

Resumo

A gestão de recursos humanos (RH) representa teoricamente uma abordagem da gestão empresarial voltada à organização do trabalho visando seu melhor aproveitamento e, em particular, o envolvimento dos trabalhadores nos objetivos da empresa. As práticas de gestão incidem não somente sobre o trabalho em si, mas também de maneira complexa nas interações sociais ocorridas no ambiente de trabalho, bem como na vida pessoal dos trabalhadores, de acordo com as premissas e práticas do estilo de gestão predominante.

O presente estudo procura conhecer a natureza das correlações entre gestão de recursos humanos e sociabilidade dos trabalhadores, isto é, sua capacidade de tecer e de manter laços sociais diversos, a partir dos pontos de vista dos trabalhadores. Tomou-se como referência empírica quatro redes de supermercados na Região Metropolitana de Belém, Pará. O setor é grande empregador, vem se modernizando expressivamente nas duas últimas décadas, implementando alguns procedimentos de gestão de RH e se mantém ao abrigo da forte concorrência de grupos nacionais e internacionais que se observa em outras capitais do país.

A metodologia incluiu observações sistemáticas, análise documental e entrevistas estruturadas e semi-estruturadas em profundidade, respectivamente com trezentos e oitenta e quatorze trabalhadores, estes últimos selecionados dentre os constantes da amostra maior. As entrevistas versaram sobre atributos sociais e demográficos, trajetória ocupacional e padrões de relacionamento pessoal e profissional. Abrangeram, também, as percepções sobre regras e atitudes no trabalho, com base nas normas constantes dos manuais de serviço das empresas. Inclui-se trinta e quatro itens em uma escala de Lickert. Esses itens foram dispostos em fatores, sendo dois sobre gestão – qualidade do trabalho (QT) e introjeção das normas organizacionais (IN) – e três sobre sociabilidade – confiança (CF), manutenção (MR) e utilidade das relações (UT) no trabalho. Os entrevistados respondiam aos itens, ajustando o grau de sua percepção sobre cada um deles. Tais dados foram submetidos à técnica estatística exploratória Análise de Correspondência (AC) de maneira a verificar a correlação entre os fatores da escala e as características dos entrevistados.

Sobre as correlações entre gestão e sociabilidade, sobressaiu em primeiro lugar o regime de trabalho. Jornadas extensas, escalas variáveis, longos intervalos diários e a política de qualificação em serviço (*on the job*) absorvem quase integralmente o tempo do empregado e dificultam manter relações pessoais ou mesmo estender aquelas formadas no ambiente de trabalho para além deste espaço. Dificultam também investir nos estudos, outra esfera de sociabilidade, o que surpreende em uma amostra cuja faixa etária predominante não ultrapassava trinta anos e cuja ocupação tem poucas possibilidades de carreira.

Nesse quadro geral de restrições, a condição de gênero e de família também foram relevantes, pois as mulheres, em particular as mães, indicaram menos atividades de lazer, em grupos menores e com mínima presença de colegas de trabalho, em comparação aos homens. Por outro lado, encontrou-se alguns casos de pessoas que construíram relações de conteúdo afetivo no ambiente de trabalho, mesmo a convivência se restringindo à empresa. Outra característica marcante foi a dependência do apoio familiar para o exercício da atividade laboral e para o enfrentamento das vicissitudes do mercado de trabalho. A importância dos laços familiares foi reforçada pelo longo tempo de moradia no mesmo bairro e, em proporção significativa, na mesma residência, em muitos casos a moradia era próxima ou no mesmo domicílio dos pais ou sogros, o que facilitava a ajuda mútua.