

O CAPITALISMO E AS LIMITAÇÕES AO PLENO DESENVOLVIMENTO HUMANO: REVISITANDO PONTOS NA LITERATURA DAS TEORIAS ORGANIZACIONAIS

Resumo

As teorias administrativas foram utilizadas junto as organizações como ferramenta para solucionar seus eventuais problemas e como auxílio na manutenção do sistema econômico capitalista. O que não foi sua prioridade, entretanto, foram as questões inerentes às vivências dos trabalhadores que, agindo conforme o necessário para sua sobrevivência nessa estrutura, tiveram o produto de seu trabalho alienado de si e viram-se relegados a trabalhos que podam suas mais variadas formas de expressão. Sendo assim, propõe-se neste ensaio teórico revisitar pontos nas teorias organizacionais que indiquem haver limitação do pleno desenvolvimento das capacidades intelectuais humanas ao longo dos paradigmas adotados pela teoria administrativa, seja pela ótica a que sempre esteve inserido o trabalho, ou pela manipulação das percepções dos trabalhadores. Para tanto buscou-se trazer uma análise crítica, a partir de uma revisão narrativa, de passagens pontuais ou ideias centrais das obras e autores, calcando-se no material original e/ou críticas sobre, desde a administração clássica, passando pela teoria de relações humanas, até a teoria estruturalista. Com isso foram identificados pontos em que sob essa estrutura trabalhadores precisam agir com certos comportamentos que limitam sua capacidade de pensar por si, se expressar ou apropriar-se de seu trabalho. Ainda são levantadas questões do porquê há aderência ao comportamento capitalista e uma rápida reflexão de quais caminhos seguir.

Palavras-chave: teorias administrativas; estudos organizacionais; trabalho; estrutura social.

36º ENANGRAD

1 INTRODUÇÃO

Desde os estudos de Taylor sobre a gestão do tempo no trabalho, após a virada do século XX, até os tempos hodiernos, as fábricas e organizações seguiram junto ao sistema econômico vigente, adaptando-se, incorporando inovações, evoluindo e redefinindo o conceito de trabalho (Queiroz & Souza, 2020). Adjacente, percorreu a humanidade ao longo caminho, experimentando profundas transformações sociais, certos avanços tecnológicos e, em média, melhora na qualidade de vida. Entretanto, nas diferentes comunidades e sociedades, ainda que em escalas diferentes, a desigualdade social, a divisão técnica e social do trabalho e a formação de bolhas sociais, que concentram o progresso e o desenvolvimento de maneira desigual, ainda são realidades presentes na sociedade atual (Frigotto, 2010).

Mesmo que sejam perceptíveis alguns avanços e progressos sociais caminhando junto do sistema econômico capitalista (Balestro & Toni, 2017), é válido questionar o quanto pode ser perdido apesar desses avanços, ou o que está aquém de se desenvolver, e em que estado a sociedade atual estaria caso mudanças pudessem ser feitas, pode e deve ser objeto de análise. Essas reflexões surgem a partir de indagações sobre as problemáticas inerentes a esse sistema, suas múltiplas nuances e efeitos colaterais.

Por décadas as teorias organizacionais entenderam, qualificaram, quantificaram, testaram e reproduziram os aspectos do trabalho humano ao longo do sistema capitalista e ligado a esse. Horas trabalhadas, ambiente de trabalho e relações humanas são alguns dos estudos realizados por diversos autores deste campo, que através de apontamentos e ideias, desenvolvidas inteiramente ou não, evidenciam alguns os limites impostos pelo capitalismo.

Sendo assim, ainda que a busca pelo exato início desse sistema econômico enquanto ponto fixo no tempo, ou a virada de chave que tenha gerado as sinapses que resultariam no comportamento capitalista, provoquem contrapontos e análises distintas em variados estudos, os períodos de transição (seja entre feudalismo, pequenos burgueses ou aceleração na concentração de renda), são por outro lado mais perceptíveis e oferecem maiores margens para análises. As definições antagônicas do capitalismo trazidas por Dobb (1983) mostram que apesar de possíveis discordâncias teóricas, há elementos recorrentes na delimitação desse sistema, sugerindo a consolidação de padrões sociais e de comportamento que foram se sedimentando ao longo do tempo. A partir da identificação desses padrões é que se desenvolve a análise deste ensaio.

O lado ideológico das teorias administrativas já foi bem definido e proposto anteriormente (Tragtenberg, 1971) A proposta aqui é discutir como essa ideologia se manifestou nas obras e ao longo do tempo nas correntes teóricas, evidenciando momentos em que usando de suas aplicações práticas sob o pretexto do avanço da teoria administrativa e da produtividade, estavam embutidos os mecanismos que sustentaram – e ainda sustentam – a manutenção do controle sobre o progresso.

