

VALORIZAR E HUMANIZAR

Djessica Aline Kasper
Tailine Suziele Müller Santos

Orientado por Professora Jaqueline Aparecida Daronch Glesse Senac Pr

As transições trabalhistas ocorrem no Brasil e no mundo desde muitos anos atrás. Todo ser humano, em sua totalidade, busca seu desenvolvimento e evolução constante para chegar a um objetivo, seja ele pessoal ou profissional. Para que isso ocorra, o mesmo precisa de um incentivo, algo que o faça pensar e convença-o a lutar por isso. Incentivar as pessoas passa a ser meta fundamental dentro de uma organização.

Devemos ser gratos por tantas mudanças ocorridas desde séculos passados até o presente momento. Basta, por alguns segundos, colocarmos-nos como juízes: seria gratificante passar horas do dia trabalhando arduamente e ao final do dia ou do mês, não receber nada em troca? Consideraríamos empregadores aqueles que nos explorassem meses em troca de algumas moedas ou uma fatia de pão?

Introdução

As teorias mudam os conceitos e as aplicações também, um grande exemplo disso é a Revolução Industrial. Sabemos que aconteceu na Europa nos séculos XVIII e XIX, e sua principal particularidade foi à substituição do trabalho artesanal pelo “assalariado” e com uso de máquinas, as mesmas, criadas para garantir um melhor ambiente de trabalho.

Ao longo dos anos, empresários que possuíam maiores recursos perante a população, ambicionando lucrar cada vez mais, exploravam operários, mulheres e crianças forçando-os a trabalhar até 15 horas por dia em troca de um “salário” extremamente baixo, deixando-os expressamente revoltados com suas péssimas condições de trabalho, até que os mesmos começaram a sabotar as máquinas as quais lhes auxiliavam em seus árduos dias de trabalho.

Pode-se entender que as relações de trabalho já iniciaram, desde aquela época, de forma incorreta: sem a devida valorização e nenhum incentivo ao empregado, seja ele homem ou mulher, trabalhando em setores operacionais ou administrativos.

Relação com empregados

Empregadores não questionam por que o *turnover* (rotatividade) de suas empresas, por exemplo, tem um índice incomparável ao de seus concorrentes de mercado. Muitos tentam entender o que há de errado com seus empregados, excluindo a possibilidade de que a empresa deve possuir atenção voltada à relação com os empregados que a mesma possui.

Por uma questão cultural, nosso país deixa a desejar no que tange a relação empresa x empregado, deixando de dar atenção especial aos indicadores que o departamento de Recursos Humanos tem a lhes apresentar ou não possuem um departamento próprio para administrar essa relação e estar atento aos índices internos e aos resultados que a empresa e seus empregados apresentam habitualmente. Um profissional da área torna-se cada vez mais importante, pois de nada adiantam números se não há uma pessoa capacitada para desenvolver processos que contribuam para a evolução constante da empresa.

Além disso, é necessário que haja o interesse por parte do empregador em acreditar que sua empresa necessita ser gerida por uma boa relação. No mundo contemporâneo em que vivemos, o homem tornou-se mais importante que as máquinas por sua capacidade de pensar, inovar, empreender e de criar um novo mundo se lhe são apresentadas ferramentas que contribuam com seus conhecimentos e sua mão de obra. “Ninguém conseguirá trabalhar em equipe se não aprender a ouvir. Ninguém aprenderá a ouvir se não aprender a se colocar no lugar dos outros” (AUGUSTO CURY).

Uma empresa necessita de empregados, além disso, precisa ouvi-los e valorizá-los, assim como necessitamos de professores para nos ensinar e guiar-nos ao mercado de trabalho. É necessário que seus empregados sejam motivados e felizes, que possuam boa comunicação interna, capacidades de resolução de problemas interno-externos, que se importe com a empresa e estejam lutando por objetivos que a empresa almeja, tais como: CONQUISTAS, VITÓRIAS, RECONHECIMENTO, CLIENTES, CAPACIDADES, CAPITAL e acima de tudo, SUCESSO.

“A verdadeira motivação vem da realização, o desenvolvimento pessoal, a satisfação no trabalho e o reconhecimento” (FREDERICK HERZBERG).

Conclusão

O segredo para conquistar o sucesso parte do princípio da humildade: ser humilde é uma virtude característica de quem tem a consciência de suas próprias limitações. Todos somos pessoas cujos sentimentos, palavras e ações falam por nós mesmos, e o erro, é a maior de nossas virtudes, pois errar é uma tentativa que instiga algo maior, o acerto. “O maior erro que você pode cometer, é o de ficar o tempo todo com medo de cometer algum.” (Elbert Hubbard).

Bibliografia

FILHO, Osmário. e PEREIRA, Valdir. “Gestão de pessoas e seu contexto na sociedade contemporânea”. 2013. Disponível em: <<http://www.unigran.br/mercado/paginas/arquivos/edicoes/4/10.pdf>>. Acesso em: 15/02/2018.

GEHRINGER, Max. “Frases e pensamentos”. Disponível em: <<https://kdfrases.com/autor/max-gehringer>>. Acesso em: 15/02/2018.

CURY, Augusto. “Psiquiatra e escritor brasileiro”. Disponível em: <https://www.pensador.com/autor/augusto_cury/4/>. Acesso em: 15/02/2018.

FERREIRA, Aline. “Transição do trabalho escravo para o trabalho assalariado”. 2008. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/economia-e-financas/transicao-do-trabalho-escravo-para-o-trabalho-assalariado/25098/>>. Acesso em: 15/02/2018.

GENTIL, Dudu. “Avaliação de desempenho: Uma visão moderna”. 2005. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/carreira/avaliacao-de-desempenho-uma-visao-moderna/11418/>>. Acesso em: 15/02/2018.

PIO, Diego. "Avaliação do desempenho por competências". 2008. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/carreira/avaliacao-do-desempenho-por-competencias/23428/>>. Acesso em: 15/02/2018.