

**CONSIDERAÇÕES SOBRE A GESTÃO DE PESSOAS E SUA
ABORDAGEM NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL.
CONSIDERATIONS FOR PEOPLE MANAGEMENT AND
ORGANIZATIONAL CONTEXT IN YOUR APPROACH.**

Elaine Aparecida Regiani de Campos ¹

Márcia Sierdovski ²

Álvaro José Argemiro da Silva ³

Raquel Mendes do Carmo ⁴

RESUMO

Uma empresa para ser constituída, necessita de recursos financeiros, materiais e humanos. Esta análise compreende uma breve reflexão sobre os recursos humanos, ou seja, o capital intelectual das empresas e algumas ponderações no que diz respeito à Gestão de pessoas e sua relação com o campo do Direito do Trabalho. Também, apresentaremos como descumprimento dos direitos do empregado, poderá afetar uma organização. A revisão bibliográfica implica nos saberes, sobre as precariedades vividas no passado, onde os operários eram submetidos a condições de periculosidade e insalubridade, na execução do trabalho durante o maior marco da história que foi o período da Revolução Industrial iniciada na Inglaterra em meados do século XVIII e a relação com os dias atuais.

179

Palavras- chave: Trabalho, Gestão de Pessoas, Capital Intelectual, Direito do Trabalho

ABSTRACT

A company to be formed, it needs financial, material and human. This analysis includes a brief reflection on human resources, in the intellectual capital of companies and some considerations regarding the management of people and their relationship to the field of labor law. Also, as a present breach of the rights of the employee, can affect an organization. The literature review involves the knowledge on the precariousness experienced in the past, where workers were subjected to dangerous and unsanitary conditions, execution of work during a major landmark in the history that was the period of the Industrial Revolution began in England in mid-century XVIII and the relationship with the present day.

Keywords: Labor. People Management. Intellectual Capital. Labor Law

INTRODUÇÃO

O Advento da Revolução Industrial intensificou a necessidade do trabalho humano na indústria e no comércio, fato este que pode ser observado até nossos dias, porém, com uma diferença. Naquele tempo, as condições laborais oferecidas pelas empresas, eram precárias e de forma rudimentar, o que comprometia a vida e a saúde dos trabalhadores aos mais diferentes tipos e exposição a riscos.

Por conseguinte, as empresas compreenderam que essa preservação do capital intelectual não deveria ser realizada de modo paliativo e sim, permanente. A empresa moderna tem o conhecimento, de que para se “igualar” no mercado e ser competitiva, deve necessariamente, respeitar os direitos dos trabalhadores que foram fixados em lei. De modo que, seus colaboradores sintam-se bem, executando aquela atividade de forma prazerosa e segura, que não tenha nenhum tipo de exposição nociva à saúde física e mental.

Dentre os vários temas relevantes ao desempenho empresarial, mais do que nunca se fala em segurança no trabalho, permeando pelo pessoal capacitado para cuidar da saúde dos trabalhadores dentro das grandes empresas e indústrias. Em razão desses fatores, muitas empresas sentem-se lesadas quando, por lei, são obrigadas a dispor desse tipo de profissionais na sua empresa, acarretando custos e gastos para ela. Porém, ela não se dá conta que é imprescindível esse tipo de atenção ao trabalhador.

Atualmente, com maior ênfase, a gestão de pessoas tem por objetivo proporcionar aos recursos humanos da empresa, uma melhor qualidade de vida no trabalho, bem como, divulgar e ampliar, o fato de que o Direito do Trabalho diante da lei é uma constante. Desta forma, esse artigo, desenvolve uma revisão bibliográfica do Direito do Trabalho, com a finalidade de apresentar à área da Gestão de Pessoas, subsídios para trabalhar essa questão de forma clara e objetiva.

Portanto, esse artigo apresenta em suas fases, primeiramente a origem do trabalho e sua evolução histórica, permeando pelos caminhos do Direito e culminando na atuação da área de Recursos Humanos. O que permite ao administrador uma visão ampla de sua atuação no mercado de trabalho, bem como, conhecimentos técnicos e práticas que fazem dele um profissional multifuncional com conhecimentos e domínio em sua área de formação.

