

Reflexões sobre o desenvolvimento do trabalho nas sociedades ocidentais.

Raphaela Silva y Isabela Grossi.

Cita:

Raphaela Silva y Isabela Grossi (2017). *Reflexões sobre o desenvolvimento do trabalho nas sociedades ocidentais*. XXXI Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología. Asociación Latinoamericana de Sociología, Montevideo.

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-018/3504>

BREVES REFLEXÕES SOBRE O DESENVOLVIMENTO DO TRABALHO NAS SOCIEDADES OCIDENTAIS

Raphaela Reis Castro Silva

Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC - Brasil

castroreis@gmail.com

Isabela Grossi Amaral

Universidade Federal de Lavras - UFLA - Brasil

isabelagrossi2@gmail.com

Resumo

O presente ensaio teórico tem por objetivo analisar a relação entre o conceito de trabalho e a ciência administrativa, assim como o sentido do trabalho na (ou para) sociedade atual. Essa reflexão se faz fundamental para a formação do administrador, a fim de que seja possível compreender a função social da ciência da administração no contexto atual da sociedade moderna. O trabalho busca construir pontes entre o surgimento da Teoria Administrativa, a ideia do trabalho nas várias etapas da evolução do ocidente e o conceito atual do trabalho, e para isso, faz-se necessária uma pequena incursão na história e nos movimentos da sociedade. Nesse movimento, percebe-se alteração do modo central de produção: sistema familiar, sistema de corporações, sistema doméstico e sistema fabril. Por fim, buscou-se analisar as principais consequências que o capital vem provocando nas relações de trabalho do mundo contemporâneo e como a administração se posiciona perante tais mudanças.

Palavras-chave: desenvolvimento do trabalho; relações de trabalho; trabalho ocidental.

1 INTRODUÇÃO

Qual é a relação entre o conceito de trabalho e a ciência administrativa? Ou melhor, qual é sentido do trabalho na (ou para) sociedade atual? Essas são as questões que orientam esse ensaio teórico. Essa reflexão nos parece fundamental para a formação do administrador, a fim de que seja possível compreender a função social da ciência da administração no contexto atual da sociedade contemporânea.

“O trabalho nas sociedades modernas é uma atividade institucionalizada” (Ramos, 1995, p. 21). É algo que tem existência nítida, concreta. O trabalho assumiu uma importância decisiva, como fator básico da posição do homem na sociedade. Nas palavras de Marques (2013, p. 1552-1553), “(...) o trabalho constitui um traço específico da espécie humana, uma dimensão estruturante e modal da vida social”. O trabalho existe em todas as sociedades, e é produto de condições históricas das relações de produção e da equalização e troca das formas de trabalho (Thiry-Cherques, 2016).

Na história da humanidade, o trabalho assumiu desde logo uma dimensão decisiva e central, desde a Grécia antiga (para não falar da Antiguidade egípcia), a luta pela dignidade e pela vida dotada de sentido no trabalho tem sido prometeica (Antunes, 2015). “Produzir os bens materiais e simbólicos tem sido, desde os primórdios até os dias atuais, resultado ineliminável do fazer humano” (Antunes, 2015, p. 7). Portanto, há uma historicidade nesse fato, que é preciso entendê-la para explicar o aparecimento da organização racional do trabalho, no final do século XIX. “Tal ocorrência é o resultado de um longo processo histórico e não de uma causalidade ou de uma invenção inopinada” (Ramos, 1995, p. 22).

Assim, para compreendermos o surgimento da Teoria Administrativa e o conceito atual do trabalho, faz-se necessária uma pequena incursão na história e nos movimentos da sociedade. Trata-se de um estudo sobre a evolução da Organização Racional do Trabalho, indicando a limitação histórica dessa tecnologia. Para tomarmos conhecimento dessa transição, faz-se necessário compreender o desenvolvimento da ideia do trabalho nas várias etapas da evolução do ocidente.

Para essa empreitada, temos uma obra com grande fundamentação teórica e crítica, qual seja, “Uma Introdução ao Histórico da Organização Racional do Trabalho” de Guerreiro Ramos. O autor nasceu em 1915, em Santo Amaro da Purificação, na Bahia, e faleceu em 1982. Homem de grande cultura, escreveu dez livros e numerosos artigos que foram traduzidos em inglês, francês, espanhol, japonês e chinês.

Tendo em vista, que as sociedades são compostas por atividades sociais, portanto, para compreendê-las é preciso examinar as partes - as atividades sociais-, não é possível retirar uma das peças, do todo, do contexto inserido.

Inicialmente, apresenta-se o caráter tradicional e “sagrado” das sociedades pré-modernas que não possibilitam o desenvolvimento de uma racionalização do trabalho. Em seguida, os estudos sobre a Idade Média e o Renascimento que assinala o choque entre essas duas tendências históricas antinômicas. E por fim, a sociedade moderna sob a influência do capitalismo e da Revolução Industrial. Nesse movimento, percebe-se alteração do modo central de produção: sistema familiar, sistema de corporações, sistema doméstico e sistema fabril.

2 O DESENVOLVIMENTO DO TRABALHO NAS ETAPAS DA EVOLUÇÃO DO OCIDENTE

2.1 O TRABALHO NAS SOCIEDADES PRIMITIVAS

Na sociedade primitiva, etapa comum a todas as civilizações, as atividades sociais desempenhadas pelas culturas primitivas são simples e havia pouca variedade da arte. O trabalho é algo difuso, coextensivo à totalidade da vida social. O trabalho está interligado as outras atividades, como economia, arte, religião, moral e magia (Ramos, 1995).