Nesse sentido, as teorias administrativas não surgem de forma isolada, mas como respostas às condições sociais e históricas de seu tempo. Analisando a obra de Tragtenberg, Paula (2008) destaca que essas teorias são produtos de cada realidade social e refletem os contextos em que foram desenvolvidas, possuindo cada qual um contexto que quando analisado percebe-se as adaptações frente às demandas do sistema capitalista. Nesse sentido, importa ver como as teorias, e seus autores, exprimem em suas ideias algumas nuances, ou mesmo posicionamentos diretos, em relação a questão levantada por este estudo. Em especial, interessa aqui evidenciar

como certas teorias impõem limites àqueles que vendem sua força de trabalho, restringindo sua visão macro da produção e dificultando seu progresso individual dentro da estrutura laboral.

Corroborar nessa temática Braverman (1981) ao tratar das “operações limitadas” advindas da divisão do trabalho. Em que através de um hiperfoco mascarado de especialização há uma extrema subdivisão nos processos exercidos pelos trabalhadores, o que limita sua percepção de trabalho. Ou seja, inibe as percepções do trabalhador para tudo aquilo de que é capaz, podando sua expressão e suas capacidades por meio da entrega de um trabalho atomizado e que, portanto, torna-se barateado, capaz de ser reproduzido em massa. Ainda nesse autor, essa forma de enxergar e implementar o trabalho torna a sociedade dependente dos avanços atrelados apenas a esse sistema econômico. Considerar apenas avanços desse meio cria pontos cegos na sociedade que não consegue se livrar desse sistema e, sendo assim, mais se limita do que avança. Essa concepção em nada condiz com avanços no significado do que é o trabalho para a sociedade como um todo, pelo contrário, o transforma num processo alienante e limitador.

Diante disso, este estudo propõe uma reflexão crítica sobre como as teorias administrativas, articuladas às dinâmicas do sistema capitalista, impõem limites ao desenvolvimento social e ao papel do trabalhador. Para isso, desenvolveu-se um ensaio teórico (Cervo, Bervian & Silva, 2007), de forma narrativa (Rother, 2007), sem apresentar caráter de mera reprodução bibliográfica, mas abordando a temática com um pensamento crítico. A análise percorre os principais autores das teorias organizacionais, evidenciando de que forma suas concepções reforçaram um modelo de trabalho limitador, em oposição a uma abordagem mais conscientizadora e emancipatória. Ao final, busca-se contribuir para um entendimento mais amplo das relações entre trabalho e sociedade, fomentando uma perspectiva crítica sobre os impactos desse sistema na experiência humana.

Para além dessa sessão inicial, esse ensaio constrói sua discussão em três outras sessões. Busca tratar dos apontamentos a respeito de como foi exposto o conceito de trabalho para cada um dos autores das teorias administrativas aqui abordados; intentando com o desenvolvimento da leitura entender os aspectos relacionados ao trabalho desde a administração clássica até óticas mais atuais como o que vem sendo posto através da ótica do estruturalismo. Já para as sessões finais pretende-se levantar, brevemente, hipóteses de quais procedimentos tomar enquanto sociedade, como o que fazer mediante a consciência a respeito da alienação do trabalho.

2 A IMPORTÂNCIA DE SE ENTENDER SIGNIFICADOS

Para avançar com a leitura crítica antes se faz necessário apontar a importância de entender o objeto de estudo tratado e sob qual ótica será encarado. Nesse sentido, a redução sociológica de Guerreiro Ramos (Guerreiro Ramos, 1965 *apud* Capelari, Afonso e Gonçalves, 2014) nos ajuda na interpretação dos significados. Como para o entendimento de um objeto é necessário quase que isolá-lo de definições residuais, e que acinzentam sua verdadeira essência, aqui podemos isolar cada “mandamento” da administração em cada uma de suas cadenciadas teorias e analisar seu âmago, tendo em mente questões como: qual o significado real desse aproveitamento do tempo? Qual a necessidade real da melhoria da comunicação? Por que o conflito importa, se ele nada resolve?

Para Guerreiro Ramos também há organizações que detêm características expressas de cerceamento de individualidades e subjetividades (Capelari, Afonso e Gonçalves, 2014), sendo assim é necessário compreender como, ou se, essas características são inerentes aos indivíduos. Nesse sentido há uma sucessão de teorias e paradigmas que por décadas correram ao encontro do cerceamento de individualidades (como será analisado mais claramente), não seria esse, então, mais um indicativo do cerceamento do progresso em sua totalidade? De modo que poda o desenvolvimento ao definir, em certa maneira, o que pode ou não vigorar enquanto progresso, sendo uma espécie de progresso “aceito”.

No que se refere a limitações impostas pelo capitalismo, fortalecem o ensaio os autores citados na introdução ao analisarem em seus textos as nuances em torno do sistema econômico capitalista e sua relação com as teorias administrativas. Assim, aspectos como especialização, alienação e despersonalização da produção são retomados com a intenção de discutir como aquelas nuances não necessariamente resultam num pleno desenvolvimento da sociedade.

