

Trabalhador: ser social ou elemento sistêmico?

Um estudo bibliográfico crítico sobre a visão de trabalhador na teoria organizacional e administrativa

Luciana Holanda Nepomuceno* & Ana Cristina Batista dos Santos**

Resumo

Apresenta-se uma reflexão crítica sobre a visão de trabalhador presente no pensamento de Taylor, tendo em vista ser a sua obra um dos fundamentos do pensamento administrativo desenvolvido ao longo do recente século XX. Relacionou-se o pensamento taylorista a um tema bastante propagado pela literatura gerencialista contemporânea: o tema das organizações que aprendem e seus corolários. Dentre os resultados tem-se, na obra de Taylor: (i) um trabalhador que sabe o todo, mas que deve saber só parte; (ii) um trabalhador eficiente somente enquanto elemento sistêmico. Como síntese provisória tem-se a seguinte proposição: as produções sobre organizações que aprendem atingem discursivamente os princípios deflagrados por Taylor onde (i) o sistema sabe, o trabalhador não; e (ii) a eficiência decorre do ajuste do trabalhador ao sistema que aprende. O conceito de organizações que aprendem exemplifica a dinâmica do capitalismo como “um sistema que opera mudanças [...] articulando e reinterpretando conceitos, conferindo-lhes múltiplos significados”; que inova (sem mudar os princípios) como “possibilidade de conhecimento/intervenção numa realidade que é dada pelos movimentos cíclicos de auto-gênese do capitalismo” (MARTINS, 1997, p. 2). Neste sentido, as bases do pensamento administrativo lançadas por Taylor se mostram bem atuais.

Palavras-chave: trabalhador, taylorismo, organizações que aprendem, crítica

Abstract

The text introduce a critical reflection about the vision of worker present in the thought of Taylor, in view of being workmanship one of the beddings of the developed administrative thought throughout recent century XX. It was had in sight, also, to understand the present time (or not) of the taylorista thought analyzing a subject sufficiently propagated by management literature contemporary: the subject of learning organizations and its corollaries Amongst the results had, in the workmanship of Taylor: (i) a worker who knows all, but that it must only know part; (II) an efficient worker only while systemic element. As provisory synthesis had following proposal: the productions on organizations that learn speech way reach the principles deflagrate for Taylor where (i) the system knows, the worker not; e (II) the efficiency elapses of the adjustment of the worker to the system that learns. The concept of organizations that learn exemplify the dynamics of the capitalism as “a system that operates changes [...] articulating and reinterpreted concepts, conferring to them multiple meanings”; that it innovates (without changing the principles) as “knowledge possibility/intervention in a reality that is given by the cyclical movements of auto-geneses of the capitalism” (MARTINS, 1997, P. 2). In this direction, the bases of the administrative thought created by Taylor if show well current.

Keywords: worker, taylorism, learning organizations, critical

Introdução

Este trabalho reflete a visão de trabalhador presente em um recorte da teoria organizacional e administrativa (TOA) e parte da compreensão de que tal temática não é tratada de maneira direta e transparente na referida teoria, como se fosse menos importante ou periférica em relação aos seus temas de maior interesse como: produtividade, eficiência, finanças, marketing, estratégia, gerência, entre outros.

Embora o tema “pessoas” seja recorrente nos compêndios da TOA, cumpre observar que as referências às mesmas são feitas utilizando-se predominantemente denominações outras como funcionário, recurso humano, colaborador, parceiro, gente, capital humano, capital intelectual, e, de maneira mais tímida, refere-se a elas como o que realmente são nas organizações: trabalhadores, enquanto singularidade, e classe-que-vive-do-trabalho (ANTUNES, 2003), enquanto generalidade de classe. Este texto se detém num recorte da TOA e objetiva empreender uma reflexão crítica em torno do pensamento taylorista sobre o trabalhador e suas reminiscências na contemporaneidade.

Aqui, concorda-se com Pesqueux (2008) quando, ao tentar aproximar as temáticas da filosofia e das organizações, argumenta que há uma fraqueza no quadro conceitual das ciências organizacionais que demanda uma postura filosófica, isto é, aquela que é radical, que vai à raiz das coisas, buscando interrogar-se sobre o fundamental, investigando os elementos que permitem entender a forma como pensamos.

