

Miopia em Recursos Humanos: reflexões sobre relações laborais e mercado de trabalho no caso brasileiro

Amyra Moyzes Sarsur, Instituto de Sociologia - Universidade do Porto

Marcus Vinicius Gonçalves da Cruz, Instituto de Sociologia - Universidade do Porto / Fundação João Pinheiro - FJP – Brasil

Wilson Amorim, Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade - Universidade de São Paulo - FEA/USP

Estudos distintos sobre a gestão de recursos humanos (HRM) indicam a necessidade de sua interação com a estratégia das organizações em que atuam (Ulrich, Ypungger & Brockbank, 2008). A ideia de uma HRM estratégica deveria levar em conta seu alinhamento e influência nas decisões da cúpula organizacional (Brewster, 2007; Boxall & Purcell, 2011), bem como articular as dinâmicas da HRM com o mercado de trabalho e as relações de trabalho (Delbridge, Hauptmeier & Sengupta, 2011). No Brasil, entre 2003 e 2010, a despeito das instabilidades oriundas do ambiente internacional entre 2008 e 2009, houve uma retomada do crescimento econômico e, ao seu lado, a queda dos índices de desocupação, elevação do rendimento médio dos trabalhadores e manutenção de elevadas taxas de rotatividade (Maia & Menezes, 2014). Nas relações de trabalho, houve elevação do poder de barganha dos trabalhadores e o retorno consistente de movimentos grevistas (Amorim, 2015). Dentro das empresas, ao longo dos anos 2000, pesquisas indicaram a importância crescente HRM no Brasil, com sua maior institucionalização nas grandes empresas (Zuppani & Fischer, 2016). Porém, este ciclo pareceu se encerrar ao fim de 2014, uma vez que a percepção de risco da economia brasileira acentuou-se com o cenário de retração econômica, queda dos salários médios, elevação da desocupação e redução no nível de confiança dos consumidores e dos empresários. Parece razoável supor que estas condições de contexto refletir-se-iam pronunciadamente nas organizações e interfeririam mais diretamente nas decisões estratégicas e cotidianas dos gestores e profissionais de Recursos Humanos, conforme sugerem Lengnick-Hall *et al.* (2009) e Carvalho-Neto (2012). O artigo traz resultados de pesquisa qualitativa (May, 2004) que analisa como a HRM das empresas considera as novas características do mercado de trabalho e das relações de trabalho no Brasil no período 2000-2015 em suas estratégias. Quatro grupos focais realizados ao final de 2015 e início de 2016 com um total de 24 gestores de recursos humanos em quatro das maiores cidades do país indicaram grande complexidade para as organizações lidarem com o mercado de trabalho e sindicatos: tais fatores são tratados pela HRM intuitivamente nas decisões estratégicas ou cotidianas, sem análises cuidadosas dos dados de fontes oficiais ou acadêmicas; prevalecendo informações e opiniões obtidas junto ao network da comunidade de recursos humanos. Tais achados indicam, de modo não excludentes entre si, que (i) as questões referentes às relações de trabalho e ao mercado de trabalho são mesmo pouco valorizadas no âmbito da gestão estratégica de pessoas no Brasil; (ii) estes temas ainda não se tornaram normativos para o profissional de recursos humanos, não sendo considerados como parte de sua formação mandatória no mercado ou (iii) HRM e a gestão das relações de trabalho são tratadas como áreas profissionais e de conhecimento separadas e pouco integradas nas organizações. A ausência de interação da HRM visando uma articulação entre estes campos revela-se uma miopia uma vez que questões relevantes para a estratégia organizacional que deveria ser liderada pela área de recursos humanos pela sua abrangência em relação a temáticas como “gestão de pessoas”, “mercado de trabalho” e “relações de trabalho” são apropriadas por outras áreas ou negligenciadas quanto ao seu escopo estratégico para a organização.

Palavras Chave: gestão de pessoas, mercado de trabalho, relações de trabalho, HRM, Brasil

Bibliografia:

- Amorim, W. (2015). *Negociações coletivas no Brasil*. São Paulo: Atlas.
- Boxall, P., & Purcell, J. (2011). *Strategic and Human Resource Management* (3rd ed.). London: Palgrave Macmillan.
- Brewster, C. (2007). Comparative HRM: European views and perspectives. *The International Journal of Human Resource Management*, 18(5), 769–787.
- Carvalho Neto, A. (2012). Relações de Trabalho e Gestão de Pessoas: entre o macro e o micro? Provocações epistemológicas. *REGGE. Revista de Gestão USP*, 19, 297-306.
- Delbridge, R.; Hauptmeier, M. & Sengupta, S. (2011). Beyond the enterprise: broadening the horizons of International HRM. *Human Relations*, 64(4), 483-505.
- Lengnick-Hall, M. L.; *et al.* (2009). Strategic human resource management: the evolution of the field. *Human Resource Management Review*, 19(2), 64–85.
- Maia, A. G., & Menezes, E. (2014). Economic growth, labor and productivity in Brazil and the United States: a comparative analysis. *Revista de Economia Política*, 34(2), 212-229.
- May, T. (2004). *Pesquisa social: questões, métodos e processos*. Porto Alegre: Artmed.
- Ulrich, D., Ypungger, J., & Brockbank, W. (2008). The twenty-first-century HR organization. *Human Resource Management*, 42(4), 829-850.
- Zuppani, T., & Fischer, A. (2016). Gestão internacional comparativa de recurso humanos e gestão de recursos humanos no Brasil: Uma análise frente aos modelos calculativos e colaborativos. *Internext*, 11(2), 49-65.