

EVOLUÇÃO DO PROCESSO ADMINISTRATIVO E TECNOLÓGICO E SEUS EFEITOS NO TRABALHO

EVOLUTION OF THE ADMINISTRATIVE AND TECHNOLOGICAL PROCESS AND ITS EFFECTS AT WORK

Lucas Gustavo de Arruda Alves -lucasgaa2013@gmail.com

Ronaldo Ribeiro de Campos – ronaldodecampos.rc@gmail.com

Faculdade de Tecnologia de Taquaritinga (FATEC) – SP – Brasil

RESUMO

O estudo de análise teórico desenvolvido neste projeto tem como foco a abordagem e evolução metodológica no ambiente de trabalho. Tendo como objetivo evidenciar os benefícios de tais métodos assim os tornando mais notórios, é possível notar-se na atualidade em algumas empresas uma forma de comportamento regular e de colaboração, onde o objetivo da empresa caminha junto com seus funcionários, porém nem sempre é assim, isto ocorre, pois com o passar dos anos metodologias foram desenvolvidas e empregadas neste âmbito, o tornando mais harmonioso, com muitas experiências de desconstrução de setores por problemas internos relacionados aos funcionários foram analisadas e empregadas técnicas para se obter o equilíbrio, pode não ser uma realidade para muitos, mas quando se é utilizada o rendimento e evolução dos funcionários aumentam naturalmente, pois o melhor desempenho vem com a melhor qualidade de vida. Inúmeros pesquisadores lutaram para mudar a mentalidade destas corporações, para transformá-las e as ajudar a evoluir junto com seus funcionários, este artigo demonstra como tais processos transformaram, e se tornam cada vez mais disseminados no mundo.

Palavras-chave: Processo Administrativo. Ambiente de Trabalho. Estabilidade.

ABSTRACT

The study of theoretical analysis developed in this project, focuses on the methodological approach and evolution in the work environment, aiming to highlight the benefits of such methods and make them more noticeable, it is possible to notice nowadays in some companies a way of This is because in the course of the years methodologies have been developed and employed in this field, making it more harmonious, with many experiences of deconstruction of sectors for internal problems related to employees were analyzed and employed techniques to achieve balance, may not be a reality for many but when it is used the performance and evolution of employees increase naturally, because the best performance comes with the better quality of life , countless researchers struggled to change the mentality

of these to transform them and help them evolve along with their employees, this article demonstrates how such processes have transformed, and become more and more widespread in the world.

Keywords: Administrative process. Workplace. Stability.

1. INTRODUÇÃO

Desde os primórdios o trabalho faz parte da vida do homem. As evoluções e as diferentes necessidades exigiram avanços: tanto no modo de produzir quanto no modelo de produção.

O modo de produção foi mudando conforme o tempo, as necessidades, e também, por conta de fatores políticos, culturais e econômicos da história.

O desenvolvimento da intelectualidade humana foi outro fator determinante pois, a construção do materialismo ajudou a formar o homem atual, com ideias de pensadores como Karl Marx (1818-1883), que chamou a atenção para a importância das condições materiais (econômicas) de existência na formação das sociedades e acredita que “o modo de produção da vida material condiciona o processo, em geral, da vida social, política e espiritual. Para ele, o ser humano necessita alimentar-se e garantir sua sobrevivência, antes de fazer poesia e formular ideais filosóficas.” MARX (1867).

O trabalho passou a ser a realidade da maioria e os trabalhadores passaram a buscar qualidade de vida no trabalho, o que fez com que as empresas se empenhassem em proporcionar condições de saúde e segurança para que estes produzissem com qualidade e sem fatores de risco. Hobsbawn (1995).

Tais fatores, como: stress, insatisfação, baixa autoestima, problemas pessoais e inadequação aos turnos de trabalho ou até mesmo ao clima organizacional podem afetar a capacidade para o trabalho o que leva a constatar que ainda predomina resquícios do modo de produção tradicional em muitas organizações enquanto, algumas ainda estão se adaptando ao modelo atual pautado na qualidade de vida do trabalhador criando alternativas para que a capacidade para o trabalho seja mantida e, não interfira na produtividade e desempenho do trabalhador conforme se observou na pesquisa em pauta.