Objetivou-se fazer uma revisão histórica de tal teoria buscando a visão de trabalhador presente nas entrelinhas,

mesmo que não assumida como texto. Entende-se que conhecer a visão de trabalhador esposada na TOA permite compreender de maneira mais apropriada as relações de trabalho e o gerenciamento das pessoas que se dão no interior das organizações capitalistas. Considerando a necessidade de ir à raiz da TOA, este texto se debruça criticamente sobre a visão de trabalhador presente no pensamento de Taylor, tendo em vista ser a sua obra um dos fundamentos do pensamento administrativo desenvolvido ao longo do recente século XX. Relacionou-se, a seguir, o pensamento taylorista com um assunto propagado pela literatura gerencialista contemporânea: o tema das organizações que aprendem.

2 Metodologia

Tendo em vista os objetivos propostos, desenvolvemos uma pesquisa qualitativa bibliográfica, isto é, aquela que “é desenvolvida a partir de material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos” (GIL, 1991, p. 48). Com o objetivo de conhecer e refletir criticamente sobre a visão de trabalhador esposada na TOA, e, especificamente, no pensamento taylorista, optou-se pela pesquisa bibliográfica pela possibilidade que a mesma oferece de obter dados em resposta a um problema formulado, bem como a possibilidade de trabalhar com ideologias (GIL, 1991).

Além de uma análise direta às obras de autores como Taylor e Senge, também se dialogou com as idéias dos referidos autores à luz de outras fontes bibliográficas, predominantemente com autores que fazem uma análise crítica do campo teórico em exame. Neste processo, valorizou-se a interdisciplinaridade no sentido de não restringir o diálogo apenas a autores do campo ora em estudo, a TOA, mas,

também, com autores de outras áreas que poderiam enriquecer o debate. A principal obra considerada foi o livro *Princípios de Administração Científica*, de Frederick Winslow Taylor, por ser considerada a obra em que o autor socializa suas principais idéias sobre o que deveria ser a administração, como o trabalho deveria ser realizado, e, de maneira conseqüente, expõe sua visão sobre o trabalhador ideal para a indústria moderna (FARIA, 2004; MOTTA; VASCONCELOS, 2005).

3 A visão de trabalhador em Taylor

Taylor (1986), pai da chamada Administração Científica, costumava se referir às pessoas, em sua obra, com termos apropriados: o operário, o empregado, o trabalhador. Mas, cumpre interrogar: que trabalhador é este? Neste texto, sintetizam-se duas idéias centrais na tentativa a esta resposta (a) um indivíduo que sabe o todo, mas que deve saber só parte; e (b) um indivíduo eficiente somente enquanto elemento sistêmico.

Admite-se que seria incoerente afirmar que, para Taylor, o trabalhador era um indivíduo ignorante. Ao contrário, Taylor (1986) reconhecia a sapiência do trabalhador – “o engenho e a experiência de cada geração, de cada década, sem dúvida tem transmitido à seguinte os melhores métodos empregados” (TAYLOR, 1986, p. 48) – e, principalmente, sabia do valor da mesma: “esse conjunto de conhecimentos empíricos ou tradicionais pode ser considerado como o principal recurso e patrimônio dos artífices” (*id. ibid.*). Porém, é neste tema – o conhecimento do trabalhador - que ele identifica dois problemas correlacionados: i) o trabalhador sabia. Este saber lhe assegurava o arbítrio sobre o como e o quanto trabalhar; ii) a administração não sabia: “os

trabalhadores possuem esses conhecimentos tradicionais, dos quais grande parte escapa à administração” (*id. ibid.*). Este não-saber configurava uma sujeição da administração ao arbítrio do trabalhador, restando a ela apenas promover o incentivo em direção à iniciativa do trabalhador:

ele [o administrador] acredita que sua função seja induzir o trabalhador a usar atividade, o melhor esforço, os conhecimentos tradicionais, a habilidade, a inteligência e a boa vontade – em uma palavra – sua iniciativa. O principal problema da administração pode ser, então, resumido em obter a melhor iniciativa de cada operário. (TAYLOR, 1986, p. 49).

Anterior ao chamado sistema de administração científica taylorista, predominava o sistema tradicional de empreitada, por meio do qual

os empreendedores (proprietários das fábricas) transferiam para os profissionais e artesãos autônomos a responsabilidade de montar o sistema produtivo em suas fábricas. O profissional subcontratado assumia o risco e a responsabilidade pela produção e era pago com base nos resultados obtidos. Normalmente, subcontratava profissionais conhecidos e controlava o trabalho dos mesmos e os resultados do empreendimento. (MOTTA; VASCONCELOS 2005, p.30).

