AS CONCEPÇÕES DO TRABALHO E A GESTÃO DE PESSOAS EM ORGANIZAÇÕES EMPRESARIAIS

THE CONCEPTS OF LABOR AND MANAGEMENT OF PEOPLE IN BUSINESS ORGANIZATIONS

Marie Sassim Rodrigues[1]

Abstract *– This research aims to show the many concepts that work has acquired over time starting from the scientific view to become an item of debate on the tripod of economic science field as well as science of management of organizations and science of sociology, in an attempt to better understand the intricacies of Work in modern capitalist society, in order to support and suggest more compatibles management strategies to the real challenges of the globalization process. The methodology adopted in here, is the description and comparative analysis of the data by the nature of the proposed objective. It notes, through the foundation of the conceptions of work in capitalist society developed from a socioeconomic context, that human resourses management action strategies should take into considarations external enterprise organizations, where formal and informal groups, which are organized in "clusters manangement" that includes systems of work by grouping, have a prominent role.*

Index Terms – Conceptions of work. Globalization. Human Ressourses policy. External contingencies. Formal and informal groups.

INTRODUÇÃO

Enquanto atividade humana, o trabalho foi concebido historicamente de variadas formas, de acordo com o avanço das forças produtivas e a correlação de forças na sociedade civil. Porém, a sua essência, ao contrário da sua concepção, vem apresentando-se invariável até os dias de hoje.

O Trabalho, atividade que gera produto e/ou serviço para uso ou troca, é condição específica do homem e, desde suas formas mais elementares, está associado a certo nível de desenvolvimento dos instrumentos de trabalho (grau de aperfeiçoamento das forças produtivas), e da divisão da atividade produtiva entre os diversos membros de um agrupamento, a partir de relações sociais definidas.

O objetivo deste artigo é discutir a evolução das concepções do trabalho como possibilidade de levantar subsídios à elaboração de políticas de gerenciamento compatíveis com os atuais desafios que o mundo globalizado do trabalho apresenta às organizações empresariais.

O sistema comunal primitivo, o sistema escravista de produção e o feudalismo, sempre caracterizou, como observa Marx [9]; uma eterna luta de classes que desenha a história da humanidade. Na atualidade, a sociedade sob o aspecto global, se desenvolve a partir do sistema capitalista que está pautado no tripé: propriedade privada, relação de exploração entre capitalistas e operariado e assalariamento. Apesar disso, o trabalho apresenta uma evolução quanto às suas concepções, a partir de níveis de desenvolvimento do próprio capitalismo. Cita-se aqui o colonialismo, o imperialismo e atualmente a globalização, o que revela um universo complexo e convidativo a uma breve análise dessas concepções e de como o trabalho atinge seus propósitos através do gerenciamento de pessoas. A partir de uma discussão paralela entre a Economia, a Sociologia e a Administração, este artigo busca desbravar os meandros do trabalho e de suas concepções.

AS CONCEPÇÕES EVOLUTIVAS DO TRABALHO AO LONGO DOS TEMPOS

Para a análise da evolução das concepções do trabalho, faz-se necessária a reunião teórica da contribuição da Economia, da Administração e da Sociologia, a fim de se melhor compreender o processo histórico da evolução das concepções do trabalho, observando as variáveis que devem ser consideradas na elaboração de políticas de gestão de pessoal no atual estágio de internacionalização dos espaços mundiais.

Com Smith [10]; no século XVIII, a economia passou ao status de ciência, através do tratamento mais organizado, consistente e elaborado do pensamento econômico, com a abordagem sobre o trabalho. Nesse período, o mundo passou por transformações com a Revolução Industrial, ocorrendo a substituição da utilização da força manual pela força das máquinas, configurando-se a transição do feudalismo para o capitalista. Smith observa que o trabalho é o que adiciona valor a mercadoria, discutindo a idéia da divisão do trabalho e a especialização, onde o trabalhador deveria ficar responsável por uma parte do processo produtivo. Este processo traria qualidade e produtividades ao trabalho humano. [10].

