICKAS (2010, p. 176), as pessoas são determinantes para a modernização da gestão de recursos humanos.

[...] As mudanças ocorrem por iniciativa das pessoas e se consolidam por meio delas. Isso pressupõe que as organizações precisam estar atentas a novos modelos de gestão de pessoas, pois a utilização pioneira e singular de um novo modelo que favoreça comportamentos adequados à dinâmica do ambiente está se tornando um diferencial competitivo.

A partir desse entendimento, tem-se que as pessoas constroem relações sociais que resultam na origem de fatos sociais e, conseqüentemente, surge o direito. É por este motivo que a história necessitou construir um novo modelo de gestão de pessoas, pois novos direitos, garantias e deveres também foram criados.

Assim, para a concretização dessas mudanças é necessário que “todas as políticas e práticas estejam em conformidade com as leis e regulamentações do país, estado ou distrito no qual opera a organização.” (ROBBINS, 2000, p.229).

Compreendidas a importância do papel das pessoas nos processos de mudança, sem esgotar o tema, destacam-se as diferenças entre a visão mecanicista, muito voltada

para a antiga concepção de recursos humanos e a visão holística, voltada para a concepção contemporânea do que representa a gestão de pessoas, destacando importância e valorização do capital intelectual humano.

O método antigo de gerir pessoas era representado pelo setor de recursos humanos que atuava meramente em caráter burocrático, responsável apenas pela fiscalização das tarefas executadas pelos empregados, cuidava da folha de pagamento, executava os procedimentos de contratação do trabalhador e controlava os registros da jornada de trabalho.

Uma visão mecanicista, pois, até mesmo nas contratações, não se considerava a capacitação e a qualificação profissional do candidato, exigindo simplesmente técnica e experiência. Não existia, portanto, dedicação às atividades de treinamento e desenvolvimento profissional do empregado, por exemplo. O empregado, não tinha qualquer participação ativa ou voltada para tomada de decisões, apenas deveriam executar suas tarefas. O foco não estava na pessoa, mas sim na produção. Quanto mais o empregado produzisse, melhor para a empresa.

Nesse contexto, sem o pretexto de analisar todas as teorias, pode se dizer que é a partir da Teoria das Relações Humanas, desenvolvida por Mayo (1933), que se verifica o grande avanço no que diz respeito à importância da pessoa. Essa teoria contribuiu para afastar o individualismo existente dentro das organizações, pois o resultado, agora, deveria ser perseguido por todos, de modo que a equipe como um todo, se beneficiasse do sucesso.

Assim, em 1933, com a publicação do livro *The human problems of an industrial civilization*, Mayo apresentou, sinteticamente, as seguintes conclusões,

[...] o desempenho das pessoas depende muito menos dos métodos de trabalho, segundo a visão da administração científica, do que fatores emocionais ou comportamentais. Destes, os mais poderosos são aqueles decorrentes da participação do trabalhador em grupos sociais. A fábrica deveria ser vista como sistema social, não apenas econômico ou industrial, para a melhor compreensão de seu funcionamento e de sua eficácia. (MAXIMIANO, 2009, p. 154).

Essa percepção revolucionou as concepções a respeito das organizações, dos trabalhadores e do papel dos administradores, pois fez com que as pessoas passassem a valorizar a interação social dentro do ambiente empresarial, isto é, revelando a importância das pessoas se relacionarem umas com as outras, ensinando-as a lidar com as diferenças existentes, o que trouxe também mudanças em termos de comportamento organizacional, a exemplo das reflexões acerca das relações interpessoais.

A teoria proposta por Mayo surgiu de um importante experimento que deu origem à Escola das Relações Humanas. Esse experimento ficou conhecido como *Hawthorne*, realizado entre os anos de 1927 a 1933 cujos estudos estiveram voltados para o enfoque organizacional, destacando a importância do grupo sobre o desempenho dos indivíduos, demonstrando, ainda que timidamente, traços do princípio da solidariedade, por meio do qual, dentro da proposta analisada, a cooperação mútua se tornou um dos fatores mais importantes para o desempenho individual, baseada na troca de informações e colaboração mútua, fortalecendo as relações não só entre colegas como também entre os empregados e os administradores.