A qualidade de vida, em geral, é definida como nível de prazer na vida de uma pessoa e ela é baseada em vários fatores. Uma pessoa com elevada qualidade de vida tende a sentir-se como se todos os seus desejos e necessidades tivessem sido alcançados. Normalmente, são

felizes e sentem-se como se sua vida fosse boa. Já uma pessoa sem qualidade de vida é deficiente em uma ou em mais áreas de sua vida e se sente insatisfeito com seus feitos pessoais e profissionais.

O estudo tem como objetivo, demonstrar os pontos em que o ambiente de trabalho pode interferir diretamente nos indivíduos ali presente, procurando expor os pontos principais, a evolução e possíveis metodologias adotadas.

A falta de qualidade de vida no ambiente de trabalho se traduz em *stress*, que embora seja psicológico, afeta igualmente a saúde física do indivíduo. O *stress* pode ser causado por: excesso de trabalho, por problemas de relacionamento, desequilíbrios entre o homem e o trabalho, existência de conflitos dentro do ambiente de trabalho ou fora dele, e até mesmo quando há desequilíbrios entre as solicitações feitas e os recursos possíveis para a realização destas.

2. A EVOLUÇÃO DO MODO DE PRODUÇÃO

Como dizia Bastos (1995), a concepção do significado de trabalho pode ser dividida de duas formas, uma das formas é a de que o trabalho remete ao sacrifício, proveniente de um esforço adverso, um fardo, uma carga, que é esgotante a quem o realiza. Outra forma é a de valorização positiva, na qual se vê o trabalho como a aplicação da capacidade humana para o domínio da natureza, tornando assim responsável pela própria condição humana, criando uma visão de meritocracia mais explícita.

É possível dizer que a evolução do modo de produção é traduzida como, os esforços somados pelos segmentos administrativos visando garantir uma melhor qualidade de vida dos colaboradores em relação aos setores em que atuam, no sentido de buscar adaptação dos mesmos, ao contexto de integração ao clima organizacional para que resultem em aprimoramento da capacidade para o trabalho.

Desse modo, propõe-se realizar uma pequena incursão aos modos de produção mais significativos até o modo vigente de modo a compreender como contribuíram para influenciarem na qualidade de vida e na capacidade para o trabalho no contexto atual.

Assim, buscou-se analisar que as teorias administrativas modernas, surgidas no início do século XX, encontram-se fundamentadas nos trabalhos de Max Weber, Taylor e Fayol que adquirem caráter político e a partir dos quais passam a imperar ideologicamente nas práticas sociais e organizacionais, o controle e a dominação.

Teoria das relações humanas é um dos pontos a ser debatido, a sua ênfase tem como alvo as pessoas, se iniciou da experiência de Howthorne, que foi uma análise das relações de produtividade em relação com a iluminação da própria fábrica de equipamentos eletrônicos de Howthorne, que tinha como principal ponto a organização informal, na dinâmica de grupo, liderança, comunicação e motivação (CERVANTES; PANNO; KLOECKNER, 2005).

Weber (1904) observou que “Há a valorização do trabalho e outras doutrinas, a predestinação calvinista, afirmando que o bom êxito econômico seria o indício da benção de Deus. O que favoreceu a seus fiéis a buscarem esse sucesso material”.

Em termos econômicos e políticos, a repressão e o controle dos explorados, ganham força pelos mecanismos sociais que a exerce não só no ambiente de trabalho, mas se alastra por toda a sociedade de forma coordenada de modo a garantir à classe dominante a coesão dos mecanismos internos de autodisciplina assegurando o exercício do poder.

O capitalismo e as atuais políticas de trabalho diferem muito do modelo idealizado e proposto pelo ecônomo, cientista social e revolucionário socialista alemão Karl Heinrich Marx, defensor do comunismo, ele atacava o sistema capitalista, pois segundo ele, o capitalismo era o responsável pela desorientação humana, e que a classe trabalhadora deveria unir-se de modo a aniquilar as características abusivas do capitalismo, que segundo ele, era o maior responsável pelas crises e estas estavam cada vez mais intensificadas pelas diferenças sociais, CARVALHO (1995).

