O bom gestor cuida da qualidade de vida e da saúde de seus trabalhadores

Práticas agressivas de Recursos Humanos (RH) visando o lucro sem fronteiras é coisa do passado. Assim como a política paternalista que pratica o assistencialismo puro, não permitindo ao trabalhador que se aprimore. O bom gestor cuida da qualidade de vida e da saúde de seus trabalhadores, agindo com transparência e estimulando o progresso das pessoas que, em última análise, serão o futuro do seu empreendimento.

Parceiros, clientes e fornecedores, buscam o que denomino de “equilíbrio sustentável” nas relações humanas e a sociedade exige que se trate os trabalhadores com respeito e dignidade. O consumidor integra esse grupo, porque rejeita ofertas de organizações que se mostram displicentes nas relações humanas; e no futuro escolherá produtos e serviços das empresas com o RH sustentável. Acredita-se que essa evolução fará com que apenas os corretos sobrevivam.

A sustentabilidade em recursos humanos é o equilíbrio das relações e das decisões. É olhar para o próximo com o mesmo carinho que gostaria que olhassem para você. Gerenciar o departamento de RH é gerir pessoas, depois carreiras e, enfim, resultados, nessa ordem. O excelente resultado é sempre obtido pelo grupo de bons profissionais, com carreiras construídas na devida maturação, suportadas pelo caráter de boas pessoas. A fórmula mostra que o resultado é a conseqüência da política sustentável.

No gênero, o RH sustentável é definido como uma política de gestão de pessoas que seja focada no socialmente justo, de modo aceito pela cultura local, estimulando atitudes ecologicamente corretas mas, sempre, mostrando-se economicamente viável.

Para começar, o gestor de RH não deve julgar o trabalhador por seu sexo, cor, idade, religião ou classe social e, sim, buscar a diversidade de pessoas. Cada ser humano é criado dentro de características diversas e cresce com experiências e história de vida distante do “padrão” imaginário de seu empregador. Existem centenas de estudos que demonstram que a diversidade de pessoas na empresa é fundamental na busca de resultados. É muito importante prestigiar a heterogeneidade na formação da equipe: várias classes sociais, religiões, casados e solteiros, etnias diversas. Grupos que analisarão a diversidade de desafios com as mais variadas opções de solução.

Toda empresa, independentemente das quotas exigidas em lei, deve contratar pessoas com deficiência (ou Portadores de Necessidades Especiais — PNE), não só para que sejam “incorporadas” à sociedade, mas, também, para que os demais trabalhadores aprendam o quão rica será essa convivência. Os relatos de pessoas que têm na sua equipe um PNE são impressionantes. Acreditem: é uma experiência a ser vivida.

2023 - www.conjur.com.br - Todos os direitos reservados.

A carreira deve ser desenvolvida de forma a satisfazer as necessidades dos presentes, no entanto, sem comprometer as gerações futuras. Gestão de carreira passa pela formação de talentos, criação degestores, retenção de pessoas talentosas e passagem do bastão, com despedida e aposentadoria digna aosque se retiram. Aposentados que podem ser revisitados como consultores e verdadeiros conselheiros.

Equilibrar o convívio das comunidades humanas com o meio ambiente também é função do RH. Algumas empresas chegam a vincular as metas de remuneração variável a incentivos à reciclagem e a reutilização de materiais e ao uso racional de água e energia elétrica.

A prática do RH sustentável se estende aos “terceiros” que prestam serviços ao tomador, numa vigilância técnica e procedimental. Não se deve contratar terceiros que tenham relações precárias com os trabalhadores. Essa vigilância se estende ao pagamento de impostos e tributos pelo contratado. Existe a busca pelo equilíbrio do balanço financeiro, mas com políticas trabalhistas justas. A precarização é combatida por toda a sociedade como, por exemplo, na erradicação do trabalho infantil e do trabalho forçado. Terceirização não é a desobrigação de encargos sociais, nem a redução de salários, ou a subcontratação de fornecedores, nem modismo administrativo ou remédio para crises contingências. A terceirização busca a contratação de serviço (e não de pessoas) de empresa especializada, reduzindo custos e perdas, em busca da melhor produtividade.

O RH do bem tem como valores: a ética, a humanização, a excelência técnica, a confiabilidade, a capacitação profissional, o compromisso social, a isonomia de tratamento em busca da qualidade com eficiência!

Date Created
26/09/2009

2023 - www.conjur.com.br - Todos os direitos reservados.