A prática continuada da cooperação alterou até mesmo o modo de se referir ao empregado, pois não fazia mais sentido chamá-lo dessa forma, merecendo ser considerado e elevado à categoria de colaborador.

Este mesmo não representa apenas os trabalhadores técnicos ou operacionais, mas o próprio nível gerencial está representado pelo colaborador, ou seja, os gerentes e líderes não são mais a chefia, mas também colaboradores. Esta concepção adveio a partir da compreensão de que as pessoas compõem a organização e que proporcionar um ambiente participativo e sadio resulta numa atividade cooperativa entre os colaboradores e seus pares, dentro dos mais variados níveis de cargos ou tipos de atividades desempenhadas em uma organização. Logo, a organização se tornou o reflexo das pessoas.

Em outros termos, o ser humano é mais importante, demonstrando que até mesmo nas relações empresariais, o sujeito transcendeu ao objeto, ou seja, não é o trabalho ou a produção o essencial, mas sim a pessoa, motivo pelo qual se tornou imprescindível estudar o comportamento humano dentro das organizações.

Eis aí o diferencial entre fazer gestão de recursos humanos e fazer gestão de pessoas, conforme entendimento de Likert, apud Sertek, que distingue a organização voltada para as tarefas daquela que está voltada para a valorização da sua maior riqueza, as pessoas: “há dois modos de conceber a empresa: como uma organização centrada nas tarefas que devem fazer os homens ou como uma organização centrada nos homens que devem fazer as tarefas”. (SERTEK 2006, p. 105).

Quando a organização está focada nas pessoas concretiza a premissa de que sua origem está nas pessoas e por mais avançada que esteja a tecnologia, tudo gira em torno das pessoas, pois o trabalho é realizado pelas pessoas e o produto desse trabalho é destinado às pessoas. Neste sentido, a área de Recursos Humanos tornou-se tão importante quanto os recursos financeiros e tecnológicos e, hoje, as empresas valem muito mais pelo seu capital intelectual humano do que pelo capital financeiro.

Nessa esteira, ORLICKAS (2010, p.192), apropriadamente considera que:

[...] sem as pessoas, não seria possível a criação de empresas e, por isso, o ser humano constitui o elemento comum a todas elas. Se entendermos a organização como um conjunto de indivíduos que, vinculado aos demais recursos financeiros e materiais, persegue objetivos comuns, constataremos que são os seres humanos que têm em suas mãos a direção e o destino de uma organização. Por isso as pessoas são preciosas dentro das organizações e devem ser tratadas como tal. [...].

Tal entendimento ressalta a razão pela qual passou a exigir-se da área de Recursos Humanos uma dimensão mais técnica, destinada ao desenvolvimento e ao aproveitamento do potencial humano. Assim, ocorre a especialização da área e surgem os seguintes subcomponentes: “cargos e salários, desenvolvimento e treinamento, recrutamento e seleção, avaliação de desempenho, relações sindicais, assistência social, qualidade de vida no trabalho e na vida pessoal”. (SERTEK, 2006, p. 180).

Identificadas algumas das novas atribuições, a valorização do potencial intelectual humano, se tornou diferencial competitivo e fator de sucesso dentro não só da organização, como também, para destaque no mercado de trabalho. Por isso, hoje, a

gestão de pessoas se faz baseada na gestão de talentos, voltada para o aprimoramento do capital intelectual humano e bem estar dos colaboradores.

Isso fez com que as organizações investissem na área de Recursos Humanos, criando um setor de consultoria interna, preocupado com as pessoas, motivo pelo qual as organizações que possuem esta mentalidade, incluem estrategicamente no seu orçamento, consideráveis cifras para investir na capacitação profissional dos seus colaboradores e, conseqüentemente, para aumentar a sua competitividade no mercado. Conclui-se, então, que a valorização humana e profissional das pessoas tornou-se uma estratégia de competitividade e crescimento das organizações.