Marx entendia que o modo de produção era forma segundo a qual o homem atuaria sobre a natureza no sentido de suprir suas necessidades por meio da produção e da sua força de trabalho. Porém, Marx observou que os modelos de produção capitalista exploravam as classes trabalhadoras dividindo burguesia e proletariado sugerindo formas de modificar o modo de produção da época (MARX, 1867a).

Marx escreveu o livro *O Capital* e em seu livro mostra estudos sobre o acúmulo de capital, “identificando que o excedente originado pelos trabalhadores acaba sempre nas mãos dos capitalistas, classe que fica cada vez mais rica à custa do empobrecimento do proletariado.” (MARX, 1867b).

Desse modo, hoje os modos de produção buscam atender as necessidades do trabalhador de uma forma mais humanizada.

De acordo com Bruno (1993, p.126a) a organização do trabalho capitalista iniciou com a manufatura decorrente das características do produto e não da hierarquia dos produtores, mais tarde, estabeleceu-se uma analogia entre o produtor e os instrumentos de trabalho, ou

seja, Bruno (1993, p.127b) esclarece que na manufatura tradicional e no artesanato, o trabalhador servia-se das ferramentas com as quais realizava seu ofício.

O ócio ou atividade intelectual era algo restrito aos intelectuais, ou, nesse contexto, aos capitalistas ou donos dos meios de produção interessar-se garantir o controle sobre os dominados, conforme esta pesquisa leva a entender.

Com o advento da Revolução Industrial, o trabalhador, na fábrica, serve à máquina, pois, o modelo artesanal de produção deu lugar à produção em oficinas, e estós à produção mecanizada nas fábricas (REMPEL, 1999).

Ainda, segundo Bruno (1993, p.127c) o trabalho manual está sincopado ao trabalho intelectual e vice-versa, no entanto, argumenta que a classe dominante procura deter certos conhecimentos, mas não procura privar totalmente o trabalhador do acesso a uma parcela de conhecimento necessária ao exercício de suas atividades. Portanto, revela que se faz necessária a cisão entre administração/organização do trabalho e execução do mesmo e que esta poderá se efetivar, de fato, a partir da reorganização do campo prático da administração em seu processo produtivo:

Esta reorganização só virá com a institucionalização da prática tecnogestorial no interior das unidades produtivas, configurando-se o campo da administração/organização do trabalho enquanto um campo prático específico, passível de ser diferenciado tanto do campo de atuação da burguesia, quanto do proletariado. (BRUNO, 1993, p.127)

A partir da necessidade de reestruturação do campo prático da administração, conforme frisou Bruno (1993, p.127 d) começam a serem formados quadros gestoriais e escolas dedicadas à formação de engenheiros para as indústrias.

A primeira escola de administração de empresas surge na França e se dissemina pela Alemanha, Inglaterra, Estados Unidos entre outros países com índices elevados de industrialização.

Os administradores dessa época (início do século XX) se uniram a especialistas, estes de cunho militar dando origem às primeiras teorias administrativas embasadas no sistema de gestão resultando na formação racionalizada de orientação pragmática sob a liderança de Taylor, Fayol entre outros.

A obra de Taylor foi precursora como expressão ideológica da reorganização no âmbito, administração/organização do processo de trabalho e aludiu a institucionalização de exercício tecnogestorial no interior das unidades de produção, fato que caracterizou seu paradigma científico (MOTTA; ISABELLA 2015a).

As consequências dessa reorganização, Bruno (1993, p.132e) conclui, atingiram grandes amplitudes: do lado do proletariado, desvanece-se a velha hierarquia existente entre os produtores segundo a qual os mais experientes dominavam sobre os mais jovens. A administração e a organização do trabalho e da produção, impõe-se desse modo, como algo exterior e antagônico ao sujeito.

Dessa forma, a reorganização do campo prático da administração no sentido tecnogestorial, não surtiu o efeito desejado no que tange à gestão em seu aspecto democrático, pois o processo de produção passa a ser transferido de uma parcela da classe operária, a qual detinha o conhecimento técnico, para se fundamentar em um novo tipo de conhecimento, este proveniente das ciências experimentais e difundido nas universidades e centros de pesquisas que foram criados no interior das próprias empresas (MOTTA; ISABELLA 2015b).

