



X SALÃO DE PESQUISA SETREM

**SAPIS**

PESQUISA PROMOVENDO DESENVOLVIMENTO

14º SALÃO DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA

12ª MOSTRA ESTADUAL DE TRABALHOS DE PESQUISA DA EDUCAÇÃO BÁSICA

12ª MOSTRA ESTADUAL DE PESQUISA DA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL

11ª JORNADA DE PESQUISA

9ª FÓRUM DE INOVENSES INOVAÇÕES TECNOLÓGICAS



Número do ISSN: 1981-2892

## O HOMEM COMO CENTRO DA ORGANIZAÇÃO ETICAMENTE SUSTENTÁVEL

### RESUMO

A questão central é se a organização está disposta a ter uma postura sustentável por que alguns indivíduos estão dispostos a cooperar e outros não. A resposta mais acertada é de que tais atores sociais colaborarão mais ou menos se os seus objetivos forem compatibilizados direta ou indiretamente. Privilegiando a pesquisa bibliográfica foi possível perceber as imbricações dos atores sociais no desenvolvimento sustentável das organizações.

**PALAVRAS-CHAVE:** Organizações; Atores Sociais; Sustentável.

### 1. INTRODUÇÃO

Nesta escrita não se pretende fazer uma retrospectiva da trajetória pela qual passou o pensamento administrativo até o presente momento, todavia identificar alguns aspectos pertinentes, realizando um recorte, desde a consolidação da Estrutura Burocrática até a Gestão de Pessoas; expressando a complexidade do Homo Sapiens e suas imbricações no âmbito empresarial sob um ponto de vista eticamente sustentável.

Desde os primórdios o que está implícito dentro das organizações é a tentativa do aperfeiçoamento do processo administrativo com vistas ao fim de cada organismo empresarial e isso Motta; Vasconcelos ensinam quando apontam o processo de modernização e consolidação das estruturas burocráticas como responsáveis pelo surgimento do pensamento administrativo e em seguida quando distinguem a Escola Clássica de Administração e o Movimento da Administração Científica. (2006)

Entender que cada ator social neste contexto está preparado para defender soluções distintas e concorrer por recursos, buscando implementar suas próprias soluções e interesses é basilar para compreender a dinâmica das coalizões.

O presente estudo tem por finalidade conceituar “desenvolvimento organizacional” e perpassar a visão transversal da teoria geral da administração, imprimindo neste uma visão pessoal destes temas. “Novas propostas de gestão têm surgido nos últimos anos, unindo conceitos e práticas – até então aplicadas distintamente - ou agregando novos elementos - até então pouco utilizados nos ambientes organizacionais.” (BOFF e ANTUNES JUNIOR, 1995, p. 3)

### 2. METODOLOGIA

Todas as Escolas balizam resultados e controvérsias distintas, assim como grandes pensadores de suas épocas, entretanto o que aqui vale ressaltar é que não se pode mais deixar de refletir sobre Empresa sem ponderar o Desenvolvimento Sustentável, já que este deixou de ser um enfoque para se tornar um caminho obrigatório. Mais para além dessa alternativa “a ideia de que empresa não apenas se compromete, mas aceita prestar contas quanto à maneira pela qual honra seus compromissos, de avaliar com toda transparência suas práticas e seus impactos [...]” (LAVILLE, 2009)<sup>2</sup>, também conduz a inevitável inquirição dialética a respeito das pessoas. Trazer à tona essas questões foi possível, neste caso privilegiando o procedimento metodológico da pesquisa bibliográfica.

### 3. PESQUISA

A lógica da submissão, de poder, até mesmo de conflito e iniquidade que perdura desde a Revolução Industrial por meio do nexa salarial é, sem dúvida, o primeiro paradigma que deve ser reconstruído a fim de que acabe o fosso entre os mais ricos e os mais pobres, por meio da lógica do contrato, da cooperação, de parceria e de busca do interesse comum. (LAVILLE, 2009)

Esse contexto requer não apenas um esforço unilateral, mas sim uma união de esforços de todas as esferas da sociedade para que tal processo possa de dar de maneira equitativa e sem sobressaltos, posto que o pensamento administrativo ainda tenha dificuldades em compreender que a gestão responsável dos recursos humanos não é tão-somente uma tendência como tantas outras, que reiteradamente surgiram à sua época, contudo obedece também a um interesse recíproco bem compreendido, uma vez que funcionários realizados constroem as empresas que funcionam.

Não se pode refutar ainda, neste sentido, que o processo de tomada de decisões não é politicamente imparcial ou uma ação objetiva é por si imprecisa e abrange vários níveis de incertezas, dessa forma eclodem diferentes posturas em uma mesma organização e que podem ser entendidas como “produto de um efeito de posição e disposição que não permite separar a racionalidade que embasa uma decisão de seu contexto e do indivíduo que decide.” (MOTTA e VASCONCELOS, 2006)

Esta resposta revela que incorporar regras e modelos ou adotar regras apenas porque se avalia que é imprescindível segui-las, como no caso de táticas que gerem implicações indesejadas tanto para o ator social como para a organização não deixará que tais dicotomias passem despercebidas no âmbito das coalizões políticas.