A economia primitiva, ou seja, o processo de produção e de criação de bens, era orientada pela tradição e pelo costume. Não havia a ideia de lucro. Produzia-se para a satisfação das necessidades elementares. A produção dos bens se organizava rigidamente pelas tarefas, em bases naturais, segundo o sexo e a idade. Havia atividades femininas, masculinas, da juventude, da maturidade e da velhice. Ou seja, é a condição biológica do indivíduo que determina a função e a posição na sociedade. Assim, o indivíduo não competia para adquirir um status determinado, a condição biológica que determinava: como a bravura, defeito físico ou psicológico (Ramos, 1995). Ademais, Veblen (1983) ressalta que o temperamento também influenciou decisivamente na divisão de trabalho.

O processo de acumulação tinha por objetivo constituir reservas para o consumo futuro ou para serem dadas ou trocadas (não comercializadas). A ideia de acumulação como técnica de racionalização dos meios de produção era desconhecida (Ramos, 1995).

Nesse sentido, não havia ócio e nem lucro. “Todo trabalho é prazer e criação. É uma espécie de atividade oriunda de um forte instinto de vida. Por isto, não é necessário nenhum incentivo, nenhuma pressão externa para que o primitivo trabalhe” (Ramos, 1995, p. 25).

Como visto, o trabalho tem características peculiares nessa fase, nas palavras Ramos (1995, p. 26)

Não se aplica na estimação do trabalho o cálculo, elemento característico das relações comerciais. Tampouco, realiza-se o trabalho conforme a lei do menor esforço. Na realização de suas tarefas, o primitivo emprega, muitas vezes, grande energia e tempo, que a nós pareceriam desnecessários. Todos conhecemos o gosto que tem o povos primitivos pelas decorações, muitas de difícil elaboração. [...]. É que o trabalho dos primitivos, impregnado de magia, supera o quadro de um relacionismo estritamente econômico.

O indivíduo mostra sua eficiência por meio dos incrementos à vida do grupo, contudo não possuíam forte estímulo para tal (Veblen, 1983).

Cumprido salientar, que as sociedades primitivas tinham aversão às inovações, pois poderiam configurar-se um sacrilégio ou ofensa aos deuses, pois era a tradição que as guiavam. A inovação, bem como a incorporação de qualquer traços de uma cultura estrangeira tinha que ser elevada pelo grupo à categoria de tradições culturais.

2.2 O TRABALHO NA ANTIGUIDADE

Na Antiguidade, uma sociedade estratificada, a concepção de trabalho braçais e comandados são vistos com certo desprezo: “estimam-se como mais nobres aqueles que não exercem nenhuma arte mecânica e principalmente aqueles que se consagram à profissão das armas” (Ramos, 1995, p. 32). Neste sentido, a vida boa fora do trabalho se resumia aos estrados sociais dominantes, restando às multidões vagar em busca de qualquer trabalho ou sofrer o desemprego, os carecimentos e a pobreza (Antunes, 2015).

Essa concepção representa a necessidade do sistema de escravidão, para desempenhar tais atividades desprezíveis.

O escravo é verdadeira máquina viva, vocacionalmente destinado a obedecer. Faz parte da comunidade doméstica juntamente com os outros bens, objetos e animais, e carece da temperança, da coragem e da justiça, virtudes nobres, possuindo apenas as virtudes de um bom instrumento (Ramos, 1995, p. 32).

O trabalho se torna desprezível e inimigo da virtude, bem como as aplicações materiais da ciência, pois o que importa é a contemplação. Especialmente, por este motivo, não se desenvolve na Antiguidade técnicas de trabalho e nem máquinas (Ramos, 1995).

2.3 O TRABALHO NA IDADE MÉDIA E NO RENASCIMENTO

A Idade Média transformou a ideia anterior de trabalho. Agora, o trabalho assume um valor ascético, ou seja, voltado para a vida espiritual. “O trabalho não corrompe a alma e o corpo, como se proclamava no mundo antigo, mas, ao contrário prepara para a vida contemplativa e dá ocupação” (Ramos, 1995, p. 35).

A posição e a função do indivíduo na sociedade resultam da vontade divina, não se pode conceber a ideia de fazer do trabalho um instrumento de ascensão social. O homem deve trabalhar para se manter dentro do seu compartimento social e as sobras de seu trabalho devem ser convertidas em esmola (Ramos, 1995).

Nessa fase, não havia espaço para a eficiência, a economia de esforço humano, desenvolvimento da técnica do trabalho. Havia uma regra mais ou menos fixa que deveria ser obedecida (Ramos, 1995). A dominação da natureza por meio da aplicação de um saber técnico não era bem visto. A ordem social vigente – ordem natural – não deveria ser perturbada, porque havia uma autoridade divina suprema que dispunha dos meios para intervir nas leis naturais (Ramos, 1995).

O declínio das bases do sistema feudal se deu de forma lenta e gradual a partir do século XIV. A economia era baseada no trabalho no campo, que supria suas próprias necessidades de subsistência bem como daqueles que habitavam as cidades, que se dedicavam ao comércio e a indústria manufatureira. Prestes Motta e Vasconcelos (2002) destacam a influência da famosa peste negra, doença terrível, que abalou a lógica econômica baseada na servidão, na Europa. Após a epidemia, as populações se reduziram e assim, houve uma escassez de mão de obra, aumentando o custo do trabalho humano. Nesse contexto, no final do século XIV, houve uma mobilidade dos camponeses para as cidades, onde seu trabalho valia mais do que nunca.