Dessa forma, a maioria dos trabalhadores passa a ser excluída dos cargos administrativos e gestoriais pela dificuldade de acesso ao conhecimento reservado à classe dominante.

3 ADVENTO DA ADMINISTRAÇÃO CIENTÍFICA

A partir da implantação da ACT (Administração Científica do Trabalho), o sistema de produção expandiu qualitativamente. Nas empresas, a administração/organização do processo produtivo fundamentou-se em duas vertentes: técnico operacional e a político-administrativa, conforme explanado por SILVA (1960).

O setor técnico-operacional, pertencente à Engenharia de Produção visava decidir a respeito dos métodos de fabricação e composição dos materiais além de verificar a forma com a qual os produtos se relacionavam com as técnicas e instrumentos de trabalho disponíveis.

A vertente político-administrativa ficava sob a coordenação daqueles que delineavam as normas, as diretrizes de ação e os padrões de relacionamento entre as unidades econômicas e as demais organizações sociais.

No interior das empresas século XX, o nível político-administrativo passa a ser de incumbência do setor de Administração de Recursos Humanos o qual apresenta relação direta com a gestão-controle atrelada à força de trabalho, FERNANDES (2012).

Os gestores passaram, dessa forma, a deter o conhecimento especializado desenvolvido no setor acadêmico e empresarial articulado à ACT (Administração Científica

do Trabalho), este embasado na psicologia industrial, na ergonomia, na engenharia, na medicina do trabalho entre outras áreas do conhecimento. Requer-se do trabalhador, desse modo, a agilidade manual, a aptidão para efetuar as atividades designadas com presteza e eficiência.

De acordo com Zarifian (ZARIFIAN, 1990) a capacidade de pensar do trabalhador era negligenciada cabendo aos gerentes e aos cronometristas o exercício intelectual:

A rigidez da produção e a alta padronização das mercadorias podiam prescindir da capacidade de raciocínio dos trabalhadores apoiando-se, basicamente nos cálculos previamente realizados pelos técnicos e especialistas. (BRUNO, 1993, p.129).

O controle e a disciplina do capital sobre o trabalho encontram-se, assim, embasados nos teóricos da administração. Segundo Fayol em sua obra – *Administration Industrielle e Générale* (1916) – administrar é coordenar o tempo de trabalho de outrem e distribuir de forma diferenciada o poder no cerne capitalista centralizando as decisões, mantendo a ordem, a disciplina, como em um regime militar a fim de conseguir um bom desempenho da organização.

Taylor, assim como Fayol, propõe um modelo de organização hierarquizada na qual o trabalho deve ser rigidamente controlado visando recompensas, sobretudo monetárias.

Ao mesmo tempo, o trabalho de Taylor teve início justamente por conta de uma questão trabalhista, uma vez que o corporativismo por parte dos trabalhadores também fazia com que o comportamento fosse padronizado a partir de um nível de produção que provocasse o aumento do valor pago pela produção realizada.

As organizações em que predominava a gerência científica, foram tornando-se pirâmides de chefias cujos chefes atuavam em diversos níveis hierárquicos exercendo o controle total no âmbito administrativo; desse modo as empresas também se tornaram organizações burocráticas, frisa (GARRATY & MCCAUGHEY, 1991).

Segundo Thompson (1957), a adesão capitalista a um sistema aberto, democrático no contexto organizacional implica em atingir o equilíbrio entre o direito de decidir, reservado à autoridade burocrática, e o poder de realizar, representado pelos especialistas gerando um conflito na busca de um consenso.

Thompson (1957), relata que a hierarquia burocrática representa uma barreira ao desenvolvimento das organizações pois impede a inovação e gera, portanto, “feudos” de poder locais, distanciando os participantes do processo produtivo de seus dirigentes, detentores da informação e das regras que impõem para serem obedecidas sem questionamentos.