Tal processo refletia a reconstrução da autoridade do mestre-artesão no interior das indústrias. Apesar da perda da propriedade dos instrumentos de produção, o profissional conservava, ainda, parte da independência e autonomia característicos da lógica de ofícios. Desta forma, este profissional resistia à autoridade racional-legal e à legitimação burocrática [inerentes ao

sistema de administração científica]. É este o cenário social em que Taylor formula seu sistema de administração científica. Assim, como que ele dedica seus intensos estudos – como o clássico estudo de tempos e movimentos – a resolver este problema “estratégico”: um trabalhador conhecedor *versus* uma administração ignorante. Os sistemas tradicionais precisavam ser substituídos por estruturas que garantissem funcionalidade e eficiência ao processo produtivo (MOTTA; VASCONCELOS, 2005), por meio da retirada do controle das mãos dos trabalhadores. Tornava-se imperativo inverter esta situação, de modo que o trabalhador conhecedor do todo, isto é, de todo o processo de produção, pudesse saber apenas em parte, e a administração, até então ignorante quanto ao saber-fazer completo do trabalhador, pudesse passar a ter um conhecimento apropriado de cada parte para que, daí em diante, pudesse determinar o “como fazer” a cada trabalhador, enfim, para que se estabelecesse o completo controle patronal (FARIA, 2004).

Faria (2004) argumenta que a temática do controle sempre foi central no sistema capitalista de produção, no qual se tem sempre em vista desenvolver mecanismos para o controle do processo de trabalho. Segundo Faria (2004), anterior ao taylorismo, tinha-se uma fase denominada por ele de simples em relação ao controle do processo de trabalho, a qual corresponde à época da Revolução Industrial em que a atenção estava voltada para a divisão técnica do trabalho, a jornada de trabalho e a quantidade produzida. Já com o taylorismo-fordismo, Faria (2004) argumenta que se passou para uma segunda fase que ele nomeia como fase expandida do controle, em que as principais ênfases estavam: (a) na função produção, especialmente no

tocante ao estudo dos tempos e movimentos do operário em seu processo laboral; (b) na cisão entre trabalho manual e trabalho mental; e (c) na centralização da autoridade em uma cadeia de comando burocrática.

De fato, as três ênfases estavam bastante interligadas tendo em vista que a cooptação do conhecimento do trabalhador só seria efetiva se primeiramente se conhecesse como ele, o trabalhador, faz. Mas não apenas isso, também era preciso operar uma mudança substantiva, isto é, na constituição do próprio trabalho e na relação do trabalhador com o seu fazer. Isso foi conseguido operando-se a violenta cisão entre o trabalho intelectual e o físico, seguido da fragmentação parcelar deste último com uma correspondente “relocalização” do primeiro na administração, que passou a ter o controle efetivo tanto pelo conhecimento do que anteriormente lhe era alheio – o saber fazer - quanto pela centralização da autoridade que lhe conferia o poder para fazer-fazer.

Eficiência, inquestionavelmente, era um conceito central na obra taylorista e, talvez, o principal de todos. Para ele, tanto uma casa, como uma indústria ou mesmo uma nação, poderiam prescindir de homens excepcionais ou extraordinários, mas, jamais poderiam abrir mão de homens eficientes. Mas, o que era um homem eficiente para Taylor? Era o homem que pudesse realizar movimentos cada vez mais rápidos em um tempo cada vez menor, pondo de lado a indolência natural, isto é, a “tendência ou instinto nativo de fazer o menor esforço” (TAYLOR, 1986, p. 38), mas, principalmente, pondo à parte a indolência sistemática (ou consciente e premeditada) que consistia, em sua visão, em “idéias e raciocínios mais ou menos confusos,

provenientes de intercomunicação humana” (*id. ibid.*).