2 O MUNDO DO TRABALHO: HISTÓRICO, EVOLUÇÃO E TRANSFORMAÇÃO ATÉ OS DIAS ATUAIS

Desde a Revolução Industrial, se tem notícia da utilização de mão de obra de operários. Tal fato compreende a venda do seu trabalho em troca de um salário. Para Karl Marx, o uso ou o emprego da força de trabalho, os elementos simples de todo trabalho são: 1º a atividade pessoal do homem propriamente dito; 2º o objeto em que se exerce o trabalho; 3º o meio pelo qual se exerce. Onde, a atividade que tem por objetivo a produção de valores de uso, a adaptação dos meios exteriores às nossas necessidades, é uma exigência física da vida humana, comum a todas as formas sociais (MARX, 2002, p. 107 citado por MARQUES, 2007, p. 20).

A partir do marco econômico mundialmente conhecido como Revolução Industrial, houve uma expressiva necessidade da força braçal e cada trabalhador era obrigado a cumprir jornadas de 14 a 18 horas de trabalho por dia, em condições sub humanas, o que se tornava cada vez mais exaustivo tanto para homens, mulheres e crianças. A Revolução Industrial significou para a maior parte dos trabalhadores uma mudança no modo e na intensidade da exploração sofrida, ao mesmo tempo em que impunha transformação no jeito de viver (THOMPSON, 1987, p. 23 citado por ALLAN, 2010, p. 38).

As classes populares foram tratadas pelas elites com desprezo e preconceito, subjugadas no ambiente de trabalho, assim como, na sociedade. A elas, foi imposta ferrenha supervisão. Independente do país e do nível de sua industrialização, a não concessão da liberdade individual era percebida nos locais de trabalho, mas também se estendia “a todos os demais aspectos da vida”, ao lazer, às relações pessoais, à conversação e à conduta para se impor um comportamento moralizado e disciplinado (THOMPSON, 1987, p. 292 *apud* ALLAN, 2010, p. 28).

Para Allan (2010, p. 38), não seria exagero alguém afirmar que essa forma de abordagem reflete um processo de desumanização dos trabalhadores, considerando a força trabalhadora mecanicista, voltadas unicamente para o enriquecimento do capital. Vindo de encontro a esta declaração, em meados do século XIX, foi então percebido que haveria a necessidade da elaboração de Leis Trabalhistas, em que, a redução da jornada de trabalho, se fazia necessário diante dos fatos apresentados e comprovados anteriormente. Tais trabalhadores eram mantidos em regime exorbitantes de trabalho, pois estavam “presos” sem que houvessem cometido ou executado um crime, devido às condições precárias da atividade laboral.

A partir de então, foram atribuídos direitos legais aos trabalhadores e criados os sindicatos de cada categoria, o qual arbitrava sobre as formas de trabalho existentes. Dessa forma, a burguesia industrial e comercial defendeu a aplicação da chamada “liberdade de Trabalho”. Partindo-se da concepção patronal, este princípio teria três pontos de enfrentamento.

De acordo com Gomes (1979, p. 144 -145) citado por Allan, (2010, p. 53):A possibilidade de representação dos sindicatos como interlocutor dos trabalhadores, podendo firmar acordos ou contratos com os representantes empresariais. O controle dos sindicatos sobre a mão de obra utilizada o que envolvia o debate sobre a necessidade de contratação de apenas trabalhadores sindicalizados ou não, e ainda, a interferência dos sindicatos nas rotinas de trabalho, organizando-se a partir dos locais de trabalho.

Dessa forma, diante dos fatos apresentados, houve a necessidade de pensar na criação de normas e leis que garantissem aos trabalhadores os seus direitos. Com base nisso, houve a criação da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT.

2.1 A Criação da CLT Como Garantia Aos Trabalhadores

Em 1907, data da primeira grande greve, motivada pela busca de uma jornada de trabalho em menor tempo, tem-se comprovado que o trabalhador

laborava em torno de 12 horas diárias / 72 horas semanais. O trabalhador chegava a laborar em torno de 3.744 horas ao ano. Próximo à segunda grande greve que buscava nova redução no tempo de trabalho, greve esta, ocorrida na década de 1980, das 40 horas corridas. Logo, a Constituição de 1934, já havia estabelecido a jornada de 48 horas semanais, além das horas extraordinárias laboradas comumente, levavam a uma jornada anual entre 2.500 horas (48 horas semanais) e 3.100 horas (60 horas semanais). Após a redução da jornada para 44 horas, o trabalhador ficou submetido à jornada anual entre 2.300 horas e 3.000 horas, considerando as contumazes horas extraordinárias laboradas (ALLAN, 2010, p. 107).