4 RELAÇÃO DO NOVO MODO DE ADMINISTRAÇÃO E A CAPACIDADE PARA O TRABALHO

Assim, a sociedade capitalista criou os modelos clássicos de administração, baseados no controle exercido pela gerência e na produção desenvolvida por uma massa de trabalhadores alienada do processo total de produção. Tais modelos organizacionais assemelham-se às máquinas, daí o termo “estrutura mecanicista”, conforme salienta Robbins (2000) aludindo ao modelo de gerência de Taylor e de administração científica de Fayol e demais seguidores. De acordo com Robbins (2000) a organização burocrática ou mecanicista da escola Clássica apresenta como características principais:

- ✓ Alta especialização, cargos simples, rotineiros e padronizados;
- ✓ Controle exercido nos diversos níveis hierárquicos;
- ✓ Distanciamento entre administração e funcionários;
- ✓ Eficiência total, reforçada por regras, regulamentos e normas rígidas.

O modelo organizacional da escola Clássica influenciou sobremaneira a área da Educação, a Administração Pública e os demais segmentos industrializados ou em fase de industrialização. No entanto, a partir dos anos 60, as teorias administrativas começam a ganhar nova concepção deixando de ser pautadas na coerção predominante nas Relações Humanas permeadas pela Teoria Clássica, porém passa a predominarem as práticas de motivação, cooperação e integração, BEJARANO (2005).

As teorias administrativas dos anos 60 como por exemplo teoria das expectativas, fatores motivacionais, descentralização do poder dentre outras, que diferenciam-se daquelas predominantes até os anos 40, pois a partir da década de 50 inicia o processo de internacionalização da economia através da implementação das empresas transnacionais o que tornam desarticuladas as estruturas tradicionais de administração fazendo-se necessário a interposição de uma nova estrutura organizacional pautada na descentralização administrativa e na despersonalização do poder.

A partir dessa mudança no âmbito organizacional, Bruno (2005) discorre que “no passado a forma de controle incidia, sobretudo, no corpo do trabalhador, na sua capacidade de realizar gestos com regularidade e rapidez” e que as teorias que surgiram nos anos 60 e 70 diferentemente do taylorismo que negligenciava a capacidade de pensar dos trabalhadores,

passam a considerar o intelecto do mesmo para “administrar” as novas tecnologias implementadas no setor terciário, por exemplo, uma vez que a automação microeletrônica torna desnecessária a “intervenção do trabalho vivo” no desempenho de tarefas simples e surge, assim, nesse contexto, a necessidade de mecanismos de controle mais sutis.

Nos anos 60, por intermédio da Teoria Estruturalista, inicia-se os estudos referentes aos ambientes externos e internos, situando as organizações como sistemas abertos e interativos com o meio circundante e desse modo a prática administrativa passa a considerar as inter-relações no interior das organizações cujas estruturas de poder são pautadas por um pluralismo de líderes, substituindo o modelo tradicional monocrático hierárquico e burguês por um poder que pretende ser democrático e participativo.

O controle exercido pela classe capitalista tende a ser normativo visando atingir a conformidade da classe operária quanto às regras estabelecidas e assim os participantes das organizações tendem a se sentir motivados e não submissos às normas apresentadas, salienta ETZIONI (1974).

Para Bruno (2005), as teorias modernas administrativas encontram-se embasadas, agora, no modelo orgânico e, não mais científico, da estrutura organizacional e “pressupõem trabalhadores capazes de autocontrole, de trabalhar sem supervisão estrita” e complementa que as organizações completamente abertas e, não mais fechadas conforme o modelo taylorista.

O modelo orgânico a ser implantado requer autodisciplinada, a internalização das regras pelos trabalhadores e uma equipe focada nos interesses da organização constituindo-se, assim, “o estágio mais desenvolvido de uma unidade social”.

No entanto, mesmo ganhando mais autonomia no interior das organizações atuais, percebe-se nesta pesquisa que a qualidade de vida do trabalhador precisa ser abordada porque determinados fatores podem interferir no desempenho afetando a produtividade e a capacidade para o trabalho.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Entende-se, assim, nesta pesquisa que a evolução do modo de produção contribui para que se formasse um novo perfil de trabalhador nas empresas, hoje, não mais pautado no controle exercido pelas chefias visando apenas lucratividade por meio do trabalho alienado conforme o modelo de Taylor e Fayol, mas abolindo o modo tradicional de produção surge,

agora, líderes, não chefes, para coordenar as atividades, em vez de exercer coerção e controle. No lugar deste, o objetivo é tornar o trabalhador motivado para o trabalho, ter autocontrole à medida que deixa de sentir “vigiado”, mas com liberdade para seguir as sugestões do líder nas tomadas de decisões na organização.