[1] MarieSassim Rodrigues – Socióloga, Professora Universitária, Professora de Educação Especial, Doutoranda em Saúde Pública pela Universidad de Ciências Empresariales y Sociales – UCES-Buenos Aires – Argentina. (Tese sobre prevenção de acidentalidade viária com motociclistas). marie.sassim@hotmail.com

DOI 10.14684/WCCA.8.2015.217-220
© 2015 COPEC

Entretanto, com o passar do tempo e o aparecimento de descontentamentos no seio da sociedade capitalista, decorrentes em parte da luta de classes, ganha enorme destaque o pensamento de Karl Marx, no século XIX, que revela o processo de acumulação de capital existente no sistema capitalista. [9]. Conforme Marx [9]; haveria uma relação direta e forte entre a acumulação de capital por parte da burguesia e o empobrecimento do operário, uma vez que somente o trabalho seria capaz de adicionar/ criar valor à produção, portanto, a obtenção da mais-valia ou lucro do empresário aconteceria a partir da exploração do operário com a apropriação de parte do seu trabalho realizado. Essa contradição do sistema capitalista iria gerar o seu fim, cedendo lugar a um novo sistema econômico: o socialismo, no qual o Estado deteria os meios de produção, buscando proporcionar uma maior igualdade social. O socialismo seria apenas um estágio intermediário para alcançar um patamar mais elevado e de perfeita harmonia: o comunismo. Com os ideais socialistas se fortalecendo diante da sociedade no século XX, apresentou-se a necessidade da realização de novas investigações que respondessem à evolução das concepções do trabalho no sistema capitalista de produção.

No ambiente da ciência Administrativa, Chiavenato [3]; observa a necessidade de se compreender inicialmente o processo de evolução histórica do pensamento administrativo. Em um primeiro momento, surgiu a Escola Clássica da administração, que atribui ênfase ao comportamento econômico do ser humano ("homo economicus"). Nesta corrente de pensamento, o homem teria uma relação puramente econômica com o trabalho, onde se contextualizava os reflexos da Revolução industrial e sua opressão junto às relações sociais, construída pelo surgimento do assalariamento. A Escola das Relações Humanas, apresenta o "homo Social" como elemento fundamental. A concepção do homem seria a de que sua produtividade no trabalho estaria comprometida com elementos de cunho social. A Teoria Comportamental da Administração, por sua vez, sugere a concepção do "homo administrativo", que teria um comportamento satisfatório no trabalho, onde suas decisões não buscavam a melhor alternativa, apenas aquela satisfatória. Para a Escola Estruturalista, o homem desenvolveria diferentes funções em organizações distintas ("homo organizacional"). Mais recentemente, a Escola Neoclássica da Administração apresenta um ambiente caracterizado pelo ecletismo, pois se vincula a concepções de outras Escolas. Este aspecto atribui uma complexidade ao ambiente mercadológico onde o gerenciamento por resultados no trabalho adquire papel fundamental.

À luz da Sociologia, o conceito inicial de divisão social do trabalho é concebido como uma maneira de explicar a história do desenvolvimento das sociedades humanas, partindo do simples ao complexo e do primitivo ao moderno. Nas sociedades primitivas, a divisão social do trabalho é basicamente por sexo e idade. À medida que a sociedade avança surgem novas profissões, especializações e sub especializações que desencadeiam naturalmente uma divisão social do trabalho com base nestas especificidades.

Para Émile Durkheim [6]; a Divisão Social do Trabalho não é um fenômeno essencialmente econômico, mas sim de ordem moral no sentido de que é uma "coisa" mais ou menos abstrata, sem existência material. Sua tese fundamenta-se em dois conceitos: Solidariedade e Consciência Social ou Coletiva. No século XIX, influenciado pela Biologia, em que prevalece a sobrevivência do mais forte, achava que havia a Divisão Social do Trabalho para evitar que os homens comessem uns aos outros, e que trazia resultados positivos à sociedade e ao mundo do trabalho, pois permitia em primeiro lugar, que as pessoas permanecessem reunidas em maior número numa mesma área e, em segundo lugar, a solidariedade entre elas, mediante a criação de uma dependência, já que um não poderia viver sem o outro.