No Brasil, visando defender os interesses dos trabalhadores, foi criada a Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, constituindo a principal norma legislativa brasileira referente ao Direito do Trabalho e o Direito processual do trabalho. Ela foi criada através do Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943 e sancionada pelo então presidente [Getúlio Vargas](#) durante o período do Estado Novo, unificando toda legislação trabalhista então existente no Brasil. Seu objetivo principal é a regulamentação das relações individuais e coletivas do trabalho, nela previstas. Dessa forma, tornou-se o ápice do Direito do Trabalho, que visa estatuir e normatizar as relações individuais e coletivas de trabalho, assegurando direitos e deveres a ambas as partes tanto ao empresário bem como ao funcionário (PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA - CASA CIVIL, 2011, p. 01).

Dessa forma, a questão do Direito do Trabalho, surgiu para assegurar ao trabalhador, melhores condições e atribuir ao mesmo tempo, uma forma de segurança, desde que embasado na Lei. A consolidação tem o intuito de nortear o empregador, referente aos efeitos exclusivos da relação de emprego e dispõe de inúmeros artigos que mencionam sobre as formas fixadas na lei do Direito Trabalhista e as relações empregatícias.

2.2 A situação da mão-de-obra no estado brasileiro em relação a outros países

De acordo com Ramos Filho (2010, p. 106), comparado a outros países, o brasileiro trabalha muito. Por exemplo, a jornada de trabalho semanal brasileira é maior que da Alemanha (41,5 horas), Canadá (31,9 horas), Espanha (35,7 horas), Estados Unidos (40,5 horas), França (38,3 horas), Itália (38,2 horas), Reino Unido (39,6 horas), e Suíça (35,6 horas).

Uma das primeiras medidas tomadas no governo provisório de 1930 -1934 culminou na criação do Ministério do Trabalho Indústria e Comércio, que atribuía a responsabilidade de elaborar leis destinadas às relações de trabalho e impor novas diretrizes às organizações sindicais especialmente de trabalhadores (ALLAN, 2010, p.153 -154 *apud* RODRIGUES, 1979, p. 70).

De forma a procurar um crédito jurídico e objetivo para conceituar e aferir concretamente a existência de trabalho degradante, a legislação interna infraconstitucional oferece os limites aceitáveis de exposição dos trabalhadores a situações degradantes de trabalho. Tem assim, o Art.189 da CLT o qual claramente dispõe que “serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a

agentes nocivos a saúde, acima dos limites de tolerância, fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos”. Na mesma vertente, o art.193 da CLT enuncia que “são consideradas atividades ou operações perigosas na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho, aquelas que por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem o contato permanente com inflamáveis ou explosivos em condições de risco acentuado” (RAMOS FILHO, 2010, p. 28-29).

Por consequência, a tutela da dignidade do trabalhador deve alcançar todos os aspectos da relação de trabalho que possam ser afetados ou violados, ou seja: deve abranger os limites dados pelos direitos fundamentais dos trabalhadores de maneira integral, englobando a proteção de seu patrimônio moral; como sua entidade ou proteção contra agressões verbais ou ainda, por exemplo, com a observância do dever de não discriminar ou humilhar o empregado e de sua integridade física relativos às condições de saúde e segurança do trabalhador, por exemplo, exigindo-lhe jornada de trabalho compatível com a higiene e segurança do trabalho, com a saúde do trabalhador, oferecendo-lhe ambiente de trabalho salubre (RAMOS FILHO, 2010, p. 25).

O trabalho que antes era executado em condições precárias, passou a ser protegido de modo a cuidar do capital humano, as empresas foram também obrigadas a distribuir de forma gratuita os Equipamentos de Proteção Individual - EPI's, conforme o tipo de risco eminente, a que o trabalho expõe o funcionário.

Uma organização pode estar fadada ao sucesso ou ao fracasso, o que determinará isso, é a forma como ela conseguirá “lidar” como, por exemplo, com a distribuição de EPI's para setores como Rh, Produção, Financeiro, onde cada setor depende de um tipo diferente de equipamento de proteção individual para efetuar o trabalho. E sem dúvida, o funcionário por sua vez, se sente mais motivado para realizar suas atividades, porque sabe que a empresa zela pelo capital humano que tem.

3 A IMPORTÂNCIA DOS DIREITOS DO TRABALHADOR

Para Marques (2007, p. 88), a saúde do trabalhador tem sido estudada há tempos. Ela se refletiu nas manifestações das lutas operárias que tinham por objetivo a proteção do direito à vida, a integridade e a conquista da liberdade de organização do trabalho. Na França, no século XIX, foi demonstrado quanto tempo levou para que se gerassem as discussões governamentais para a busca de tal proteção, tem sido em muitos casos, esperados mais de 20 (vinte) anos para se tratar de determinado assunto.