No entanto, percebe-se nesta pesquisa que é preciso vencer as barreiras das teorias clássicas, mecanicistas e burocráticas (estas, com algumas ressalvas) que compunham a estrutura política, administrativa e organizacional até chegar ao modelo de organização atual em que predomina o foco no ser humano como pessoa e, não objeto que produz, apenas.

A qualidade de vida no trabalho é umas das ferramentas básicas para as organizações, pois gera uma maior participação por parte dos colaboradores, criando um ambiente com integração com superiores, colegas de trabalhos e com o próprio ambiente de trabalho, visando, três aspectos muito importantes: bem-estar e a eficácia organizacional, e a eliminação dos casos de stress por causa do trabalho.

O melhor desempenho relaciona-se com a melhor qualidade de vida do colaborador e é um diferencial competitivo para as organizações, pois refere-se ao nível de satisfação ou insatisfação do colaborador com a própria carreira. Diz-se que, os que gostam de suas carreiras, têm alta qualidade de vida no trabalho, enquanto aqueles que se sentem infelizes ou cujas necessidades não são preenchidas, de alguma forma, são considerados com baixa qualidade de vida no trabalho.

REFERÊNCIAS

ABNT-Associação Brasileira de Normas Técnicas. NBR ISO 9241-11/1998-**Requisitos Ergonômicos para Trabalho de Escritórios com Computadores**: Orientações sobre Usabilidade. Rio de Janeiro, ABNT, 2000.

BASTOS, A. V. B. **Significado do Trabalho um Estudo Entre Trabalhadores Inseridos em Organizações Formais**, RAE, São Paulo, Vol. 35, 1995.

BEJARANO, V. C. *et al*, **A EVOLUÇÃO DAS TEORIAS ADMINISTRATIVAS À LUZ DA SOCIOLOGIA DE NORBERT ELIAS**, IX Simpósio Internacional Processo Civilizador, Ponta Grossa, 2005.

BRUNO, L. E. N. B. **Relações de trabalho e teorias administrativas**. Série idéias n.16. São Paulo: FDE, 1993, p. 125-139.

CARVALHO, M. M. M. J. **Orientação Profissional em grupo**: Teoria e técnica. Campinas: Editorial Psy, 1995.

CERVANTES, C. R.; PANNON, C. C., KLOECKNER, M. C. **Administração: teoria e processos**. São Paulo: Prentice Hall Brasil, 2005.

ETZIONI, A. **Análise comparativa de organizações complexas: sobre o poder, o engajamento e seus correlatos**, Zahar, 1974.

FERNANDES, B. H. R. **Administração Estratégica**, Saraiva, Ed 2ª, 2012.

HOBSBAWM, E. J. E. **A Era das Revoluções 1789 – 1848**, Paz & Terra, p. 57-97, 265-287, 287-313, 455-472, 2012.

HOBSBAWM, E. J. E. **Era dos Extremos: O breve Século XX 1914 – 1991**, Companhia Das Letras, Ed 2ª, p. 90-113, 253-282, 282-314, 537-563, 1995.

MARX, K. H.; LAFARGUE, P. **O Capital**, Ester Band, 1ª Ed, 1867.

MARX, K. H.; ENGELS, F. **Obras escolhidas: AlfaOmega** : Volume 1, p. 21-23, 301-302. 2008.

MOTTA, F. C. P.; ISABELLA G. V. **Teoria Geral da Administração**.3ª Ed. Ver. – São Paulo: Cengage Learning, 2015.

REMPEL, G. **Industrial Revolution**. Western New England College Press, 1999.

ROBBINS, Stephen P. **Administração: Mudanças e perspectivas**. São Paulo: saraiva, 2000.

SILVA, B. **Taylor e Fayol**, Fundação Getúlio Vargas, 1960.

WEBER, M. K. E. **A Ética Protestante e o “Espírito” do Capitalismo**, Companhia das Letras, 2004.