Durkheim [6]; concebia Consciência Social ou Coletiva, como normas, valores, crenças, língua, educação etc., compartilhados pelos membros de uma sociedade maior, e que a caracteriza e a distingue das demais. Marx [9]; citado anteriormente considera terríveis os efeitos da Divisão Social do Trabalho, pois causam a alienação do homem moderno do fruto do seu próprio trabalho; produz um bem que não pode ter nunca; gera também a especialização que, por sua vez, leva à fragmentação do homem; ele fica menor, perde sua inteireza, fica escravo de uma só coisa e perde a noção do todo.

Como Durkheim fala de Solidariedade**,** numa época em que a sociedade inteira era banhada de conflitos sociais? Havia greves, Levantes (Comuna de Paris), tentativas de fundação dos primeiros sindicatos, fundação da Confederação Geral dos Trabalhadores (CGT), e outros problemas sociais. Durkheim [6]; dizia que a Solidariedade havia se transformado de Solidariedade Mecânica para Orgânica e ia mostrar por que. Para ele os conflitos se constituíam em situações passageiras, eram transitórios e que tendiam a desaparecer. Explicava que a sociedade se encontrava em anomia, por estar passando por uma transição cultural, por ter se transformado, se industrializado, se urbanizado rapidamente sem que houvesse tempo de se criar novos padrões culturais, novos valores para essa época, condizentes com este novo perfil econômico, político e social.

Do ponto de vista econômico, há o surgimento a partir de 1870, do Imperialismo que é a expansão do capitalismo que sai da Europa para o mundo. As transformações ocorridas neste período se devem basicamente ao avanço da ciência, com o surgimento das vacinas, do automóvel, da energia elétrica e outros. É por esta razão que este fim de século é conhecido como "belle é porque", pelo desenvolvimento sócio científico.

Do ponto de vista político, tem-se a Aristocracia querendo voltar ao poder, tendo como argumento, a desordem e os conflitos.

Durkheim irá se aliar à Burguesia (classe nova), e explicar o novo mundo através do conceito de Solidariedade. Na verdade, ele vai tentar mostrar para a Aristocracia, que o mundo comandado pela Burguesia não era caótico e sim, detentor de uma ordem e solidariedade diferentes do mundo aristocrático. A sociedade continuava coesa e funcionando, porém, diferente das sociedades antigas, em que os indivíduos formavam uma sociedade estável, coesa, porque a solidariedade, o vínculo que os unia era Mecânico, ou seja, era coesa porque as pessoas eram semelhantes umas às outras na medida em que a consciência coletiva ocupava quase toda a mente do indivíduo. [6].

Em uma sociedade moderna as pessoas são diferentes e Durkheim compara essa nova sociedade com a Biologia onde para funcionar, precisa de todos os elementos, por mais diferentes que sejam. A ordem é baseada na diferença. Existe mais espaço para a individualidade. A consciência coletiva, que para Durkheim eram as normas e valores externos ao indivíduo, continua existindo de maneira coletiva; é a Divisão Social do Trabalho que vai gerar esse novo tipo de solidariedade, de coesão social e é essa interdependência entre as pessoas que vai gerar a solidariedade orgânica. [6].

Os economistas Adam Smith, Ricardo, Stuart Mill e outros, afirmavam que a Divisão Social do Trabalho só fazia aumentar a produção de bens, e a sociologia durkheimiana negava qualquer explicação econômica ao fenômeno do trabalho no século XIX. [10] [6].

A proposta da Sociologia de Durkheim era de uma ciência que atuasse como fator de coesão, de explicação e de construção social. Ele acreditava que os fatos sociais deveriam ser explicados por outros fatos sociais e que se poderia separar o social do econômico e do filosófico. [6].

A concepção do trabalho na perspectiva da sociologia durkheimiana, apresenta forte contribuição quando se tenta criar ilações com a gestão de pessoas em organizações empresariais.