Nestas condições, no exposto a seguir, está descrito o relatório do tempo em que determinadas situações levavam para ser resolvidas.

Nove anos para a supressão da caderneta operária (1881-1890); treze anos para o projeto de lei sobre a redução do tempo de trabalho das mulheres e crianças (1879-1892); onze anos para a lei sobre higiene e segurança (1882-1893); quinze anos para a lei sobre acidentes de trabalho (1883-1898); quarenta anos para a jornada de 10 horas (1879-1919); vinte e sete não para repouso semanal (1879-

1906); vinte e cinco anos para a jornada de 8 horas (1894-1919); vinte e três anos para a jornada de 8 horas nas minas (1890-1913) (DEJOURS, 1992, p. 17 *apud* MARQUES, 2007, p. 88).

Ainda, segundo Marques (2007, p. 150), o direito ao descanso é inato de quem trabalha, pois consagra o bem estar físico, psíquico e preserva a capacidade laboral da pessoa. É o direito de não ir trabalhar e receber por este dia. No entanto não queremos tratar o descanso como forma de prestação negativa de trabalho, pela não execução, mas de forma positiva por meio de alguns divertimentos.

O trabalhador sem qualidade de vida é estressado, ou portador de qualquer outra consequência da atividade penosa. Logo, sua atividade de trabalho rende menos. Entretanto, não se deseja colocar a faca no pescoço do empregador, somente se poderia ter uma atenção mais voltada ao gasto com a qualidade de vida dos trabalhadores, da mesma forma que se investe em inovações tecnológicas e treinamentos (MARQUES, 2007, p. 184).

Isso envolve um processo previsto em Lei, e a necessidade de atuação de maneira integral, idônea, é primordial para que a organização se mantenha viva no mercado, a fim de evitar atropelos e responder ações trabalhistas que poderiam ser evitadas.

O trabalho não é somente o emprego da força física, mas, também, a atividade de pesquisar, investigar, dirigir, planejar, e tantas outras funções que multiplicam com a criação e produtividade do ser humano. É a forma fundamental de subsistência, mais simples e elementar. Trabalha-se com a força física e intelectual; esses dois elementos estão sempre juntos, porém, pode ocorrer preponderância de um, a ponto de se dizer que o trabalho é manual ou intelectual. E isso não cria qualquer diferença em termos de proteção (MARQUES, 2007, p. 21).

Conforme Marques (2007, p. 89):

em sua colocação sobre as transformações do trabalho humano foram ocorrendo ao longo do tempo. Houve uma mecanização do processo industrial e a substituição do trabalho humano por máquinas, com isso, aumentou o número de assalariados despedidos, cuja mão de obra era desqualificada”.

Assim sendo, a transformação do conteúdo do trabalho ocorreu associada às formas de exploração e dominação pelo poder do empregador, surgindo assim novas formas de controle, tais como: pressões exercidas a partir da própria clientela; autovalorização; prestígio; esperança de ascensão na carreira; leis do mercado; sofisticação tecnológica; formas de controle de qualidade; harmonização dos sentimentos de aspiração, idealização, gratidão, lealdade, valores dos empregados com os objetivos da produção, gerando papel importante na identificação do trabalhador e da empresa (MARQUES, 2007, p. 89).

A proteção da saúde dos trabalhadores deve estar inserida nos dois contextos da classificação apontados, e constituir o objetivo prioritário na relação contratual laboral para as partes; porque, por um lado, requer-se dos empregadores uma ação preventiva de trabalho e, por outro, que se tenham duas opções: eliminar ou reduzir

os riscos em sua origem, a partir de sua evolução, adotando medidas necessárias tanto na forma da correção da situação existente como pela evolução técnica e organizacional do empregador para adaptar o trabalho à pessoa humana e proteção da saúde desta (MARQUES, 2007, p. 118).

Por outro lado, as empresas têm passado por diversas transformações na economia industrializada diante das novas tecnologias e métodos de produção que vêm provocando mudanças significativas na relação de emprego. Por consequência, diminui-se a intervenção estatal e permite-se aos atores sociais a livre estipulação de suas condições de trabalho, respeitados os direitos fundamentais trabalhistas, assegurados na Constituição Federal (MARQUES, 2007, p. 118).