Quando se isola essas questões centrais nas teorias administrativas e se busca entender seus significados e o impacto nas individualidades, tem-se que é possível compreender que os autores responsáveis pelas teorias organizacionais olhavam muito para autores renomados, ou que consideravam ser, para preencher as lacunas de suas próprias teorias – Taylor ou Fayol com a busca pela equiparação do método científico a suas ideologias, os humanistas com a psicologia, os estruturalistas com a burocracia e organização de Weber etc. Com isso, paira um aspecto de pouca solução prática desses paradigmas em relação a vivência cotidiana dos trabalhadores. Essa falta de solução começa a escancarar um caráter intencional, uma limitação que atende aos requisitos de manter um sistema com funcionamento em ordem. Assim, o empobrecimento teórico, como é de se esperar, não serviu para propor novos e mais adequados paradigmas, mas para trocar as peças ao longo de décadas e manter a engrenagem funcionando. A essa engrenagem nomeia-se capitalismo.

3 TEORIAS ADMINISTRATIVAS: UM OLHAR CRÍTICO

3.1 Bases e fundamentos da Administração: Como as abordagens clássica e humanista se retroalimentaram, e seu efeito estagnante

Começar dessas abordagens não apenas atende ao fluxo que se constituiu costumeiramente para o entendimento das teorias administrativas, como também possibilita identificar a colocação do primeiro tijolo da análise conceitual que se busca desenvolver nesse ensaio. Dos estudos do tempo de Taylor à separação das capacidades e funções de Fayol começa a germinar (no período contemporâneo) o que aqui se busca caracterizar como obstáculos ao pleno desenvolvimento humano.

Ao caracterizar como ciência sua forma de gerenciar os operários, Taylor (1990) propunha a eficiência com algo que se supõe ser de maior importância numa organização. O que o autor vai revelar, porém, é que para atingi-la é necessário um esforço, que se vende como mútuo, entre os operários e a organização, num sistema em que os processos parecem se acertar sozinhos caso haja essa cooperação. Interessa e mais se sobressai para o estudo aqui proposto os apontamentos do autor de como seguir por esse caminho.

Entre seus argumentos, discorre sobre a busca pela manutenção da eficiência passar pela redução da vadiagem e da cera dos operários durante o período do trabalho, e que ainda se fazia necessário, de certa forma, ter gosto pelo trabalho para

que disso houvesse um aumento na produtividade individual. Cunhando que os trabalhadores poderiam até trabalhar “arduamente, embora em oposição a seus interesses” (Taylor, 1990, p. 30).

Taylor ainda diz mais em seu trecho à *The American Society of Mechanical Engineers* (1990, p. 32), para ele mesmo o trabalhador vendo “baixar o preço das peças que produz” não é de bom caráter “colocar-se no ponto de vista oposto ao seu patrão”, tendo que manter sua produção elevada. Uma atitude diretamente ligada à espera de que, com um aumento na produção, poderia haver uma compensação da redução do preço de seu trabalho.

Ainda que pareça conter proposições fáceis de se encarar com um olhar crítico, a obra de Frederick Taylor serviu como embasamento da melhoria na produção das fábricas. Porém, sua obra nos traz pontos como esses em que é possível ver como há no sistema capitalista os limites a que este estudo se propôs a analisar. O trabalho por peça – destrinchado pelo autor – em que cada operário deveria seguir os padrões de produção sem propor, pensar ou mudar qualquer aspecto relacionado ao trabalho – já escancara a extrema subdivisão dos processos numa disfarçada divisão do trabalho (Braverman, 1981). A grande questão não é a divisão apenas por bases técnicas e de especialização, em que há focos normais de grupos para determinadas áreas, mas a quebra em inúmeros outros processos menores, potencializando essa divisão, o que escancara, e acarretará, num dos pilares desse sistema capitalista, o da produção em massa, pois é dessa forma que se consegue atingir maiores resultados (maior produção).

Alinhado a isso é possível ver em Taylor também uma exacerbada subestimação das capacidades dos operários. Ao tratar da locomoção de barras de ferro, Taylor (1990, p. 43) explicita que ao mero carregador há uma incapacidade de entender os dados e princípios desse serviço, sendo necessário o acompanhamento de alguém mais instruído; um pouco a frente (p.44) o autor explicita o operário ideal para esse tipo de serviço ao reiterar que, ganhando pouco e pensando apenas no dinheiro, ele estaria apto para se encaixar nessa situação dada, não sendo necessário pensar de que forma ou com que frequência locomover as barras, mas apenas consentir às instruções de outrem. Conforme pontua Braverman (1981, p. 100) esse tipo de operário “imbecilizado” é uma necessidade para as organizações, que o culpa por suas limitações, mas não assume culpa pela manutenção delas.

Um resultado cruel desse cenário (Braverman, 1981) é o empobrecimento das capacidades intelectuais das massas uma vez efetuada sua aglutinação ao sistema de produção. E não por vontade própria, mas como resultado da delegação de tarefas e processos ociosos, tornando trabalhadores em meras “ferramentas” capazes apenas da reprodução daquilo que foi ensinado. Sendo assim, conhecimento e capital concentrados em poucos limita e estanca avanços para o todo, relegando papéis afastados de sua base técnica ao passo que controla progressos que julgar inconvenientes.