Assim, artesãos especializados, como padeiros, ouvires, carpinteiros, fabricantes de armas, tecelões, artistas, entres outros, puderam abrir pequenos comércios nas cidades. Este movimento possibilitou a expansão do sistema manufatureiro por meio da formação de corporações próprias entre os artesãos dedicados ao mesmo ofício – o chamado sistema de ofícios -, fortalecendo o comércio, impedindo a concorrência de membros e estrangeiros não admitidos (Prestes Motta & Vasconcelos, 2002). Silva (2013) cita ainda que a medida que os negócios cresciam, alguns artesãos começaram a contratar ajudantes e alguns ajudantes, após estarem plenamente habilitados, abriam seus próprios negócios.

Como citado anteriormente, a inflação de preços e o cercamento de terras favoreceram a consolidação do capitalismo industrial. O primeiro devido ao acúmulo de ouro na Europa, que trouxe um progressivo aumento de preços nos bens e mercadorias vendidos nas metrópoles. O cercamento de terras fez com que os camponeses não podendo mais pagar os arrendamentos, tiveram de deixar suas terras e foram expulsos dos campos, migrando para as cidades (Prestes Motta & Vasconcelos, 2002).

“Regulando o abastecimento da matéria-prima, a quantidade e o tipo de produção, o preço e o método de distribuição, o sistema de corporação estabelecia uma vida econômica equilibrada” (Ramos, 1995, p. 38).

Entre a Idade Média e a data em que Taylor cria a “Organização Científica do Trabalho” em 1911, há uma série de ocorrências de difícil captação. Mas entre esses marcos, há o Renascimento, a primeira cisura social e cultural que produz o trânsito da Idade Média à Idade Moderna. O sistema de organização empírica e tradicional do trabalho era incompatível com a organização racional do trabalho que foi colocado em evidência por Taylor (Ramos, 1995).

O Renascimento é marcado pela oposição entre a tradição e a razão. A razão é o instrumento que serviu para emancipar o indivíduo da tradição ou do medo do sagrado (Ramos, 1995). O Renascimento recuperou o valor do trabalho a partir do mestre-artesão, capaz de extrair dele o sustento e a arte (Wood Jr., 2011).

O Renascimento marca a transformação da ordem social da Idade Média, fundada na santidade da tradição e nos sentimentos humanos, em uma ordem social fundada na calculabilidade dos atos humanos e na objetividade racional. Esse período traz os pressupostos funcionais de uma técnica do trabalho, de base científica (Ramos, 1995).

As sociedades anteriores conheceram o trabalho como criação e arte, agora surge, a força do trabalho, o trabalho mercadoria, objetivo da especulação, da contabilidade e da ciência (Ramos, 1995).

A racionalização é a essência do Estado Moderno: hostilidade, inimizade. Dai provem o caráter abstrato e quantitativo do trabalho e da arte. Tudo é reflexão, cálculo, especulação, decisão, aspiração ao poder e ao domínio (Ramos, 1995).

“O vínculo social não está mais constituído por um sentimento orgânico de comunidade (de sangue, de vizinhança ou de serviço), mas por uma organização artificial e mecânica, desligada das antigas forças da moral e da religião, e que, com a *ratio status*, problema o laicismo e a autonomia do Estado” (Ramos, 1995, p. 40).

A oposição entre a arte e a natureza desapareceu, bem como a temerosa atitude humana. Esta transformação é fundamental para o avanço do progresso da técnica. O saber técnico só se constitui quando o homem se liberta do medo sagrado de intervir no mundo natural (Ramos, 1995).

E sobre o trabalho, entendido como processo de racionalização significa uma gradativa liquidação dos preconceitos contra as profissões mecânicas do que irá resultar a aplicação sistemática da ciência ao trabalho (Ramos, 1995). Contudo, a organização industrial da sociedade é como toda sociedade que já existiu: cheia de iniquidades (Cunha, 1980).

2.4 O TRABALHO NAS SOCIEDADES MODERNAS

Com o advento da modernidade, houve progressiva substituição de estruturas sociais baseadas na autoridade tradicional, como na sociedade medieval, por estruturas sociais baseadas na autoridade racional-legal (Prestes Motta & Vasconcelos, 2002). Esta mais adaptada que a autoridade tradicional às mudanças sociais necessárias para a consolidação da sociedade industrial.

A sociedade de massa, formada a partir da industrialização, se fundamenta na autoridade racional-legal que advém da estruturação do Estado moderno, o qual a lei é considerada legítima se foi votada nas condições estabelecidas e aceitas pela sociedade em questão. Assim, essa mesma lógica funciona nas organizações (empresas), onde uma autoridade (proprietário) detentora do direito legal de fazê-lo elabora um regulamento. Esse é um dos princípios que embasam a burocracia como forma organizacional (Prestes Motta & Vasconcelos, 2002).

Burocracia foi um termo desenvolvido por Max Weber, no final do século XIX. É um tipo de estrutura de organização do trabalho que busca a cooperação de forma estável e duradoura, marcada pela impessoalidade e racionalidade, buscando a máxima eficiência.

A forma organizacional predominante na sociedade industrial é a burocracia. E ela não é uma forma nova. “A burocracia busca organizar, de forma estável e duradoura, a cooperação de um grande número de indivíduos, cada qual detendo uma função especializada. Separa-se a esfera pessoal, privada e familiar da esfera do trabalho, vista como esfera pública de atuação do indivíduo. Nas sociedades tradicionais, normalmente a esfera familiar e a esfera do trabalho se confundiam, dado o caráter pessoal das relações. Na sociedade industrial, há uma ruptura com esses padrões” (Prestes Motta & Vasconcelos, 2002).