De acordo com Marques (2007, p. 120), o empregador, conforme o próprio conceito estabelecido no Art. 2º da CLT, assume os riscos da atividade econômica, pois é quem define os aspectos específicos das relações de trabalho (ambiente físico, químico e biológico), a política pessoal recursos humanos e relações interpessoais, bem como, formas de valorização e desvalorização dos empregados, as negociações em relação às reivindicações e às transformações das situações inadequadas de trabalho); a política econômica (industrial e tecnológica); a política social (saúde, educação, previdência social, trabalho e desenvolvimento social), os aspectos tecnológicos e organizacionais.

3.1 aspectos e definições do direito do trabalho

O Direito do Trabalho é regido por uma Constituição Democrática e cidadã que conserva no Art. 22, a competência da União para legislar sobre o Direito do Trabalho mantendo a Justiça do Trabalho no art. 7º e demais incisos que trata dos direitos sociais trabalhistas. O Direito do Trabalho é o ramo da ciência jurídica a qual se constitui de normas e princípios que regulam o trabalho do subordinado, seja individual ou coletivo, atribuindo-lhes direitos, deveres, sanções entre empregados e empregadores (NETO, 1998, p. 11).

O direito individual do trabalho é aquele firmado pelas partes, ou seja, empregado e empregador, onde o empregado recebe do empregador um salário mediante prestação pessoal de serviço nas atividades da empresa, ambos com direitos e obrigações a serem cumpridas. Dessa forma, encontramos o que é o conjunto de princípios e normas que regulam e disciplinam os entes nacionais e internacionais, e têm por função estabelecer as condições de trabalho, direitos, obrigações, deveres, multas e sanções para as categorias profissionais e econômicas na forma da legitimidade da lei (NETO, 1998, p. 12).

Por fim, o Direito Coletivo formula os princípios e normas do sistema sindical de cada país e coordenam todos os processos de sua atuação, dirigindo para o equilíbrio da tutela dos direitos do trabalhador e do empregador. O direito coletivo de trabalho compete também à negociação coletiva visando à resolução de conflitos coletivos (NETO, 1998, p. 13).

3.2 Direitos Sindicais

O Direito Sindical é um ramo da Ciência Jurídica, de normas e princípios que visam os interesses coletivos, cujos, sujeitos são as categorias ou grupo de pessoas. Os direitos emanam conforme o grupo social a qual você pertence. O sindicato é uma forma organizada pela quais, as pessoas físicas e jurídicas realizam as relações coletivas de trabalho. O art. 511 prevê a existência dos Sindicatos dos Trabalhadores e das Empresas (NETO, 1998, p. 19).

Os sindicatos surgiram após a Revolução Industrial, quando houve a necessidade de criação de um organismo que lutasse pelos direitos do trabalhador. Dessa forma, no Brasil surgiu com as ligas operárias em 1903, e refletia temas de salários, jornadas de trabalhos, benefícios e outros itens abordados em sindicatos (NETO, 1998, p. 20).

O primeiro instrumento internacional da liberdade sindical foi o Tratado de Versalhes em 1919, que proclamou em seu preâmbulo o princípio de liberdade sindical como um meio de melhorar as condições do trabalhador e assegurar a paz entre empregador e empregado (NETO, 1998, p. 20).

A autonomia sindical pode exercer as suas funções sociais desde que respeite a ordem jurídica, e atua praticando a tutela de direitos e interesses da profissão e da atividade econômica de cada categoria procurando favorecer os membros de ambas as partes (NETO, 1998, p. 20).

4. A GESTÃO EFICIENTE DE PESSOAS POR MEIO DAS TEORIAS MOTIVACIONAIS

186

Na administração, estudam-se várias teorias motivacionais que, estabelecem os motivos pelos quais o funcionário está satisfeito ou não com o seu trabalho. Motivo de mencionarmos algumas que julgamos importantes nesse estudo.

4.1 Teorias das necessidades humanas

Para Robbins (2005, p. 133), “segundo a Teoria de Maslow temos a hierarquia das necessidades, do qual estabelecemos cinco necessidades para analisar no que diz respeito ao desempenho do funcionário na organização”. Na visão de Robbins (2005, p. 133), as necessidades humanas são divididas, conforme apresentado abaixo:

necessidades fisiológicas: as básicas como, por exemplo, comer, dormir. Isso é o básico que é necessário para que se tenha uma vida saudável;

necessidades de segurança: necessitamos estar protegidos seja no nosso trabalho ou no dia- a- dia mesmo. O fato de sentir-se protegido reflete muito na atividade que o funcionário realiza;

necessidade social: é a necessidade que temos de ser aceito no trabalho, ter amizades, e pertencer de alguma forma a algum grupo. Os profissionais de recursos humanos devem se policiar se há um bom convívio entre os funcionários na empresa se há uma aceitação em relação a todos os funcionários entre si e se não existe nenhum conflito existente decorrente dessa não aceitação;

necessidades de estima: é ser reconhecido na sociedade e também pelo trabalho que executa. É prazeroso quando recebemos algum elogio pelo trabalho que efetuamos e somos reconhecidos por isso;

necessidades de auto realização: é o ponto mais alto onde queremos chegar bem por isso é considerado necessidade de nível mais alto. É definido o patamar mais alto porque é quando já alcançamos todas as anteriores e novamente estamos estabelecendo metas superiores.