É importante reiterar também que fracionar o trabalho e aplicar um salário sobre ele são duas importantes nuances para essa estrutura. Quando Ford (1926, p. 61), ao tratar das melhorias em seu método de produção, argumenta que “os processos modernos não só reduziram o preço a uma fração do que era, como melhoraram a qualidade do produto”, já escancara que para a manutenção desse sistema que propicie lucro nas linhas de produção é necessário que subprocessos de um processo inicial sejam criados, permitindo a reprodução em massa, não só das técnicas, como também dos produtos.

Assim, um produto barateado condiz com salários barateados. Entre as bases que estruturam essa forma de trabalho, é possível ver em Ford (1926), também, uma outra característica da estagnação de que trata esse ensaio, quando defende que a produção entregue pelos operários não deve ficar intocável perante eles, mas acessível justamente por conta de estarem barateados, de forma que não afete o lucro, mas que viabilize a compra em massa. Mais para frente neste texto será discutido pontualmente o comportamento a que estão sujeitos os indivíduos no atual sistema econômico, para agora cabe escancorar como, dessa forma, se fortalece a manutenção da classe dominante pela venda dos produtos a quem, na verdade, os produziu. Condizendo com Dobb (1983), quando traz que os modos de produção dependem totalmente da classe dos produtores; um problema aqui é que com o modo explicitado fica impossível para o operário ter consciência de suas próprias capacidades.

As nuances dessa realidade não poderiam ser mais claras; essa forma de encarar o trabalho cega as percepções do operário, que não está em sintonia com o que é produzido, mas apenas cumpre um papel que lhe é esperado sem sequer vislumbrar, muitas vezes, como sua contribuição acarreta num todo. Mas há segurança nesse agir. Ao seguir apenas o que é definido o operário limita-se a uma realidade controlada e pequena, não havendo espaço para expansão de suas capacidades mentais (Taylor também traz o foco na importância do físico). Seguir essas regras resulta num conformismo que reduz a personalidade humana de sua potencial expansão para que caiba no sistema econômico capitalista, apenas assim se consegue estabilidade no mundo em sua versão atual (Coutinho, 2010).

Um dos pontos chave que precisa ser levantado aqui é que sozinho, ainda que queira, o operário não consegue contrapor com veemência essa lógica organizacional, uma vez que para a visão clássica o que vai moldar o comportamento nas organizações é sua operacionalização e seus princípios (Motta & Vasconcelos, 2006). Sendo uma alçada muito maior que a de qualquer indivíduo, já que esses princípios são herdados da lógica da produção.

As definições de Fayol (1990) para caracterizar a administração enquanto ciência também escancaram essa estrutura. O autor traz como cada função (trabalho) é ranqueada em relação a cada cargo nas organizações, com os cargos mais altos pontuando mais na função administrativa, enquanto os mais baixos pontuam melhor nas capacidades técnicas, não se saindo tão bem na capacidade administrativa (Fayol, 1990). Tendo menos rispidez que Taylor, essa estruturação definida por Fayol é ainda mais um apontamento da limitação imposta aos operários chão de fábrica pelo sistema capitalista, em que ao separar as atividades dessa forma lhes é atribuída uma única forma de trabalhar e de enxergar seu trabalho. Sendo assim, nessa estrutura, não é esperado de cada trabalhador pontuações altas nas capacidades administrativas ou intelectuais, mas relega as mesmas atividades “técnicas” e repetitivas que esvaziam qualquer necessidade de esforço, desenvolvimento ou consciência do intelecto.

3.2 As relações humanas

Os apontamentos que se busca destacar nesse ensaio ganham nova roupagem na teoria das relações humanas, aqui os limites impostos pelo capitalismo ao pleno desenvolvimento dos indivíduos são reforçados, mas maquiados, pela manipulação dos aspectos sociais envolvendo os operários.

De início há uma reação dos teóricos das relações humanas à abordagem clássica identificando quais eram os determinantes físicos e sociais da produção.

Consideráveis estudos foram propostos, colocados em prática e depois reavaliados por autores como Elton Mayo, John Dewey e Kurt Lewin com a clara intenção de se opor aos argumentos dos autores da administração tida por científica. Aqui o foco foi direto para as condições físicas do trabalho e sua influência nos volumes da produção (Etzioni, 1972).

Brevemente, através desses estudos foi possível mapear o comportamento dos operários nas fábricas e descobrir, entre outros achados, que existia um sistema próprio de funcionamento entre eles, em que estabeleciam padrões de produção, de metas e de comportamento. Com isso, foi sendo percebido que havia outras influências para além da econômica que, se não totalmente, ainda afetavam esses indivíduos. Assim, a escola de relações humanas buscou a estratégia de lidar com os trabalhadores em grupo, considerando-os como uma classe. Porém, ainda mantendo a alienação e subdivisão em microprocessos do paradigma anterior, mas como coloca Etzioni (1972, p. 66) com abordagens “líricas”.

A abordagem psicossocial trazida por Elton Mayo (Motta, 1975) ganha destaque nessa parte deste ensaio. Para essa escola a redução dos custos e o aumento da produção poderiam ser atingidos seguindo por um outro caminho, o de tentar ao máximo evitar quaisquer tipos de conflitos internos nas organizações. Sendo assim, houve o entendimento de que o grupo informal de trabalhadores surge da relação direta e frequente entre pessoas numa organização, sendo essa relação independente da estrutura formal.