Taylor (1986) argumentava que era do conhecimento do patrão a existência da indolência sistemática (premeditada) por parte dos trabalhadores, e que, se quisesse, o patrão poderia dominá-la. Para ele, bastaria compreender melhor um dia de trabalho comum, bastaria observar (cientificamente) os movimentos e os tempos gastos¹, bastaria racionalizá-los, padronizar e codificar os melhores, tornando-os normas e leis imutáveis que deviam se fazer cumprir. Estava pronto o seu sistema de administração científica que poderia ser reproduzido em todo tipo de situação que demandasse eficiência. É nesse ponto que a sua proposta de um sistema de administração científica, em substituição a uma administração baseada na iniciativa (do trabalhador) e no incentivo (da gerência), apresentava-se como o “remédio” para a doença da cêra conscientemente planejada. Mas como?

O sistema de administração científica era o remédio da hora por ser um sistema eficiente de organização e controle do processo de trabalho – baseado na divisão fragmentária das tarefas entre os trabalhadores, e na atomização dos mesmos em seus postos de trabalho – que permitia despersonalizar o domínio do processo de fabricação, transpondo-o “anonimamente” para o sistema. Para

¹ “A notável economia de tempo e o conseqüente acréscimo de rendimento, possíveis de obter pela eliminação de movimentos desnecessários e substituição de movimentos lentos e ineficientes por movimentos rápidos em todos os ofícios, só poderão ser apreciados de modo completo depois que forem completamente observadas as vantagens que decorrem dum perfeito estudo do tempo e movimento, feito por pessoa competente” (TAYLOR, 1986, p. 42).

Taylor (1986), a comunicação entre os trabalhadores seria causa para a indolência sistemática, premeditada, e, portanto, o contato era caminho para a ineficiência. Cumpria então, não só dividir o trabalho, fragmentar as tarefas, mas também separar os indivíduos.

Uma compreensão possível é que não se tratava apenas de separar os indivíduos e cooptar o conhecimento do trabalhador, não estava em jogo tão somente fazê-lo saber menos ao ser recluso ao trabalho elementar isolado; tratava-se de fazê-lo crer que o conhecimento não estava com ninguém especificamente, estava com “o sistema”. É só assim que se torna compreensível a máxima que praticamente abre sua obra: “no passado, o homem estava em primeiro lugar; no futuro, o sistema terá a primazia” (TAYLOR, 1986, p. 29).

De fato, é coerente afirmar que o que há de humanidade será menos relevante ou mesmo perdido quando do domínio de uma visão sistêmica, pois, é inerente à mesma reduzir tudo à noção de elemento/parte/fase/passo/etapa. Assim, o que antes o homem-trabalhador dominava em sua inteireza, agora, sob a administração científica, estará a cargo de um sistema que parece ter existência própria. Mas ele, o sistema, não tem “vida” própria. Ele é intencionalmente forjado, pensado para “ser” (funcionar) assim, de maneira despersonalizada, mas ainda precisando do homem, do trabalhador, mas não o trabalhador de outrora, autor e executor da sua obra, agora um trabalhador sujeitado e reduzido à noção de elemento, por um sistema que lhe é alheio.

Pela perspectiva sistêmica, a eficiência torna-se menos sinônimo de conhecimento e perícia – pois não se precisava de homens conhecedores e habilidosos para dar conta do fragmento

de tarefa que lhes restara -, e mais sinônimo de serventia, de utilidade dentro de um sistema de regras e padrões impessoais². Assim, com o taylorismo, o conceito de eficiência se torna central e dominante na teoria administrativa, enfatizando-se com ele a questão dos meios, da melhor maneira (*the best way*) de se fazer o trabalho que era sempre a maneira já predefinida e padronizada no sistema científico de administração que implicava no insulamento do trabalhador-elemento. Com um homem tornado meio/elemento/parte como que se opera um processo de reificação (PETROVIC, 2001) do trabalhador-operário, ao ser tratado como um ser semelhante a coisas, tal como um instrumento ou máquina utilizados no processo de produção de mercadorias:

uma sociedade de operários julga os homens segundo as funções que eles exercem no processo de trabalho; [...] a sociedade de operários confere à força de trabalho o mesmo valor superior que atribui à máquina. (ARENDETT, 2008, p. 176):

4 Considerações Finais: Do Taylorismo às Organizações que Aprendem

Analisando-se uma, dentre as variadas tecnologias gerenciais (ditas flexíveis) propagadas na literatura gerencialista contemporânea: o conceito de organizações que aprendem e seus corolários, discute-se algumas reminiscências do pensamento taylorista. Especificamente, são analisadas as implicações dos estudos sobre organizações que aprendem e sua

relação com os princípios presentes nas teorizações de Taylor. De início, é importante observar, no conceito em questão, a tendência dominante na TOA de antropomorfizar as empresas, atribuindo-lhes características humanas, o que parece simétrico à tendência também dominante de tentar reificar o que é humano, restringindo-lhe à função de elemento sistêmico dentro das organizações capitalistas. Pode-se propor, sinteticamente, que as produções sobre organizações que aprendem atingem discursivamente os princípios deflagrados por Taylor onde (i) o sistema sabe, o trabalhador não; e (ii) a eficiência decorre do ajuste do trabalhador ao sistema que aprende.