4.2 Teorias x e y

Segundo Robbins (2005, p. 133), Douglas Mc Gregor propôs duas visões distintas do ser humano: uma basicamente negativa, chamada de Teoria X; e outra basicamente positiva, chamada de Teoria Y.

Mc Gregor concluiu que a visão que os executivos têm da natureza dos seres humanos se baseia em certos agrupamentos de premissas e que eles tendem a moldar seu próprio comportamento em relação aos funcionários conforme um conjunto de premissas. Em relação às premissas da Teoria X tem-se que: os funcionários não gostam de trabalhar por sua própria natureza e tentam evitar o trabalho sempre que possível, como eles não gostam de trabalhar, precisam ser coagidos, controlados ou ameaçados com punições para que atinjam suas metas. Levando os funcionários a evitar responsabilidades e buscam orientação formal sempre que possível, a maioria dos trabalhadores coloca a segurança acima de todos os fatores associados ao trabalho e mostra pouca ambição.

Em contraste com essas visões negativas, Mc Gregor lista quatro premissas positivas, sobre a chamada Teoria Y. Que se prescreve de forma contraditória à Teoria X, onde existe uma maior satisfação no trabalho. Em seguida mencionaremos alguns exemplos:

os funcionários podem achar o trabalho algo tão natural quanto descansar ou se divertir;

as pessoas demonstrarão auto orientação e autocontrole se estiverem comprometidas com os objetivos;

a pessoa mediana é capaz de aprender e aceitar, ou até buscar a responsabilidade;

a capacidade de tomar decisões inovadoras pode ser encontrada em qualquer pessoa e não

é privilegio exclusivo dos que estão em posições hierarquicamente superiores.

4.3 Teorias de dois fatores

Também conhecida como teoria da higiene e motivação. A Teoria dos Dois Fatores, na visão de Robbins (2005, p. 134), é apresentada como: “a crença de que a relação de uma pessoa com seu trabalho são básicos, e de que essa atitude pode determinar o seu sucesso ou seu fracasso”.

Para tanto, as grandes corporações buscam criar mais do que um vínculo com o funcionário. Além da preocupação com a segurança e o bem estar dos funcionários, cria benefícios sociais, como participação ativa nos lucros que a empresa conseguir juntamente por meio do comprometimento de todos. Também, intermedia a qualificação do funcionário para que este tenha um melhor preparo ao desempenhar suas funções, fazendo uma ressalva ela disponibiliza, várias formas para o funcionário se manter motivado não apenas de forma instantânea e sim permanente.

5. AS IMPLICAÇÕES DO NÃO CUMPRIMENTO DAS OBRIGAÇÕES EMPREGATÍCIAS

Se o empregador não cumprir com suas obrigações empregatícias, o mesmo terá sérios problemas perante a Justiça do Trabalho e o Sindicato dos Trabalhadores, devido ao não cumprimento com o contrato de prestação de serviços. O empregador é obrigado a oferecer um ambiente de trabalho adequado, limpo, sem ruídos, dependendo da atividade desenvolvida e que proporcione o aprimoramento do trabalhador, sem causar o estresse do dia a dia, onde o crescimento pessoal e profissional do indivíduo possa ser enfatizado de forma a incentivá-lo para a realização das tarefas organizacionais. Nestas condições, Nascimento (2010, p. 824), diz que:

A obrigação do empregador descrita na Constituição Federal de 1998, art. 7, XVI prevê que além dos salários o empregador deve pagar o adicional de horas extras de no mínimo 50 % sobre o salário. O adicional noturno de 20 % sobre o salário contratual e pelos serviços prestados após as 22 horas. O adicional de insalubridade de 10%, 20% e 40% sobre o salário.