A retroalimentação a que se refere esse capítulo pode ser vista em como esses teóricos tentaram lidar com as questões individuais dos operários tentando interferir em suas percepções a respeito do trabalho. Havia uma clara incapacidade de se controlar e manter esses trabalhadores num trabalho mecânico e repetitivo sem maiores consequências, dessa forma a *cera* evitada por Taylor (1990) foi, nesse outro paradigma, combatida por meio da tentativa de possibilitar (até certo ponto) um ambiente que permitisse relações sociais desconexas da estrutura formal, investindo na sensação de pertencimento do operário perante a organização. As atribuições, a expectativa de corresponder a papéis pré-estabelecidos e a limitação do campo de visão de cada um desses indivíduos em relação a suas próprias capacidades, permaneceram iguais.

Mas como para essa escola evitar conflitos era essencial, os papéis que cabem a cada um dos envolvidos numa organização ganham mais solidificação e ficam mais aparentes. E com essa evidência vai se escancarando como, uma vez que o conflito é indesejado, há um fortalecimento da divisão do trabalho.

Para melhor entender os papéis existentes numa organização é necessário compreender a separação imposta ao trabalho como é atualmente entendido. O trabalho em sua unidade pode ser dividido em preparação e realização (Cunha, 2018), há uma ordem lógica entre a relação do ser humano e o ambiente em que está inserido, sendo assim, preparar é definir os fins e meios para obtenção ou realização de alguma necessidade. Então a realização de um trabalho deve estar ligada a alguma preparação anterior, respeitando seus elementos, objetividade, subjetividade e prática (Cunha, 2018), e fazendo com que esse trabalho condiga com uma real necessidade do ser humano. Contudo, o que pode ser percebido do trabalho está em total oposição a essa lógica.

Também nesse sentido, Dobb (1983) agrega a discussão ao abordar como foi se constituindo, até os dias atuais, o controle do operário pelo operário, explicitando um deslocamento da função direção entre o planejamento, separando a execução que deveria ser baseada nos fins adequados de certo de trabalho, o despersonalizando.

A implicação da escola de relações humanas esteve, em maior parte, em reafirmar os papéis criados socialmente para as organizações de modo a fazê-las funcionar sem os percalços causados pelos conflitos internos. Desse modo, quando Mayo e outros teóricos definem que as capacidades sociais dos trabalhadores, junto da manutenção de seus grupos sociais, são cruciais para que desempenhem níveis de produção esperados (Etzioni, 1972), o que eles estavam tentando era apaziguar os ânimos desses indivíduos os colocando como membros de grupos respeitáveis e que tinham algum grau de importância para o todo. Uma grande questão é que esse todo diz respeito aos interesses das organizações e não dos operários.

Sendo assim, uma vez que o indivíduo aceita esse papel pré-estabelecido numa organização, ele recebe com isso todas as designações, significados e limitações que vêm junto no pacote. Então o que foi visto ao longo de décadas de teorias administrativas não foi o fortalecimento do trabalhador com base no reconhecimento do seu grupo social e de seus aspectos sociais, mas uma imposição de comportamentos, atividades e processos que condizem com o grupo a que pertence. Trazendo isso até o ponto levantado por ensaio, tem-se que, assim como a escola da administração científica, essa escola contribuiu para a limitação dos indivíduos pertencentes ao grupo social dos operários em não lhes proporcionar um leque aberto de oportunidades de crescimento social e intelectual por meio do trabalho, mas alienar, agora com base em princípios psicossociais, sua produção de seu intelecto.

Mas para que essa realidade seja viabilizada é preciso fazer uso de algumas ferramentas; isso fica claro quando Mary Parker Follet expõe, entre outros, o método da integração entre trabalhadores e administradores (Motta & Vasconcelos, 2006), incutindo nos primeiros uma suposta participação ativa nas organizações e fazendo com que se busque uma sensação de que as necessidades e interesses da organização se confundam com as dos operários e, assim sendo, trabalhar seria menos enfadoso sem a sensação de peso ao trabalhar para outros interesses. Ou quando Elton Mayo entende que aborrecer um operário ou mantê-lo num serviço em que tome consciência de sua monotonia levaria a problemas na produção (Motta & Vasconcelos, 2006).

A separação entre planejamento e execução (Cunha, 2018) citada parágrafos acima ganha forma nessa escola através do papel do administrador que, com funções diferentes das dos operários, é responsável pela manutenção da estrutura. Fica evidente perceber como o trabalho, e suas dinâmicas, quase não muda ao longo do tempo, mas a forma com que é encarado sim. Ainda, quando Hebert Simon cunha que racionalidade não é absoluta, mas relativa a quem toma a decisão (Motta & Vasconcelos, 2006, p. 95) é necessário reiterar, sob essa lógica de separação, que quem tomará as mais importantes (e enriquecidas intelectualmente) decisões não será o operário.

Nesse caso, como visto, a limitação ao desenvolvimento fica posta através do controle exercido sobre as percepções dos trabalhadores; caso a imersão destes com os valores da organização seja bem sucedida não há como expandir sua percepção, ou intelecto, para que pensem, ou produzam, por conta própria, um aspecto continuamente visto nas teorias administrativas.