Ao atrelar a divisão orgânica do trabalho ao aumento da solidariedade, há uma ponte para reflexão. Drucker [4]; em sua abordagem administrativa do trabalho, ao defender os novos paradigmas da administração, ressalta que não há apenas uma maneira correta de administrar pessoas, na medida em que, as diferenças entre elas são acentuadas e isto se reflete no ambiente de trabalho logo, diferentes pessoas devem ser administradas de diferentes maneiras. O ambiente organizacional de trabalho empresarial, por comportar diferentes pessoas, desnuda diferenças: nos tipos de conhecimentos, na cultura, nos papéis desempenhados, nas relações interpessoais etc. Estas diferenças acabam por desenvolver um vínculo de solidariedade orgânica no ambiente de trabalho, socialmente partilhado.

Como conseqüência natural das sociedades modernas, esta solidariedade pode servir de subsídios na elaboração de programas de gestão de clima organizacional, fortalecendo os laços de convivência grupal no trabalho, tão necessários para o desenvolvimento do trabalho em equipe e ao cumprimento do atual papel da administração, compromissado com a gestão humanista.

SIGNIFICADO DA GLOBALIZAÇÃO E SEUS REFLEXOS NO MUNDO DO TRABALHO

A globalização compreende um nível de desenvolvimento do sistema capitalista de produção que adquire uma configuração de mercados integrados, onde se verifica o fim das economias nacionais e uma facilitação na circulação de mercadorias, na comunicação, na comercialização e nas transações de capitais.

As organizações empresariais têm procurado se adaptar aos reflexos dessa integração global da economia, entretanto, atualmente, as modificações nos processos de produção e métodos administrativos são promovidas diretamente pelas companhias transnacionais articuladas pelas vantagens do mercado integrado. Esse processo atribui uma necessidade de desenvolver constantemente estratégias no âmbito financeiro, produtivo e do trabalho, e neste último, o gerenciamento de pessoal compreende ponto fundamental. [7] [8].

A globalização compreende, neste âmbito, a extensão de uma organização para ambientes gradativamente mais amplos através do fim das economias nacionais e de uma integração cada vez maior dos mercados, dos meios de comunicação e dos transportes.

São reflexos da globalização no mundo do trabalho: a reestruturação produtiva; a internacionalização dos capitais; a versatilidade como exigência ao perfil de empregado, entre outros. Nesse ambiente competitivo que interfere na concepção de trabalho, as organizações empresariais terão que superar a idéia do homem como recurso/matéria-prima, para vê-lo como um ser possuidor do seu próprio desenvolvimento, capaz de administrar e modificar as organizações a quais pertence para fundamentar uma sociedade mais justa a partir dessas organizações.

Em suma, o significado da globalização e seus reflexos no mundo do trabalho encontram como maior desafio, a orientação de como lidar com estes reflexos nas relações cotidianas de trabalho. [7] [8]. Marx descobriu a lei do desenvolvimento da sociedade humana. O homem precisa, em primeiro lugar, comer, beber, ter um teto e vestir-se antes de fazer política, ciência, arte, religião etc.; e que, portanto, a produção dos meios de subsistência imediatos, materiais e, por conseguinte, a correspondente fase econômica do desenvolvimento de um povo ou de uma época é a base a partir da qual se desenvolveram as instituições políticas, as concepções jurídicas, as idéias artísticas e inclusive as ideias religiosas dos homens. [9].

A GESTÃO DE PESSOAS NA PERSPECTIVA DO TRABALHO GLOBALIZADO

O objetivo do gerenciamento sempre foi produzir resultados nas organizações e através dos tempos foram utilizadas

estratégias e implementadas as chamadas soluções emergentes para o enfrentamento das realidades de mercado, que se encontram em permanente mudança em virtude dos crescentes níveis de exigência dos consumidores. Este efeito é produto do processo de globalização que se desenvolve a partir da internacionalização de produtos e serviços.