As produções sobre organizações que aprendem enfatizam que, enquanto terra, trabalho, matéria-prima e até o capital podem ser considerados exauríveis, o conhecimento é um recurso infinito (TEIXEIRA FILHO, 1999). Este discurso, assim engendrado, faz desaparecer o trabalho. Isto se evidencia quando são confundidos os conceitos de trabalhador e posto de trabalho, e se considera os conhecimentos daquele como conhecimentos inerentes a este. A comparação da historicidade daquele e a relativa perenidade deste, aponta uma ilogicidade que repousa na apropriação dos conhecimentos do indivíduo pelo posto de trabalho cuja administração se exerce via hierarquia, controle e poder de mando. Esta estratégia discursiva parece vir responder o problema apontado por Taylor. O discurso da TOA contemporânea retira o saber do lado do trabalhador e, assim, a administração não é mais ignorante; o sistema, que ela representa, é que aprende. Assim, conseqüentemente, é o sistema que sabe.

² Ressalte-se a acepção de eficiência na administração, em Houaiss (2001): qualidade ou característica de quem ou do que, num nível operacional, cumpre as suas obrigações e funções quanto a normas e padrões.

Destaca-se, nas acepções sobre organizações de aprendizagem e temas correlatos, a relação entre aprendizagem e desempenho. Esta relação vem desvelar a pretensa valorização do trabalhador – aliás dificilmente assim denominado, dando-se preferência a termos como homem, indivíduo, sujeito, descaracterizando a organização do trabalho – nas organizações do conhecimento. A medida de avaliação última para verificar a eficiência do funcionamento da empresa é o desempenho. A aprendizagem e o conhecimento surgem como geradores de riquezas, mas não se apresenta para quem se gera estas riquezas e nem se evidencia que o conhecimento do trabalhador é expropriado em favor do capital. Desta forma, os trabalhadores transformam-se em meios para a realização de objetivos que parecem ter existência própria. O padrão específico de relações sociais que condiciona este processo, as relações de produção capitalistas, é reificado. Conforme Antunes (1998), a dimensão intelectual da força laboral é apropriada pelo capital em forma de mercadoria, viabilizando a manutenção do contínuo aperfeiçoamento do trabalho morto.

O discurso presente nos textos estudados tende a mascarar conflitos e contradições entre os interesses dos indivíduos e da organização, utilizando a lógica da harmonia e integração entre as partes. Os interesses do homem e das empresas são apresentados como equivalentes. Neste contexto, o trabalhador deve ser apaziguado e submeter-se aos objetivos organizacionais. Segundo Marcuse (1972), a racionalidade presente na pretensa valorização da subjetividade do indivíduo, alicerçada em critérios como produtividade, padronização e adaptação das ações, comporta, conseqüentemente, um padrão de

normalidade: o sujeito aceito como saudável é aquele que extrapola seus limites físicos e mentais em direção ao melhor desempenho no trabalho. O trabalhador tornou-se uma pessoa que se comporta numa vida associada, ordenada e sancionada pelos processos auto-reguladores do mercado (RAMOS, 1989).

Senge (1990), autor de referência nos estudos sobre organizações que aprendem, apresenta o conceito de organização de aprendizagem, voltando-se para o lócus onde o processo de aprendizagem ocorre. A organização de aprendizagem é definida como um ambiente em que as pessoas expandem continuamente sua capacidade de criar os resultados que desejam realmente, onde padrões de pensamentos novos e abrangentes são estimulados e onde a possibilidade de manifestação da aspiração coletiva ganha liberdade e as pessoas aprendem continuamente a aprender juntas. Senge (1990) propõe, então, o ciclo intenso de aprendizado que preconiza um processo contínuo de busca de desenvolvimento de capacidades e habilidades individuais, possibilitando aos membros da organização a criação de novas percepções sobre a realidade que vivenciam. Esta nova percepção da realidade implica na formação de novas crenças e premissas, permitindo o desenvolvimento adicional de competências. Ainda segundo Senge (1990), as cinco disciplinas básicas do aprendizado - pensamento sistêmico, domínio pessoal, modelos mentais, visão compartilhada e aprendizado em equipe - são os meios pelos quais o ciclo de aprendizagem é ativado. Desta forma, qualquer mudança organizacional significativa depende de profundas mudanças de mentalidade dos componentes da organização. Evidencia-se uma linguagem idílica e