Os objetivos e metas organizacionais serão alcançados, quando o trabalhador identificar-se com o trabalho, por isso é importante que o direito e as leis do trabalho atuem como órgão fiscalizador. O direito estabelece 8 horas de trabalho por dia para os funcionários, além disso, o empregador deve pagar horas extras e quando for à noite, adicional noturno, porque se as pessoas trabalharem além do excedente não conseguem desenvolver de maneira correta seu trabalho, acabam ficando frustradas, cansadas e perdem toda a vontade pelo trabalho. É preciso que o salário recebido pelo funcionário dê para pagar suas contas, se divertir, ter lazer e sobreviver (SOTO, 2009, p. 142).

Conforme Nascimento (2010, p. 818), salário mínimo representa o direito do trabalho, uma idéia básica de intervenção jurídica na defesa, um nível de vida abaixo do qual será impossível ao homem que trabalha por uma existência digna e compatível com as suas necessidades de sobrevivência humana. Assim sendo, o direito deve proteger por meio das leis, que o funcionário receba um salário digno pelo seu serviço prestado, em troca disso, o funcionário deve respeitar o seu

superior e desenvolver seu trabalho honestamente, de modo que deixem seus clientes satisfeitos.

O funcionário só consegue efetuar seu trabalho se está bem consigo mesmo. Ou seja, para estar bem, precisa que suas necessidades sejam satisfeitas, estas necessidades serão organizadas e dispostas em níveis, ou seja, numa hierarquia de importância e influência, onde serão satisfeitas pela hierarquia das necessidades de Maslow (SOTO, 2009, p. 142).

O empregador que não cumpre com suas obrigações, responde a processos judiciais que podem terminar com toda uma carreira de sucesso, e pagamento de multas e indenizações aos funcionários. Por isso, é preciso que sejam cumpridas fielmente as leis que a Constituição Federal prevê, bem como às normas estabelecidas pelas leis que regem o campo do Direito do Trabalho. Dessa forma, procura-se que, os funcionários sintam se satisfeitos e reconhecidos pela empresa e não abram processos judiciais e criminais contra as empresas, motivados pelas más condições pelas quais trabalhavam.

Por meio de leis criadas, consegue-se uma excelente gestão de pessoas, onde o trabalhador cumpre com sua carga horária buscando dar o melhor de si para se obter o melhor desempenho possível, e o patrão cumprir fielmente com suas obrigações perante as leis, ambas as partes unidas desenvolvem um trabalho participativo, produtivo e que traz bons resultados para os dois lados (SOTO, 2009, p. 143).

Hoje, as organizações deparam-se com um grande paradoxo: quanto mais incerto o seu futuro, mais ela precisa de preparo para enfrentá-lo [...] tendo que definir alternativas para garantir o seu desenvolvimento e perenidade no mercado [...] também prover de competências e de capacitação de seus profissionais para suplantarem os desafios do futuro (ORLICKAS, 2010, p. 185).

A organização que preza pelo seu funcionário, com o passar do tempo, cria-se um vínculo maior com o colaborador em que, embora o trabalho nunca deixe de ser trabalhoso, há um enlace por trás, uma cumplicidade, onde a empresa opta por uma situação de proporcionar uma maior qualidade de vida. Dessa forma, cria-se um ambiente satisfatório, o qual proporciona melhores resultados, e esses funcionários estarão comprometidos e certamente proporcionarão melhores resultados para a empresa.

Para Limongi-França (2003, p. 80), qualidade de vida no trabalho é visto como o conjunto de ações de uma empresa que envolve a implantação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho; com isso, o trabalhador age de forma a trazer melhorias para o seu ambiente de trabalho, bem como complementa os aspectos profissionais e também, os pessoais. Se por um lado, o reconhecimento pessoal de cada componente da equipe, por parte da empresa, torna-os comprometidos com a organização e com os colegas. Por outro, encontramos pessoas submissas a precariedades, durante o início desses marcos econômicos, eis aqui o relato de um contemporâneo desses fatos: Olhai para elas quando vêm para cidade de manhã e partem a noite. Há muitas mulheres pálidas, magras descalças na lama [...]. E há também crianças - mais do que mulheres – não menos pálidas, não menos sujas, cobertas de farrapos, besuntadas do óleo dos

teares que as esparrinhou durante o trabalho (VILLERMÉ, *apud* Henderson, W.O.in Mocellin, 1997, p. 134). Esse fragmento diz respeito a um relato de um observador, sobre quando as pessoas saíam dos teares de algodão e se dirigiam até a cidade, exaltas pelo excesso de trabalho a que eram submetidas na época. Uma reflexão impactante acerca de tantas submissões e condições extremas vividas na época.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Revolução Industrial trouxe vantagens e desvantagens. A globalização e a informatização são vistas como algo novo, diferente. Quando estudadas, causam certo espanto a toda uma geração.