3.3 Percepção das Estruturas

Limitações também foram apontadas por Coutinho (2010) em que, numa cultura da decadência, para ter e manter segurança na atual estrutura social é preciso ser um conformista das regras sociais; de maneira que a personalidade humana deixa de se expandir plenamente conforme o indivíduo tenta se estabilizar com o que está posto

pelo sistema econômico e pelos valores atribuídos ao trabalho (Coutinho, 2010). Como tem sido levantado por este ensaio, através de cada nova teoria e cada paradigma é percebida a manutenção dessa estrutura.

No entanto, identificar estruturas não é o mesmo que as modificar ou solucioná-las. Os pontos anteriormente abordados também podem ser percebidos na teoria estruturalista. Após considerar estudos e embates entre ambas as teorias citadas, Etzioni (1972) entende que elas são diametralmente opostas, mas que ainda deixam lacunas em suas abordagens. De um lado a administração científica propondo que, de modo racional, o crescimento e excelência da organização refletirá no sucesso e bem-estar de seu empregado, supondo que a organização mais competente seria, por resultado, a mais satisfatória; já para as relações humanas, a organização que fosse mais satisfatória resultaria numa organização mais competente, trazendo mais variáveis para a satisfação humana que apenas a tradicional econômica.

Porém fica posto que aos estruturalistas não é devido tomar qualquer um desses lados (Etzioni, 1972), o que fica exposto disso é que, também, muito menos o lado dos operários seria prioritário para essa escola. Ao preferir entender as estruturas das organizações, os estruturalistas deixam de lado a alienação e a raiz dos conflitos nesse ambiente, ainda que confirmem ser situações existentes. Para eles (Etzioni, 1972) há um grande dilema a ser reconhecido, mas que não pode ser diminuído ou ignorado, o das tensões entre as relações e necessidades da organização e dos empregados. Como também tensões entre a racionalidade e a irracionalidade; entre disciplina e autonomia; entre relações formais e informais. Sendo essa uma característica dos estruturalistas de entender (e até buscar) conflitos para, a partir deles, entender e conceituar as organizações.

Quando tratam desses conflitos, Blau e Scott (1979) incorrem em valorizar as tensões como forma de desenvolver as organizações, em que, com seus dilemas, entendem que isso gerará mudança e fortalecimento da organização. Porém, seus três dilemas, inclusive, ao passo que intentam uma análise crítica, em especial à escola de relações humanas, trazem contrapesos para que não haja um afrouxamento nas regras internas. Isso fica claro quando entendem que deve haver iniciativa e criatividade dos indivíduos (Motta, 1970), no entanto, esses aspectos precisam estar bem controlados e direcionados, pela administração, à utilidade e crescimento da organização.

O que não ocorre, entretanto, é a solução dos problemas inerentes às relações nas organizações, nem uma busca robusta pelas causas dos conflitos. Ao entender o conflito como necessário para o entendimento das organizações, ainda que seja percebido que os operários não estão nesses lugares como parte de uma grande família feliz (Etzioni, 1972), essa escola não indica (assim como as outras) uma preocupação em emancipar coletivamente os indivíduos por meio da conscientização de seu trabalho. Ainda há aqui a presença de papéis a serem seguidos e como, através desses papéis, é possibilitada a manutenção do sistema capitalista. Reitera-se mais uma vez as limitações causadas por esse sistema e sua forma de definir o trabalho.

Isso se dá, entre outras possíveis conclusões, pela forma de análise comparativa a que essa teoria, inserida na organização, institui como método (Motta & Vasconcelos, 2006). A sua contribuição soa mais robusta que a dos paradigmas anteriores por conseguir conceituar melhor algumas nuances e buscar entender a estrutura das organizações, porém, uma vez que é feita as comparações entre as partes não há uma busca aparente de renovação do sistema. Ao escanear as organizações, fica possível ver a alienação, a quebra em microprocessos

despersonalizados do trabalho e os conflitos que se sobressaem às necessidades dos operários, mas não parece haver uma solução prática dessas questões que afete as estruturas.

Apesar de tanto, entender o funcionamento interno das organizações escancara pontos que elucidam importantes fatores para a manutenção da estrutura. Entre esses há a ideia do homem organizacional (Motta, 1970). Inserido numa sociedade moderna e que em tudo depende das organizações, o ser humano desenvolve certos aspectos de sua personalidade, que, para sua adaptação e sobrevivência, é necessário que passe poucos desgastes emocionais. Nesse caso, para que seja possível a manutenção de seu emocional é preciso jogar o jogo tal como está posto, sabendo como se comportar, sua atuação e trocas com as organizações. Isso gera uma cooperação entre esses dois atores sociais que se alimenta do desejo intenso de obtenção de recompensas sociais, materiais e outras necessidades, por parte do trabalhador. Mas mesmo que alguns possam ressentir essa realidade, isso não é suficiente para que se voltem contra as organizações (Motta, 1970).