Esse tipo de autoridade característico do Estado moderno e da burocracia não é personalista, como no caso da autoridade carismática ou da autoridade tradicional. Assim, na sociedade industrial moderna predominam regras e normas como forma de regulação social e o caráter pessoal das relações humanas passa a ser visto com desconfiança. Em outros termos, a autoridade carismática e a autoridade tradicional não eram compatíveis com o que se considerava na época uma conduta econômica racional e calculada (Prestes Motta & Vasconcelos, 2002).

O caráter pessoal das relações humanas no trabalho foi substituído por uma crescente impessoalização durante o processo de modernização, com a emergência e consolidação das estruturas burocráticas (Prestes Motta & Vasconcelos, 2002).

Na Europa, a burocracia moderna se desenvolveu sob a proteção do absolutismo real no começo da era moderna, no século XV. Segundo os autores supracitados, os elementos históricos que permitiram a consolidação da estrutura burocrática foram a racionalização do Direito, a centralização do poder estatal, o surgimento da industrialização e a racionalidade técnica e a consolidação da sociedade de massa.

Diante do exposto, a emergência da sociedade industrial decorre do processo de consolidação do capitalismo, que teve início com a acumulação primitiva do capital. Segundo Prestes Motta e Vasconcelos (2002), as principais fontes de acumulação primitiva de capital são oriundas do crescimento do volume das trocas e do comércio de mercadorias no fim da Idade Média, do sistema de produção manufatureiro, da inflação de preços nos séculos XVIII e XIX e do regime de cercamento dos campos.

A ciência moderna concedeu ao homem a possibilidade de não submissão ao autoritarismo e nem ao misticismo. Mas nessa sociedade, “(...) tudo podia ser posto em dúvida e a coesão social passava a depender mais da visão do futuro do que da memória do passado. Essa visão do futuro encontrou sua expressão definitiva na ideia de progresso” (Furtado, 1978, p. 63). Em suma, nas sociedades modernas temos a preponderância da ciência sobre a religião; da razão sobre a tradição; alteração do modo de produção central e o surgimento de uma nova classe dominante.

A indústria e o capitalismo de livre concorrência consolidou-se na Inglaterra entre 1840 e 1873. Nesse período, o crescimento econômico se deu de forma impressionante: estradas de ferro sendo construídas e a produção de máquinas, navios e produtos químicos empregavam um grande número de pessoas (Prestes Motta & Vasconcelos, 2002).

Foi com o advento da Revolução Industrial, que o trabalho atingiu seu apice sendo considerado o motor da modernização e da transformação do mundo (Wood, Jr. 2011). A

Revolução Industrial – que pode ser dividida em duas fases: revolução do carvão e do ferro e a revolução do aço e da eletricidade - foi a responsável por esse crescimento (Prestes Motta & Vasconcelos, 2002).

Contudo, os camponeses, ao contrário dos artesãos especializados, que vieram do campo para a cidade, tinham como única opção vender sua força de trabalho em troca de salários irrisórios e trabalhavam em condições precárias e difíceis. Diante dessa realidade, surgiram movimentos sociais que questionaram o sistema capitalista e a industrialização como o socialismo utópico, alguns de seus expoentes são Henri de Saint-Simon, Louis Blanc, Proudhon e Karl Marx (Prestes Motta & Vasconcelos, 2002).

Na passagem do século XIX para o XX, os Estados Unidos haviam se tornado a principal potência industrial do mundo. Em 1913, a economia norte-americana produzia cerca de um terço do produto industrial bruto mundial. Taylor, engenheiro norte-americano, viveu nesse contexto, no qual muitas indústrias norte-americanas encontravam-se com resquícios da autoridade tradicional descrita por Weber. Assim, ele encontrara espaço para formalizar a sua teoria da Administração Científica, cujo objetivo será substituir esses sistemas tradicionais por estruturas burocráticas que garantam a funcionalidade e a eficiência do processo produtivo (Maximiano, 2008).

No início, as preocupações científicas estavam centradas na contemplação, sem preocupação de intervenção, norteadas predominantemente pela lógica, como ilustra a Física, de Aristóteles. A passagem da ciência antiga para a ciência moderna impactaram o modo de entender o trabalho científico, e aí se destacam as argumentações dos filósofos Francis Bacon (1979) com noções do empirismo, René Descartes (1979) do racionalismo e Immanuel Kant, que contribui com o criticismo (Keinert, 2011). Assim, as bases fornecidas pela ciência moderna contribuíram no desenvolvimento histórico do método científico.

Bacon (1979) teceu uma crítica a filosofia dos gregos, na qual havia discussões constantes e falta de acumulação do conhecimento. Ele defendia o empirismo, ou seja, uma nova ciência prática, sem espaço para o conhecimento teórico e metafísico. Este trabalho foi crucial no desenvolvimento histórico do método científico. Bacon (1979) sugere que com a experiência sendo aplicada de forma correta e metódica é possível alcançar melhores resultados. Além disso, enfatiza também a necessidade de ampliar a investigação para os aspectos mais gerais, não se dedicando a apenas um experimento em particular

Já as bases de pensamento de Descartes estão na possibilidade de conhecimento, empirismo e racionalismo. De maneira bastante audaciosa, o filósofo francês afirma que com

o método proposto, o mundo e qualquer conhecimento são atingíveis. No entanto, o mundo é complicado e a mente humana não o pode compreender completamente.