Nota-se aqui a perspectiva do especial interesse que o lugar confere ao papel dos conflitos no desenvolvimento das organizações, o qual pode ser considerado como um processo fundamentalmente dialético se observarmos “a ordem cibernética dos papéis sociais prescritos e tipificados”. (MOTTA e VASCONCELOS, 2006)

Simon, Smithburg e Thompson abordam acerca dos manuais de administração, que apresentam “soluções de bolso”, ao contrário do que a complexidade das organizações exige, cada vez mais formalidade, situação contrária a apresentada na fase da evolução das chamadas escolas clássicas, em que as teses eram frontalmente contrárias, e havia praticamente a inexistência ou a existência de métodos superados. (MOTTA e VASCONCELOS, 1996, p 206)

O importante, contudo, é a lógica central de todas essas propostas: o uso das capacidades dentro das organizações pelas pessoas e para as pessoas para redesenhar e reprojeter o processo de negócios das mesmas. No entanto, tal ideia, a da modificação da realidade é muito antiga na Teoria da Organizações. Motta e Vasconcelos lembram da Escola das Relações Humanas e conseguem neste ponto trazer a tona os aspectos centrados, mais uma vez na hegemonia do homem como centro deste enfoque que não pode ser de forma alguma apenas prescritivo no desenvolvimento organizacional.

Há uma forte relação de influência entre o sujeito e a organização, mas especialmente na escola acima citada os conflitos eram basicamente mediados por meio de dinâmicas de grupo e o ser trabalhador novamente passou a ser desamparado, mesmo que de uma forma não tão aberta.

Por mais que se tentasse ainda a predominância era dos interesses do capital, daí surgiu a concepção segundo o modelo de engenharia e racionalidade com Arnold S. Judson. Nesse modelo de acordo com Motta e Vasconcelos (2006, p.215) vários foram os tipos de mudanças dentre eles nos

métodos de operação, nos produtos, na organização, no ambiente de trabalho, todavia a questão do sujeito permanecia praticamente inalterada.

Com base no exposto acima, mudança organizacional é uma transformação planejada com o objetivo de elevar o desenvolvimento de uma organização. Esse desenvolvimento não pode mais ser visto somente sob um prisma senão que sob vários, principalmente numa visão transversal em que a evolução dos conceitos relacionados ao “homem”, à “organização” e ao “meio ambiente” se conectem de tal forma que então estejam de fato imbricados dentro da organização.

Tudo isso ocorrerá se houver oportunidade de aperfeiçoamento levando em consideração os fatores inconscientes e a visão não-determinista do comportamento humano, uma vez que o homem depende do meio em que vive e somente desta forma conseguirá conviver em uma organização sustentável.

#### **4. CONCLUSÃO**

À luz das análises feitas é possível afirmar que embora exista um pensamento sistemático e congruente quando se fale em teorias sobre motivação e liderança, ainda assim é essencial corroborar com a necessidade da gestão sustentável de pessoas na empresa, ainda que tão preche de consequências em todos os setores, pois aí se encontra o epicentro da manutenção das organizações.

O construto social das decisões em participar como grupo ou não, de incorporar-se politicamente ou agir estrategicamente, a partir da análise das opções em jogo, dentro daquilo que julga poder ser capaz de lidar posteriormente necessita da anuência daqueles que conduzem o processo, uma vez que, também estes são atores sociais e da mesma forma estão sujeitos às implicações aqui pautadas.

Isso mostra a necessidade de refletir-se, cada vez mais, nos deletérios de permitir que as organizações considerem o desenvolvimento sustentável somente como algo externo ou material, sem observar que necessita ser visto em primeiro lugar os atores sociais, e por consequência não sendo preciso alterar o enfoque de todo o raciocínio, de modo a responder à complexidade do problema.

#### **REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

BOFF, Luiz Henrique; ANTUNES JUNIOR José Antônio Valle. Combinando inovações organizacionais e tecnológicas: um Modelo para conduzir processos de reestruturação. REAd – Edição 01 Vol. 1 No. 1, set-out 1995. Disponível em <[http://www.read.ea.ufrgs.br/edicoes/pdf/artigo\\_218.pdf](http://www.read.ea.ufrgs.br/edicoes/pdf/artigo_218.pdf)>

LAVILLE, Élisabeth. A empresa verde. Trad. Denise Macedo. São Paulo: ÔTE, 2009.  
MOTTA, Fernando Cláudio Prestes; VASCONCELOS, Isabella Gouveia de. Teoria Geral da Administração. 3º ed.rev. São Paulo: Thompson Learning, 2006.

SILVA, José Roberto Gomes da; VERGARA, Sylvia Constant. Sentimentos, subjetividade e supostas resistências à mudança organizacional. Rev. adm. empres. vol.43 no.3 São Paulo July/Sept. 2003. Disponível em <<http://dx.doi.org/10.1590/S0034-75902003000300002>>