4 A MANUTENÇÃO DA REPRODUÇÃO DESSE COMPORTAMENTO

Ao considerar que comportamento é uma reprodução de condutas que vai se basear nas consequências esperadas por executar certos atos (Simon, 1970; Guerreiro Ramos, 1983 apud Webering, 2019), não se pode culpabilizar o operário, ou trabalhador, pela reprodução do comportamento do homem econômico ao manter os menores processos que sustentam o capitalismo. Nesse sentido é importante reiterar a lógica da racionalidade funcional de Ramos (Guerreiro Ramos, 1989 apud Webering, 2019) para entender como se mantêm cerceadas as visões e possibilidades que teria a sociedade atual e seus indivíduos em obter um pleno desenvolvimento.

É através da reprodução do comportamento mais adequado à vivência econômica que cada indivíduo conseguirá manter sua função na sociedade; é de se notar, porém, que essa função não nasce ou é estipulada pelo próprio indivíduo, mas sim pela estrutura em que está inserido, pelo comportamento organizacional que vigora no atual sistema, sendo assim é necessário que se atenda à racionalidade funcional corroborando com as expectativas de comportamento atribuídas a cada um e que muitas das vezes são padrões mínimos de ações a serem tomadas para possibilitar sua subsistência. Conforme reproduz a autora: “o indivíduo ilusoriamente ganhou melhora material em sua vida e pagou por ela com a perda do senso pessoal de auto-orientação” (Guerreiro Ramos, 1989 apud Webering, 2019, p. 7).

Se tratando das limitações impostas pelo capitalismo, a que esse ensaio buscou apontar nas teorias, é ainda possível ver em Guerreiro Ramos (1989) quando trata que através do comportamento complacente com as regras do sistema econômico atual a sociedade acaba alimentando uma ofuscação dos sentidos e critérios pessoais em relação ao modo de agir; nesse sentido, fortalecendo o padrão que deve ser seguido. Ainda fala dessa síndrome que é:

Uma disposição socialmente condicionada, que afeta a vida das pessoas quando estas confundem as regras e normas de operação peculiares a sistemas sociais episódicos com regras e normas de sua conduta como um todo. (Guerreiro Ramos, 1989, p. 52).

Cabe ressaltar aqui que a intenção desse ensaio não é de apontar contra o coletivismo, ou formas coletivas de se pensar o trabalho humano, pelo contrário, usa dessa temática para apontar que as atuais normas individuais de comportamento e entendimento do trabalho são de posse dos detentores do capital. É com essa detenção dos meios e, com isso, o controle de outras individualidades mais fragilizadas na sociedade atual que se deve atentar.

Sendo assim, o próprio atendimento desse comportamento funcional esperado é, mesmo que cada indivíduo não tenha consciência disso, mais um impedimento do pleno desenvolvimento de suas capacidades. Atender as expectativas que lhe são impostas reduz o campo de possibilidades que nasceriam ao longo da vida de cada indivíduo (inseridas também em contextos coletivos) ao fazê-lo atender primeiro às necessidades que surgem com o modo de vida atual, e em específico, com o modo de vida econômico.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao voltar para as bases, ou origem, do que foi se formulando por Teoria Geral da Administração é possível se deparar com o que vinha se estruturando como estado burocrático (Tragtenberg, 1971) e como essa estrutura se desdobra e se mantém, junto aos padrões de comportamento, fortalecida atualmente. Possuindo uma lógica de dominação, fomenta funções e tarefas a cada classe da sociedade para que dessa forma as engrenagens permaneçam funcionando, numa busca pela ordem.

Dessa maneira é possível notar como a lógica funcionalista esteve, e está, ligada as teorias administrativas de modo que seus avanços foram sempre no sentido do fortalecimento de organizações, junto de quem as detiver. O modo como o trabalho é encarado atualmente não aparenta mudança de ótica em comparação ao da virada do século passado, com as proposições de Taylor. Como levantado, esse modelo de trabalho hiper subdividido e com exacerbações na especialização não se mostra como propulsor de um desenvolvimento coletivo, mas quase que estritamente organizacional, em que quem detém o capital e a maior parte das organizações é quem consegue lograr dos avanços que saiam deste meio. Nesse sentido, cabem ainda estudos que abordem como a concentração de algumas dessas organizações mais robustas mantêm avanços distantes do capitalismo periférico ao se centralizarem regionalmente.

Vale relembrar também que os problemas apontados pela escola clássica são problemas da organização, ou do empregador, então, ao tentar contrapor essa escola, a escola dos recursos humanos não expande sua visão em relação aos dois agentes em conflito, mas repagina a abordagem de como solucionar os problemas da organização por meio de uma nova trajetória, de modo que a função de administrar seja suavizada e que o empregado não mais trabalhe para a organização, mas com ela, se sentindo parte dela.

Entre as saídas vislumbradas temos entraves. Resta saber qual caminho percorrer, algum que permita a insurgência de uma consciência coletiva que esteja alicerçada em concepções sociológicas apresentadas por Guerreiro Ramos, tentando por meio da racionalidade remodelar as estruturas, ou acordar abruptamente e propor revoluções mais explícitas e emancipatórias com bases nas críticas estruturadas por Tragtenberg. O ponto é que atualmente evolução tecnológica anda junto do capitalismo, com progressos restritos à conveniência desse sistema econômico, sendo necessário mais que paradigmas com soluções incrementais.