A empreitada filosófica do professor da antiga Prússia não é nem um pouco pequena. As obras de Kant foram fundamentais para que o pensamento moderno pudesse se desenvolver. Ele propõe uma mudança de ponto de vista em relação à possibilidade do próprio conhecimento, uma nova maneira de pensar. O pressuposto da concepção kantiana é de que a razão interroga a Natureza por meio de seus princípios. A razão não é mera observadora dos fenômenos, ela interroga e é guiada por si própria e não pelo seu objeto de conhecimento.

O racionalismo atingiu seu ápice no século XVIII, e no século seguinte atingiu às ciências naturais e também às ciências sociais. Contudo, o campo do trabalho não havia sido afetado pela racionalização.

E o pensamento administrativo nesse contexto?

No século XX, com o advento das máquinas, que tornaram o trabalho mais eficiente, surgiram os pioneiros da racionalização do trabalho – Frederick Taylor, Henri Fayol - com ideias semelhantes, estes ficaram conhecidos como fundadores da Escola de Administração Científica ou Escola Clássica. De acordo com Silva (2013), a perspectiva clássica foi o primeiro esforço significativo para desenvolver uma teoria formal para as modernas organizações industriais. Tradicionalmente, a organização era vista como um meio racional para realizar metas e objetivos. Ademais, o modo de tratar a organização era como um mecanismo para controlar aquelas forças que desgastam a colaboração humana.

A técnica, a racionalização econômica do trabalho supõe a renovação incessante dos processos de trabalho visando economizar as energias humanas e matérias primas e aperfeiçoar os produtos (Ramos, 1995).

Portanto, o marco histórico do nascimento da ciência da administração se deu com a publicação da obra *Princípios da Administração Científica* (1911) de Frederick Taylor, que coincide com o desenvolvimento do sistema capitalista de produção e o processo de industrialização (Santos, Santos & Braga, 2014).

Para Silva (2013), essa perspectiva se originou devido ao crescimento desorganizado das empresas, com sua complexidade administrativa, exigindo uma abordagem mais científica para substituir a improvisação e o empirismo então dominante. E também pela necessidade de aumentar a competência das organizações, no sentido de obter o melhor rendimento possível de seus recursos para enfrentar a competição que aumentava entre as empresas. Em outros

termos, o pensamento administrativo surge com base na consolidação da lógica de mercado, a fim de aumentar a produtividade e gerar lucro.

Portanto, pode-se concluir que o pensamento administrativo, nos países do ocidente se desenvolveu a partir de trabalhos pioneiros estabelecidos basicamente de 1856 em diante. Ela teve origem nas consequências da Revolução Industrial, e conseqüentemente da modernização da sociedade, que se iniciou na Inglaterra e se alastrou rapidamente por todo mundo civilizado. E mantem-se em desenvolvimento a medida em que a sociedade se modifica. Nas palavras de Prestes Motta e Vasconcelos (2002, p. 12), “o pensamento administrativo surge como consequência do processo de modernização da sociedade e é a expressão da lógica burocrática, baseada no controle da atividade humana por meio da regra, objetivando o aumento de produtividade e a geração de lucro na sociedade industrial”. O objetivo desse campo do conhecimento era (e é) aumentar a produtividade e lucratividade das empresas.

Nesse sentido, pode-se afirmar que o pensamento administrativo evoluiu segundo os estudos sobre o funcionamento da burocracia e de suas disfunções. Ou seja, o pensamento administrativo caminha ao lado da modernização da sociedade e da consolidação das estruturas burocráticas.

Após a segunda guerra, a economia capitalista em seu conjunto passou por uma nova configuração em função da ascensão dos Estados Unidos assumindo a liderança mundial, tanto no nível da produção e dos investimentos como na geração de *know how* (Almeida, 2009).

Um dos efeitos da consolidação da linha de produção e da disseminação dos princípios de administração científica foi a desvalorização do trabalho artesanal. Pois esses fenomenos aumentaram significativamente a produtividade, reduziram custos de manufatura e criaram as bases para a sociedade de produção e consumo em massa (Wood Jr., 2011).

Na atualidade, encontramos muitos profissionais que dedicam parte de seu tempo em atividades paralelas com o objetivo de exercitar e desenvolver suas competencias manuais (Wood Jr., 2011). Tais individuos cumprem os passos do sucesso ditados pela nova sociedade da informação e logo se veem frustrados com o restrito uso do intelecto.

O desenvolvimento de atividades manuais resgata o sentido do trabalho, pois o resultado do trabalho é visível e reconhecido pelo cliente, envolve operações cognitivas complexas e confere um lugar na sociedade (Wood Jr., 2011).

2.5 O TRABALHO NA SOCIEDADE CONTEMPORÂNEA

A inserção dos critérios mercantis na produção ampliou o espaço social submetido à racionalidade instrumental. O capitalista não trata mais com pessoas, mas sim com elementos da produção, submetidos ao cálculo. A esfera econômica passa a ser considerada separada das demais atividades sociais. As estruturas sociais sofrem uma grande transformação, entre elas: urbanização caótica, desorganização da vida comunitária, desemprego em massa, redução do homem à força de trabalho, o que causa diversos problemas contemporâneos. O argumento de que a acumulação, para justificar a concentração de renda, levaria à superação destes problemas, se fortaleceu nesta época (Furtado, 1980). As contradições que surgiram a partir deste modo de produção, eram vistas como inerentes ao período de gestação de uma forma superior e menos alienante de sociedade. “Os sacrifícios impostos à população seriam apenas as ‘dores do parto’ de um mundo melhor” (Furtado, 1980, p. 6).