Sob essa perspectiva, CHIAVENATO (1999, p.43) destaca que as pessoas revelam o real fator de diferenciação entre as empresas de sucesso e as empresas que fracassam.

[...] Bens humanos, portanto, nos apresentam um paradoxo. Como as pessoas constituem a sua vantagem competitiva, a empresa precisa investir nelas, desenvolvê-las e ceder-lhes espaço para seus talentos. Quanto mais ela fizer isto, mais enriquecerá seus passaportes e aumentará a mobilidade potencial das pessoas. Não há, entretanto, como escapar do paradoxo, pois não se pode se dar ao luxo de deixar de investir nesses bens móveis. Já se pode perceber a transformação nas culturas de nossas empresas. Atualmente, a organização não pode exigir lealdade de seu próprio pessoal. Pelo contrário, ela precisa conquistar essa lealdade, pois não há razão lógica ou econômica para que esses bens não passem para um canto melhor, se o encontrarem. [...].

O entendimento de Chiavenato merece destaque, pois a organização somente atingirá o objetivo de adquirir a lealdade de seus colaboradores se a mesma possuir uma visão estratégica focada nas pessoas, direcionada para uma reformulação continuada da gestão de pessoas, mediante o reconhecimento do potencial humano como o recurso estratégico mais importante para o sucesso e desenvolvimento da organização.

Entretanto, não se deve esquecer que esse recurso estratégico é dotado de personalidade e dignidade humanas, não podendo ser reduzido a mero recurso financeiro “humano”.

Assim

[...] A nova área de Recursos Humanos modificou e ampliou sua atuação, atualizou-se com a realidade socioeconômica e adotou novas tecnologias e ferramentas. Com isso, tornou-se um centro de investimento, inteirando-se do negócio da empresa e participando de decisões que envolvem o cliente externo. Além disso, adotou a estratégia de capacitar e oferecer *coaching* a seus executivos. Seu planejamento estratégico passou a ter estreito vínculo com os resultados da empresa, entendendo que esses resultados só podem ser obtidos com as pessoas e não por meio delas e com qualidade de vida. [...] (ORLICKAS, 2010, p. 181).

Sob este enfoque, a autora apresenta de maneira muito feliz e apropriada que as organizações, na busca do sucesso, não podem e não devem sobrepujar a qualidade de vida dos seus colaboradores. Em outros termos, fazendo um paralelo com a proteção dos direitos da pessoa humana, a organização, mesmo quando investe em seus talentos, nas pessoas, sempre deverá concretizar humanisticamente a prevalência da dignidade da pessoa humana.

Traçadas as considerações sobre o reconhecimento da pessoa e do capital intelectual humano como fatores de maior importância para o crescimento não só da organização como do próprio profissional, necessário destacar que a transformação do modo de gerir as pessoas e a reformulação da área de recursos humanos ocorreu de forma mais acentuada graças à tutela dos direitos do ser humano, principalmente a partir da concretização do valor maior da dignidade da pessoa humana.

Afere-se, portanto, que a valorização da pessoa também proporcionou a valorização do trabalho, uma vez que a atividade laborativa está diretamente relacionada ao ser humano e às suas condições de subsistência. Assim, além de tutelar a vida dos seres humanos, é imposto aos particulares e ao Estado o dever de concretizar a dignidade da pessoa humana e a efetivação dos direitos sociais, dentre eles, o direito ao trabalho. Além disso, a tutela desses direitos é um dever reclamado, inclusive, no plano normativo internacional com a Declaração Universal dos Direitos do Homem (DUDH), sendo tutelados os direitos sociais ao trabalho, conforme descrito no artigo 23, DUDH.