Segundo Drucker [4]; as forças que exercem maior influência sobre as organizações vêm de fora delas, não de dentro; portanto, o centro da sociedade moderna seria a instituição administrada. O trabalho apresenta neste âmbito uma estrutura dinâmica e contingencial que se adapta constantemente aos desafios dos resultados esperados. Assim, o novo paradigma no qual deve se basear a Administração é, segundo Drucker, que a Administração deve definir resultados que espera alcançar no trabalho e depois organizar os recursos da organização visando obter esses resultados.

O que se observa é que a organização empresarial existe para produzir resultados dentro da sociedade e para modificá-la. A ciência da sociologia afirma que a sociedade capitalista em que vivemos é pluri-organizacional e somente a partir delas e através de objetivos internos comprometidos com as influências que vem de fora, criam-se condições de atingir resultados globais eficazes.

O sistema de gerenciamento de pessoas denominado "Cluster Management" representa uma ferramenta poderosa na tentativa de coordenar esses resultados, pois funciona a partir de agrupamentos de pessoas vinculadas a objetivos-chave nas organizações empresariais. [1]. Estes "Clusters Management" devem utilizar como estratégia na busca de metas nas organizações, a elaboração de mecanismos para conseguir dados externos significativos de forma sistemática, afinal, como observa Drucker, [4]; as forças externas exercem maior influência sobre as organizações empresariais. Neste sentido, os grupos formais e informais devem ser combinados e potencializados para o alcance de resultados e o cenário social tem papel fundamental na medida em que têm nas organizações suas representações segmentadas através dos objetivos estabelecidos dentro destas organizações.

A gestão de pessoas na perspectiva do trabalho globalizado deve ser construída a partir de conhecimentos específicos e de uma percepção generalista para a resolução de problemas globalizados. O trabalho vem acompanhando as modificações das formas de reprodução do sistema capitalista e estas diferentes formas de reprodução devem influenciar diretamente as bases para a busca de metas nas organizações empresariais.

CONCLUSÃO

O trabalho veio sendo objeto de várias transformações e a forma de concebê-lo tem variado de acordo com o avanço das forças produtivas e sua correlação com a sociedade civil.

Neste contexto, constata-se que a gestão de pessoas deve acompanhar a produção dos mecanismos de consecução de resultados de forma compatível à ordem econômica do desenvolvimento de uma sociedade em um determinado momento, mas também obedece a uma ordem moral no sentido de que é uma "coisa" mais ou menos abstrata. Daí a importância de se considerar o ambiente socioeconômico como o de maior influência sobre as organizações, e não a informação ou a tecnologia isoladamente. O perfil do profissional envolvido nesse gerenciamento deve se construir a partir de conhecimentos específicos e de uma percepção generalista para a resolução de problemas globalizados.

Quanto aos mecanismos de gerenciamento para o alcance de resultados, a formulação de estratégias que busquem a consecução de dados e informações externas como subsídios ao estabelecimento, acompanhamento e avaliação destes resultados, organizados de forma sistemática, compreende um elemento decisivo para os gestores em organizações globalizadas.

REFERÊNCIAS

[1] BAUER, R. *Gestão da mudança*: caos e complexidade nas organizações. São Paulo: Atlas, 1999.

[2] BOTTOMORE, T. B. *Introdução à sociologia*. Rio de Janeiro: ABDF, 1990.

[3] CHIAVENATO, I. *Introdução à teoria geral da administração*. Rio de Janeiro: Campus, 2002.

[4] DRUCKER, P. Os novos paradigmas da administração. *Revista Exame,* São Paulo, ano XXXII, n 4, pp. 34 – 53, fev. 1999.

[5] DRUCKER, P. *Sociedade pós-capitalista*. São Paulo:Pioneira, 1994.

[6] DURKHEIM, E. *A divisão do trabalho social*. Lisboa: Presença, 1988. v I e II.

[7] _____*A sociedade global*. Rio de Janeiro. Civilização Brasileira, 1998.

[8] MAGNOLI, D. *Globalização*: estado nacional e espaço mundial. São Paulo: Moderna, 1997.

[9] MARX, K. *O Capital.* São Paulo: McGraill, 1989.

[10] SMITH, A. *Os economistas*. São Paulo: abr, 1994.