Fazendo uma reflexão acerca da linha do tempo, é possível ver o quanto se conquistou referente às relações trabalhistas executadas naquela época. Nos dias atuais, encontramos ainda, focos de exploração, porém, relacionado às outras épocas, isso é considerado uma parcela relativamente muito pequena.

Dessa forma, despertar em cada funcionário a criatividade e motivação, é responsabilidade da organização. Cabe ao trabalhador, realizar de forma satisfatória seu trabalho/atividade, porque será valorizado, resgatando o real sentido do trabalho.

Para a sociedade capitalista, proporcionar uma visão das artimanhas das relações sociais além da aparência dos fatos, dá um verdadeiro presente: a possibilidade deste trabalhador entender seu papel como ator social, questionar os conteúdos e as práticas e, em seu cotidiano na organização com seus pares enquanto classe social; agir sobre a realidade ajudando a transformá-la.

Um simples gesto, que até então era repetido por este trabalhador sem levar em conta sua relação mais ampla com o mundo que o cerca, passa a ter agora um significado diferente: a ferramenta de trabalho tem a possibilidade, agora, de ser um instrumento de transformação.

Portanto, esta abordagem, tratou das formas como as organizações poderão agir diante de situações do dia a dia, da mesma forma, em que trabalhadores conhecendo direitos, deveres e obrigações, compreendem uma relação formal de trabalho. Dessa forma, compete a empregador e empregado, encarar o novo modelo organizacional que zela pelo capital humano, ou seja, se preocupa com a gestão de pessoas, no qual o trabalhador passa ser visto holisticamente.

REFERÊNCIAS

ALLAN, N. A. **Direito do trabalho e corporativismo**: análise sobre as relações coletivas de trabalho no Brasil de 1889 a 1945. Curitiba: Juruá, 2010.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. 5. ed. São Paulo: Cortez-Oboré, 1992.

Consolidação das Leis Trabalhistas. Decreto Lei N° 5.452, de 1° de Maio de 1943. Presidência da República – Casa Civil. Disponível em: <www.rhportal.com.br> Acessado em: 23/04/2011.

GOMES, A. M. C. Autoritarismo e corporativismo no Brasil: intelectuais e construção do mito Vargas. In: MARTINHO F.C. P Pinto, A.C (Orgs). **Burguesia e trabalho**: política e legislação social no Brasil 1917-1937. Rio de Janeiro: Campus, 1979.

HENDERSON, W. O. **A Revolução industrial**. São Paulo, Verbo Edusp, 1979.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de vida no trabalho**: conceitos e práticas nas empresas da sociedade Pós Industrial. São Paulo: Atlas, 2003.

MARQUES, C. **A proteção do trabalho penoso**. São Paulo: Ltr, 2007.

MARX, K. **Salário, preço e lucro**. 4. ed Tradução de Paulo Ferreira Leite. São Paulo: Centauro, 2002.

_____. **O capital**. Edição condensada. Bauru: Edipro, 1998.

MOCELLIN, R. **Para compreender a história**. São Paulo: Editora do Brasil, 1997.

NASCIMENTO, A. M. **Curso de direito do trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho, relações individuais e coletivas do trabalho. 25. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

NETO, J. S. **Direito coletivo do trabalho após a CF/88**: teoria, jurisprudência, legislação, precedentes normativos do TST. São Paulo: Led, 1998.

ORLICKAS, E. **Modelos de Gestão**: das teorias da administração à gestão estratégica. Curitiba: Ibpex, 2010.

RAMOS FILHO, W. **Direito Capitalista do Trabalho**. Prelo, 2010.

_____. **Trabalho e Regulação no Estado Constitucional**. Curitiba: Juruá, 2010.

ROBBINS, S. **Comportamento Organizacional**. 11 ed. Tradução Técnica Reynaldo Marcondes. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

RODRIGUES, J. A. **Sindicato e Desenvolvimento no Brasil**. 2. ed. São Paulo: Símbolo, 1979.

SOTO, E. **Comportamento Organizacional**: o impacto das emoções. São Paulo: Cengage Learning, 2009.

THOMPSON, E. P. **A Formação da Classe Operaria Inglesa**. 4. ed. Tradução de Renato Bussato Neto e Cláudia Rocha de Almeida. São Paulo: Paz e Terra, 1987.

THIRY-CHERQUES, H. R. **Modelagem de Projetos**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

VILLERMÉ, L. R., membro da Academia de Ciências Morais e Políticas da França. 1782-1863.