A sociedade contemporânea, em decorrência do processo histórico e econômico indicado nesse trabalho, consolida alguns pressupostos que impactam a sociedade que estamos construindo: (1) a hegemonia do econômico; (2) o culto da empresa; (3) a influência crescente do pensamento empresarial sobre as pessoas (Chanlat, 1996). Ademais, o liberalismo econômico e político marca a sociedade atual.

De acordo com Chanlat (1996), o culto a empresa atingiu seu ápice nos anos 80, teve duas consequências: a difusão massiva dos discursos e das práticas de gestão em todos os campos e aumento do número de estudantes em gestão em toda parte do mundo. “(...) A empresa tornou-se a instituição por excelência, fonte de riquezas e de cultura, destinada a resolver a maioria dos problemas com que nos defrontamos hoje” (Chanlat, 1996, p. 16).

A cultura do *management* é central para a compreensão da dinâmica atual da nossa sociedade, cuja finalidade inscreve-se no processo de racionalização do mundo analisado.

[A ideologia do management], isto é, o sistema de descrição de explicação e interpretação do mundo a partir das categorias da gestão, está profundamente bem instalado na experiência social contemporânea. Ele é, diretamente, o produto de uma sociedade de gestores que buscam racionalizar todas as esferas da vida social (Chanlat, 1996, p. 17).

O triunfo das ideias capitalistas como categorias dominantes do pensamento econômico e mercadológico atribui as empresas um papel central na sociedade atual (Chanlat, 1996). Segundo o autor, a hegemonia do econômico é a “lógica do capitalismo, fundado na propriedade privada, no jogo de interesses pessoais, na busca do lucro e da acumulação que se impôs gradualmente em toda parte” (Chanlat, 1996, p. 15). E, esta lógica do capital financeirizado e globalizado, vem apresentando um movimento tendencial no qual a

informalidade e a precarização tornaram-se instrumentos recorrentes para a ampliação do lucro das empresas, sejam elas de porte global, médias ou pequenas, explorando a extração do sobretrabalho (Antunes, 2015).

Neste sentido, o processo de reestruturação produtiva aparece através das novas tecnologias de base microeletrônica e das novas formas de organização e gestão do trabalho, poupando mão-de-obra e levando ao crescimento do desemprego estrutural (Faria & Kremer, 2004). Os vínculos empregatícios sob este regime se tornaram mais frágeis em duas dimensões: na esfera jurídico/política emergindo vínculos formais de trabalho em tempo parcial e temporário, levando à intensificação na rotatividade da mão-de-obra; na expansão do trabalho informal, sustentado pelo excedente de mão-de-obra, o mesmo passa a ocupar um lugar cada vez mais central com a terceirização de fases do processo produtivo (Faria & Kremer, 2004).

Trata-se de um movimento em que as diferenças do trabalho informal para o trabalho formal vem sendo combatidas não no sentido de inclusão dos trabalhadores informais às regras e jurisdições trabalhistas, mas através da degradação das condições de trabalho e emprego do trabalhador formal” (Faria & Kremer, 2004).

Uma perfeita caracterização desse novo cenário é materializada pela tendência de agravamento das formas precarizadas de trabalho, expressas pelos trabalhadores temporários, em tempo parcial, terceirizados, subcontratados, cooperativados e ainda pelas diversas formas de informalidade (trabalhadores por conta própria ou trabalhador assalariado sem registro em carteira) (Alvim, Nunes & Castro, 2012, p. 3).

Uma dessas formas de precarização que recebe grande força mundialmente é a terceirização, a qual vem se constituindo como um mecanismo para expandir as práticas de um “trabalho polivalente”, “multifuncional”, “qualificado”, combinado com uma estrutura mais horizontalizada e integrada entre diversas empresas, tendo como finalidade reduzir o tempo, aumentar a intensidade, a imposição de “metas”, as “competências” a serem realizadas pelos “colaboradores”, ou seja, tornando-se o ideário e a pragmática empresarial da empresa flexível (Antunes, 2015).

Nas literaturas administrativas, o assunto da terceirização vem como manuais, de maneira a implementar e obter as maiores vantagens com esta nova forma de trabalho. E as “críticas” ou cuidados a serem tomados é no sentido de se escolher uma empresa terceirizada com qualidade, desenvolver programas de conscientização dos funcionários para evitar resistencia, incluindo a sindical, observar a qualificação do terceiro, entre outros (Marcelino, 2015).

Este olhar predominantemente pragmático e funcionalista da área da administração torna a avaliação da terceirização parcial, desprovida de análises reais da sua principal consequência: a precarização do trabalho (Marcelino, 2015).

Se as relações de terceirização funcionassem com os objetivos e as consequências que a literatura da área de administração diz que funcionam, não haveria, nessa relação de trabalho, problemas maiores que em qualquer outra forma de assalariamento (Marcelino, 2015, p. 125).

Para a área de administração, prevalece o interesse da maximização dos lucros, desta forma, a terceirização vira uma importante estratégia do capital para a exploração da classe trabalhadora (Marcelino, 2015), e segundo Carelli (*apud* Marcelino, 2015) isso acontece por a mesma ser aplicada somente como forma de gestão de força do trabalho, instrumento de redução de salários e rebaixamento das condições do contrato entre trabalhador e empregado.