Por fim, tratar as relações humanas dentro das organizações e cumprir as exigências legais de proteção ao ser humano proporciona uma visão solidária entre os colaboradores e os gestores. No sentido de acentuação da cooperação para a busca satisfatória do desenvolvimento do trabalho, na obtenção de resultados e crescimento

humano e profissional, baseados em princípios básicos da ordem social na dimensão da organização e da sociedade.

Além disso, objetiva-se um comportamento organizacional ético, desde os níveis gerenciais aos níveis operacionais, de modo a harmonizar os valores, as necessidades e as diferenças de cada pessoa, atribuindo na medida das diferenças existentes, um tratamento igualitário para todos, pois segundo PETER SINGER (2002, P. 30) “a igualdade é um princípio ético básico”.

Assim, a nova gestão de pessoas deve estar voltada para o desenvolvimento de um gerenciamento para e com as pessoas, visando concretizar nas organizações a valorização e segurança do ser humano, devendo sempre buscar meios para atender não só as expectativas dos colaboradores, como também, a proporcionar condições mais favoráveis de trabalho.

CONCLUSÃO

Apresentada a análise sobre a importância do ser humano nas organizações e a concretização da dignidade da pessoa humana, a este propósito foi necessário apresentar a relevância da dignidade da mesma e de seus direitos fundamentais na construção do novo modo de gerir as pessoas.

Esta importância não surgiu por acaso, dentre outros acontecimentos históricos importantes, a Declaração Universal dos Direitos do Homem (ONU/1948) consolidou a preocupação com o gênero humano e questões comuns e gerais a toda humanidade. Surgiam, desta forma, os direitos nascidos sob a égide do princípio da solidariedade, que refletiriam no modo de atuação das organizações para com a gestão das pessoas, ensinando que a cooperação mútua contribuiria de maneira significativa para o desenvolvimento profissional do colaborador e o aumento da competitividade empresarial.

Constatou-se, portanto, que a nova Gestão de Pessoas está diretamente ligada à dignidade da pessoa humana. Assim, à medida que as organizações reconheceram a importância do ser humano, as relações de trabalho e as organizações também tiveram

de se adaptar aos novos valores sociais, os quais se tornaram valores constitucionais, devido à consagração da valorização da pessoa humana nas cartas políticas.

Desta forma, construíram-se alguns dos principais direitos fundamentais aplicáveis às relações de trabalho e, conseqüentemente, para a relação existente entre colaborador e empresa – enquanto manifestação da dignidade da pessoa humana e da solidariedade, entendida como o dever de cooperação recíproca entre colaboradores e gestores, revelando uma relação humana social e complexa, pois para sua efetivação é essencial que o ser humano integrante da organização também queira contribuir para o sucesso mútuo.

Finalmente, cabe à organização e às pessoas repensarem se as práticas de valorização da pessoa, desenvolvimento do capital intelectual humano e o agir com cooperação têm sido aplicados diariamente nas organizações, ou seja, verificar se as organizações (re) conhecem os seus funcionários como pessoa e se os mesmos (re) conhecem a sua importância.

Propositivamente, os verbos aqui empregados são correlatos e convergem para o mesmo significado, pois para se conhecer é imprescindível reconhecer o objeto cognoscente e, então, conhecê-lo. Em outras palavras, perceber que a pessoa do colaborador é a mesma pessoa que está revestida das características da organização a qual representa enquanto força de trabalho. É analisar quem é, como é e o que é este ser chamado colaborador, ou ainda, saber que dentro deste rótulo existe uma pessoa que merece ser valorizada e protegida como tal.

Da breve análise deste trabalho, restou pacífico o entendimento de que as pessoas formam as organizações, ou seja, o capital humano é a própria personificação da organização, por isso, a importância da gestão de pessoas. Entretanto, mister destacar que essa relevância adquirida pode facilmente ser perdida tanto pelo colaborador quanto pela organização, quando os interesses colocados em jogo não convergem para o bem comum, seja do colaborador ou da organização, ou ainda, quando organização ou colaborador não estão propensos a contribuir para o dever de cooperação mútua.