Por fim, esse estudo propõe análises mais aprofundadas de cada teoria e de cada ponto aqui levantado. A evolução dessas análises a serem realizadas por outros estudos ajudam na fortificação do debate e incitam uma conscientização coletiva dos assuntos aqui abordados, temáticas cada vez mais necessárias nos estudos administrativos.



REFERÊNCIAS

- Balestro, M. V., & Toni, J. D. (2017). Mudança ou continuidade? Contradições do desenvolvimento industrial da primeira década do século XXI. *Latitude*, 11(2), Artigo 2. <https://doi.org/10.28998/lte.2017.n.2.3883>
- Blau, P. M., & Scott, W. R. (1970). *Organizações formais: uma abordagem comparativa*. Tradução: Maria Ângela e Lobo de Freitas Levy. São Paulo, Editora Atlas.
- Braverman, H. (1981). *Trabalho e Capital Monopolista: a degradação do trabalho no século XX*. (3ª Edição). Rio de Janeiro, Zahar Editores.
- Capelari, M. G. M., Afonso, Y. B. G de A. D. da C. S. S., & Gonçalves, A. de O. (2014). Alberto guerreiro ramos: contribuições da redução sociológica para o campo científico da administração pública no brasil. *Revista de Administração Mackenzie*, 15(6), 98-121. <https://doi.org/10.1590/1678-69712014/administracao.v15n6p98-121>
- Cervo, A. L., Bervian, P. A., & Silva, R. da. (2007). *Metodologia científica*. São Paulo, SP: Pearson Prentice Hall.
- Coutinho, C. N. (2010). *O estruturalismo e a miséria da razão*. (2ª Edição). São Paulo, Expressão Popular.
- Cunha, E. P. & Ferraz, D. L. (org.). (2018). *Crítica Marxista da Administração*. São Paulo, Rizoma.
- Dobb, M. H. *A Evolução do Capitalismo*. Tradução: Manuel do Rêgo Braga. (1983) São Paulo, Editora Abril Cultural.
- Etzioni, A. (1972). *Organizações Modernas*. Tradução: Miriam L. Moreira Leite. (2ª Edição). São Paulo, Livraria Pioneira Editora.
- Fayol, H. (1990). *Administração Industrial e Geral: previsão, organização, comando, coordenação, controle*. Tradução: Irene de Bojano e Mário de Souza. (10ª Edição). São Paulo, Editora Atlas.
- Ford, H. (1926). *Minha Vida e Minha Obra*. São Paulo, Companhia Editora Nacional.
- Frigotto, G. (2010). Exclusão e/ou Desigualdade Social? Questões teóricas e político-práticas. *Cadernos de Educação*, 37, Artigo 37. <https://periodicos-old.ufpel.edu.br/ojs2/index.php/caduc/article/view/1593>
- Guerreiro Ramos, A. (1989). *A nova ciência das organizações: uma reconceituação da riqueza das nações*. (2ª Edição). Rio de Janeiro, Editora da Fundação Getúlio Vargas.
- Motta, F. C. P. (1970). O Estruturalismo na Teoria das Organizações. *Revista de Administração de Empresas*, 4(10), 23-41. <https://doi.org/10.1590/S0034-75901970000400002>
- Motta, F. C. P. (1975). *Teoria Geral da Administração: uma introdução*. (2ª Edição). São Paulo, Pioneira.

- Motta, F. C. P. & Vasconcelos, I. G. de. (2006) *Teoria Geral da Administração*. São Paulo, Pioneira Thomson Learning.
- Paula, A. P. P. de. (2008) Maurício Tragtenberg: contribuições de um marxista anarquizante para os estudos organizacionais críticos. *Revista de Administração Pública*, 42(5), 949-68. <https://doi.org/10.1590/S0034-76122008000500007>
- Queiroz, F. A., & Souza, L. N. de. (2020). A evolução do conceito de trabalho e sua relação com o desenvolvimento econômico. *Cadernos de Ciências Sociais Aplicadas*, 17(29), 146–160. <https://doi.org/10.22481/ccsa.v17i29.6647>
- Rother, E. T. (2007). Revisão sistemática x revisão narrativa. *Acta Paulista de Enfermagem*, 20(2), v-vi. <https://doi.org/10.1590/S0103-21002007000200001>
- Taylor, F. W. (1990). *Princípios de Administração Científica*. Tradução: Arlindo Vieira Ramos. (8ª. Edição). São Paulo, Editora Atlas.
- Tragtenberg, M. (1971). A Teoria Geral da Administração é uma Ideologia? *Revista de Administração de Empresas*, 11(4), 7-21. <https://doi.org/10.1590/S0034-75901971000400001>
- Webering, S. I. (2019). Os “pontos cegos” das teorias organizacionais segundo Guerreiro Ramos. *Caderno EBAPE.BR*, 17(3), 435-447. <https://doi.org/10.1590/1679-395174657>

36º ENANGRAD