Segundo a Confederação Nacional das Indústrias [CNI], em uma pesquisa realizada no Brasil em 2014, 85,6% das empresas consultadas afirmam que a terceirização é “importante ou muito importante para a redução de custos”. Para mais da metade das empresas da pesquisa, caso não fosse possível utilizar serviços terceirizados, as mesmas seriam afetadas negativamente. Além disso, 59,9% das empresas terceirizam com o objetivo de eliminar a insegurança jurídica e/ou possíveis passivos trabalhistas. Dados que evidenciam a principal finalidade das empresas e dos gestores ao terceirizar: reduzir custos diminuindo a remuneração do trabalhador e de suas condições de trabalho, principalmente relacionadas a proteção de seus direitos trabalhistas.

Marcelino (2015) coloca que a relação que antes era entre uma empresa e seus empregados, hoje passa a ser entre duas empresas. Aliado a isto, a terceirização abre margem para várias naturezas de contrato entre trabalhador e empregador, o que na maioria das vezes não são contratos trabalhistas, mas sim civis ou mercantis (Marcelino, 2015). E segundo autor, o fato da mesma ser aplicada em empresas privadas, estatais ou fundação pública de direito privado não altera o cerne de sua definição.

A resultante desta irrazão instrumental é límpida: a informalidade se expande em todas as partes do mundo e a terceirização constitui-se em um dos seus principais mecanismos. Os trabalhadores e trabalhadoras, suas principais vítimas, veem aumentar ainda mais níveis de precarização (Antunes, 2015, p. 10).

Assim, proliferam, em todos os cantos, as mais diversas formas de trabalho terceirizado, quarteirizado, *part-time*, “cooperativismo”, “voluntariado”, empreendedorismo, entre outras formas de ocultamento do trabalho assalariado, permitindo aumentar ainda mais

as distintas formas de flexibilização salarial, de horário, funcional ou organizativa que contribuem para a erosão dos empregos a corrosão dos direitos do trabalho (Antunes, 2015).

Tais formas de flexibilização do trabalho, frequentemente vem com ares de um trabalho libertador, em busca de “idealistas” onde as empresas passam a ideia de que estão cultivando sonhos, valores, expectativas e aspirações que acabam culminando no trabalho flexível (Alves, 2011).

O aumento da precarização torna-se o principal resultado deste capitalismo dito flexível, da lean production, da empresa liofilizada, especialmente nos espaços onde não se encontram formas vigorosas de contraposição (social, sindical, política, jurídica, valorativa) frente a este movimento tendencial destrutivo em relação à classe-que-vive-do-trabalho (Antunes, 2015, p. 9).

Muitas dessas representações estão na rotulação dos jovens da chamada geração Y (nascidos a partir de 1978), tidos como revolucionários, transformadores, marcados pelo domínio da tecnologia em suas vidas e no trabalho. “Exige-se dos jovens “colaboradores” atitudes pró-ativas e propositivas capazes de torná- los membros da equipe de trabalho que visa cumprir metas” (Alves, 2011, p.6).

O discurso empresarial destaca que esses jovens seriam mais inquietos e difíceis de se manterem no trabalho, no entanto, esses jovens da geração Y também enfrentem os maiores índices de desemprego, se submetendo a vínculos de trabalho precários, ao mesmo tempo em que são requeridas maiores qualificações (Rocha-de-Oliveira, Piccinini & Bitencourt, 2012).

É neste contexto, que os recém-formados dos cursos de administração se encontram e continuam reproduzindo essas práticas, já que a formação profissional da grande maioria ainda segue o *mainstream* da literatura e da prática organizacional. Neste sentido, é importante compreender as dificuldades e anseios dessa juventude, pois nos permite analisar os dilemas da contemporaneidade, as transformações sociais do presente e aos rumos que essas tendências imprimem para a conformação social futura (Rocha-de-Oliveira *et al.*, 2012).

Diante do exposto, faz-se importante salientar, que os componentes constituintes com os quais se depara o trabalho na sociedade contemporânea, vai além dos apontados neste capítulo e estão em constante transformação. Porém, são estes os elementos fundamentais nas definições dos rumos que vem tomando as relações de trabalho, os debates e os conflitos que a envolve sob o olhar da administração.

3 REFLEXÕES FINAIS

Este artigo procurou sistematizar os pontos principais que envolve a história das relações de trabalho, desde as sociedades primitivas, passando pela antiguidade, idade média, renascimento, sociedade moderna até chegar nas relações de trabalho na sociedade contemporânea. Buscou-se correlacionar a isto o papel da ciência administrativa, demonstrando seus posicionamentos.

Foi com a publicação da obra *Princípios da Administração Científica* (1911) de Frederick Taylor que se considerou como o nascimento da ciência da administração. Frederick Taylor e Henri Fayol que tornaram o trabalho mais eficiente com o advento das máquinas, foram eles os pioneiros da racionalização do trabalho no século XX. Compartilhando de ideias semelhantes, os mesmos ficaram conhecidos como fundadores da Escola de Administração Científica ou Escola Clássica e este foi o primeiro esforço significativo para desenvolver uma teoria formal para as modernas organizações industriais (Silva, 2013).

O pensamento administrativo mantém-se em desenvolvimento a medida em que a sociedade se modifica e caminha ao lado da modernização da sociedade e da consolidação das estruturas burocráticas.

A conjuntura atual do trabalho vem se entendendo por precarização, informalidade, sobretrabalho, valorização do culto da empresa e do pensamento empresarial, desemprego em massa, concentração de renda, entre outros problemas e questões que aumentam a exclusão social e fazem dos trabalhadores suas principais vítimas.

Desta forma, torna-se evidente a necessidade de que os estudos no campo da administração contemple as diversas formas de gestão das relações sociais, independente do sistema econômico, de produção ou do seu tempo histórico, pois só assim seria possível desenvolver um conhecimento que não exclui e fragmenta, mas que integra, engloba e conseqüentemente evita uma visão desatualizada, doutrinária e acríica da administração (Santos *et al.*, 2014).