Significa, em outros termos, que o próprio colaborador deve reconhecer-se como fundamental para a organização e, acima de tudo, que essa fundamentalidade não pode jamais estar desprovida de qualquer proteção.

A valorização da pessoa e do capital intelectual humano é um dever de ambos, empresa e funcionário. Portanto, ambos devem contribuir para a busca de meios que atendam não só as expectativas da organização, como também, proporcionem condições mais favoráveis de trabalho. Logo, esse comprometimento é um sinal da exigência do dever de cooperação mútua e deve ser buscado por todos no ambiente organizacional.

O colaborador deve tomar muito cuidado para, na ânsia de crescimento, não escolher caminhos que ao invés de lhe valorizar, o reduzam a simples força de trabalho, ou seja, evitar se posicionar como um mero recurso hábil ao atingimento dos fins econômico-lucrativos propostos pela organização, esquecendo-se de sua condição de ser humano, uma vez que, egoisticamente, visa tão somente à busca de suas realizações materiais e o *status* social que representa na empresa, não se preocupando com a coletividade que o cerca e que também dependem do seu trabalho. Engana-se e esquece-se de si próprio e não considera os outros que ao seu redor estão.

Noutros termos, age friamente movido pela necessidade capitalista do progresso e não percebe a cilada de um grande retrocesso, no sentido de ganhar o mundo e perder a sua própria identidade enquanto ser humano integrante de uma sociedade, seja interna à organização ou de proporções macro, não concretizando os princípios de cooperação. Em verdade, é um paradoxo difícil de explicar que mistura individualismo e exercício de solidariedade; ou, ainda, quando a própria organização não se propõe a conhecer e reconhecer que o ser humano posto à sua disposição é o reflexo de um potencial intelectual dotado de integridade, personalidade e dignidade humanas. Assim, sutilmente, a organização acaba usurpando a fragilidade e ambição de colaboradores que se deixam manipular e que aceitam representar tão somente recursos, como um mobiliário qualquer, que abre mão de sua qualidade de vida, sem vida pessoal e sem opinião, isto é, reduzem à quase nada sua personalidade e dignidade.

Finalmente, a discussão e a dialética são essenciais para o desenvolvimento não só acadêmico como também para a sociedade, de modo que aqui fica uma sugestão: cabe a cada pessoa, independente do papel que assuma seja na organização ou na sociedade, refletir e considerar a importância em conhecer as prerrogativas que lhes são colocadas à disposição, bem como, reconhecer o potencial humano que possui, de modo a se questionar se efetivamente tem valorizado as pessoas, se tem cooperado para com os

outros e se tem valorizado a si próprio, e que haja interesse em buscar essas respostas e propor novas discussões, pois a concretização da dignidade da pessoa humana está nas mãos das pessoas e, portanto, representa o fator mais importante para esta realização.

REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

GARCIA, Emerson. Dignidade da pessoa humana: referenciais metodológicos e regime jurídico. **Revista de Direito Privado**, vol X, n. 21, 2005.

KNAPIK, Janete. **Gestão de pessoas e talentos**. Curitiba: Ibpex, 2006.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. **Teoria Geral da Administração**. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

ORLICKAS, Elizenda. **Modelos de Gestão: das teorias da administração à gestão estratégica**. Curitiba: Ibpex, 2010 (Série Administração estratégica).

PEREZ LUÑO, Antonio-Enrique. **Derechos Humanos, Estado de Derecho y Constitución**. 5.ed. Madri: Ed. Tecnos, 1995.

ROBBINS, Stephen Paul. **Administração: mudanças e perspectivas**; (tradução Cid Knipel Moreira). São Paulo: Saraiva, 2000.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. 2. Ed. rev. e atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001.

SERTEK, Paulo. **Responsabilidade social e competência interpessoal**. Curitiba: Ibpex, 2006.

SENGE, Peter. **Ética Prática**; (tradução Jefferson Luiz Camargo). 3ª ed. São Paulo: Martins Fontes, 2002.