

A HUMANIZAÇÃO E A GESTÃO DE PESSOAS

Penso que o papel do Gestor de Pessoas é orientar trabalhadores, respeitando-os como sujeitos e não os tomando apenas como objetos de prazer. Aqui “prazer”, não no sentido do senso comum, mas no sentido acadêmico, mais amplo.

Orientar trabalhador quer dizer, segundo Taylor (1995, p.22), colocar o homem certo no lugar certo¹. Dispondo-os segundo a competência e capacidade de cada um. Para tanto, o Gestor de Pessoas necessita conhecer a capacidade e os interesses das pessoas com as quais trabalha. Pois, o sucesso da empresa e o seu sucesso estão umbilicalmente unidos no conhecimento dessa capacidade e interesses. Sucesso aqui, tomado como o maior lucro, para os acionistas, no menor tempo possível. Como afirmou Friedman (2010, 74), o lucro é a única responsabilidade social de uma empresa².

No atual modelo de desenvolvimento econômico é moral e ético comprar os objetos buscando sempre o menor preço e a melhor qualidade do produto. Logo, é ético comprar e vender pelo melhor preço mercado a força de trabalho, que também é um objeto. Isso gera contradições entre capital e trabalho, que são próprias do modelo. Aquele que efetivamente produz não é dono do que produziu. Em contrapartida, aquele que não produz se apropria do produto produzido. Portanto, ambos, empresário e trabalhador, ficam alienados. Um em relação ao produto produzido e o outro em relação à posse do produto que produziu. Se alienados se tornam, desumanizados ficam.

Também não se pode esquecer que o individualismo burguês engendra uma guerra de todos contra todos. Guerra essa que começa entre os empresários. É empresário contra empresário, que arrasta trabalhador contra trabalhador e termina com trabalhadores contra empresários. Pois, a concorrência é um valor do modelo capitalista. A atual palavra de ordem é “competitividade”. Nessa guerra só sobrevive o mais competitivo e eu nunca vi guerra alguma humanizar.

Atualmente, para tentar falsear a desumanização nas relações trabalhistas, alguns pseudoadministradores distorcem o termo “humanização”

¹ TAYLOR, Frederick Winslow. Princípios de Administração Científica. São Paulo: Atlas, 1995.

² FRIEDMAN, Milton. Capitalismo e Liberdade. Disponível em: <http://liberalismo.0catch.com>. Acesso: Ago. 2010.

na gestão de pessoas. Tais pseudoadministradores, em seus livros, usam o termo “humanização” no sentido de mistificação ou espiritualização do Gestor de Pessoas. Isso é péssimo, porque a mística quase sempre deriva do campo do fundamentalismo religioso, que é desagregador. O misticismo impede o radicalismo. Isto é, impede-se que se vá à raiz do problema, ficando-se somente na superfície do mesmo, o que é extremamente deletério para as ações do Gestor de Pessoas.

O atual discurso de tomar o trabalhador como sujeito e não como objeto, no atual modelo de desenvolvimento, é um *flatus vocis*. Pois, no modelo atual, a tendência é olhar o outro, não como sujeito, mas como objeto de prazer e ver esse outro como uma *res* (coisa), para se ganhar dinheiro, para realizar os anseios, os desejos e vontade de poder daqueles que detêm os meios de produção dos bens materiais. Vale notar que aqueles que detêm os meios de produção material, detêm também os meios de produção espiritual. Por isso que o atual discurso, embora coisificante, toma a forma de humanizado nas relações de produção e gestão de pessoas.

Embora o acima exposto tenda para um ceticismo em relação à humanização das relações de produção, isso não impede uma utopia humanista de gestão de pessoas. Pois, penso que o bom Gestor de Pessoas é aquele que vê o outro como fim em si e não como meio. O bom Gestor de Pessoas é aquele que consegue o equilíbrio entre a produtividade e - mesmo que utópica - a não reificação do trabalhador.

Antonio Carlos
Toledo, 18/08/10.