A reflexão deste trabalho demarca a necessidade iminente de se discutir como esse universo problemático da precarização, do não-trabalho, das flexibilizações, de como as relações de trabalho contemporâneas em geral vem sendo difundido nos cursos de administração e impactando a formação do sujeito, se fazendo necessário agir de modo a contrapor discursos hegemônicos e polarizados. Isto se faz importante para que a formação do estudante e futuro profissional seja crítica e emancipatória, de forma que o mesmo tenha uma visão de vários ângulos de uma questão em detrimento de uma compreensão periférica,

alienada e tendenciada, podendo assim, ser agente de transformação da realidade organizacional.

Por fim, compreende-se que há muitos novos desafios para o desenvolvimento do trabalho e muitas questões antigas a serem superadas. É preciso muita reflexão, sabedoria e discernimento para saber combinar os diversos fatores da sociedade a fazendo evoluir não somente no modo material e do capital. Toda a história do trabalho ocidental se associa com o cerne do modo capitalista, que ainda há muito a ser questionado sobre sua dinâmica, ontem, hoje e sempre.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Almeida, J. E. (2009). *Subdesenvolvimento e dependência: uma análise comparada de Celso Furtado e Fernando Henrique Cardoso*. Tese de Doutorado. Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Faculdade de Ciências Econômicas. Programa de Pós-Graduação em Economia. Porto Alegre.
- Alves, G. (2011). Trabalho, subjetividade e capitalismo manipulatório - O novo metabolismo social do trabalho e a precarização do homem que trabalha. *Revista da Rede de Estudos do Trabalho*, São Paulo, Ano V, n. 8, p. 1-31.
- Alvim, J. L. D. R., Nunes, T. D. G., & Castro, C. A. D. (2012). Empreendedorismo Tupiniquim: notas para uma reflexão. *Trabalho apresentado no I CONINTER*, Niterói RJ: ANINTER-SH/ PPGSD-UFF, 03 a 06 de Setembro.
- Antunes, R. (2015). A sociedade da terceirização total. *Revista da ABET*, v. 14, n. 1, Janeiro a Junho.
- Bacon, F. (1979). *Novum organum*. 2 ed. São Paulo: Abril Cultural.
- Chanlat, J. F. (1996). Introdução. In: *Ciências Sociais e Management*. São Paulo: Atlas,.
- Confederação Nacional das Indústrias. (2014). *Sondagem Especial Indústria Total*. Ano 4, n.2, julho.
- Cunha, L. A (1980). *Educação e Desenvolvimento social no Brasil*. Rio de Janeiro: F. Alves.
- Descartes, R. (1979). Discurso do Método. In: *René Descartes, coleção os pensadores*. São Paulo: Abril Cultural.
- Faria, J. H. de., & Kremer, A. (2004). Reestruturação produtiva e precarização do trabalho: o mundo do trabalho em transformação. *Revista Eletrônica de Administração*, v. 10, n. 5.
- Furtado, C. (1980). *Pequena introdução ao desenvolvimento: enfoque interdisciplinar*. São Paulo: Nacional.
- Furtado, C. (1978). *Criatividade e Dependência na civilização industrial*. São Paulo: Círculo do Livro.
- Keinert, M. C. (2011). Kant: o apóstolo da razão pura e da crítica sistemática. In: *Razão, sonho e sensibilidade*. 2 ed. São Paulo: Editora Duetto, p. 7-13.

Marcelino, P. (2015). A terceirização e o direito: o difícil equacionamento entre a proteção ao trabalho e a regulação reativa. In: *Antimanual de gestão: desconstruindo os discursos do Management*. São Paulo: Ideias & Letras.

Marques, A. P. P. (2013). Reestruturação produtiva e recomposições do trabalho e emprego: um périplo pelas “novas” formas de desigualdade social. *Ciência & Saúde Coletiva*, v. 18, n. 6, p. 1545-1554.

Maximiano, A. C. A. (2008). *Teoria Geral da Administração*. São Paulo: Atlas.

Prestes Motta, F. C., & Vasconcelos, I. F. G. de. (2002). *Teoria geral da administração*. São Paulo: Pioneira Thomson Learning.

Ramos, A. G. (1995). *Uma Introdução ao Histórico da Organização Racional do Trabalho*. Brasília: Conselho Federal de Administração.

Rocha-de-Oliveira, S., Piccinini, V. C., & Bitencourt, B. M. (2012). Juventudes, gerações e trabalho: É possível falar em geração Y no Brasil?. *Organizações & Sociedade*, v. 19, n. 62, p. 551-558.

Santos, E. L., Santos, R. S., & Braga, V. L. (2014). O campo científico da administração: percursos e percalços. In: *Colóquio Internacional de Epistemologia e Sociologia da Ciência da Administração*, Florianópolis.

Silva, R. O. da. (2013). *Teorias da Administração*. São Paulo: Pearson Education do Brasil.

Thiry-Cherques, H. R. A. (2016). categoria trabalho? *Revista ADM.MADE*. Rio de Janeiro, v.20, n.1, p.i-v, jan./abr.

Veblen, T. B. (1983). *A teoria da classe ociosa: um estudo econômico das instituições*. São Paulo: Abril Cultural.

Wood Jr., T. (2011). *Nostalgia do trabalho*. Recuperados em 17 de agosto de 2016, de <<http://www.cartacapital.com.br/sociedade/nostalgia-do-trabalho>>. Acesso em:..