auto-referente que encobre as contradições presentes nas relações intra-organizacionais: as questões de poder, as divergências de propósitos entre donos do capital e trabalhadores, a diferença entre desejos individuais e aspirações coletivas.

Senge, assim como outros autores que versam sobre organizações que aprendem e temas confluentes como aprendizagem organizacional e gestão do conhecimento, tem como base de suas formulações teóricas tanto o pensamento sistêmico como a suposição de que o principal pré-requisito para a aprendizagem organizacional é uma mudança no nível de compreensão da realidade. Este entendimento da realidade visa, predominantemente, a adaptação ao ambiente (BEMFICA; BORGES, 1999). Outra característica relevante na produção do autor é o caráter prescritivo de suas teorizações que parecem assumir como inexorável e, mesmo, natural, o processo em que os interesses do mercado predominam sobre os interesses da sociedade. Esta característica funda um arcabouço teórico que legitima esta situação, transformando em regras gerais e universais, procedimentos e regularidades extraídos de casos empresariais aparentemente bem sucedidos (BEMFICA; BORGES, 1999).

A concepção sistêmica das organizações supõe uma harmonia entre partes constituintes do sistema (pessoas, máquinas, dinheiro, tecnologia, conhecimento) e ignoram as tensões e contradições, historicamente qualificadas, presentes nas relações organizacionais. A organização tida como um sistema é, por conseqüência, ou uma máquina ou um organismo vivo e, como tal, regida pelas leis físicas ou biológicas (ALBANDES-MOREIRA,

1993). Segundo Belloquim e Lacombe (2003), as abordagens funcionalistas nas ciências sociais utilizam analogias mecânicas ou orgânicas para explicar estruturas, causas e processos numa perspectiva holística. Contudo, deve-se atentar que

toda tentativa de tornar a organização um fato do mundo natural traz embutida a intenção, a maior parte das vezes não expressa mas inescapável porque conseqüente, de subtrair-lhe a historicidade, através de uma determinística em sua gênese (...) o discurso que para isto é utilizado só tende a ser legitimador do 'status quo'. (ALBANDES-MOREIRA, 1993, p.89)

A adaptação das organizações ao ambiente é o eixo fundamental deste tipo de proposições e sustenta uma aprendizagem organizacional que se apresenta como a soma direta dos atributos individuais. Mesmo considerando procedimentos de incorporação de conhecimento pelos demais integrantes da organização, a literatura prevalente considera conhecimento organizacional e aprendizagem organizacional resultantes da soma adaptativa dos conhecimentos e capacidades de aprendizagem individuais, respectivamente.

Assim, as formulações sobre organizações que aprendem, suportadas pela compreensão sistêmica da organização e as ações derivadas desta concepção, conduzem a uma naturalização das relações sociais, legitimando a total inclusão das pessoas nos limites da organização formal. A TOA e as vivências organizacionais historicamente têm ignorado as diversas dimensões do trabalhador enquanto ser social, partindo sempre de uma concepção estanque do indivíduo no

ambiente de trabalho (CHANLAT, 1996) que é esvaziado de sua complexidade humana e tratado como recurso na organização. Chanlat (1996) considera que o homem é um ser complexo, um ser biopsicossocial que se liga à natureza e à cultura que o envolve e que ele, homem, transforma. Constitui-se como ser genérico, pois pertencente à espécie humana e, ao mesmo tempo, encarna-se em um ser concreto. Desta forma, cada indivíduo tem, simultaneamente, em si, o abstrato, a representação, a categoria intelectual e, também, o concreto, uma situação de fato na realidade. Entretanto, seguindo uma característica da sociedade capitalista, o trabalhador tem sido expropriado de sua complexidade e tratado como um ser semelhante a coisas, reificado. Esta expropriação da humanidade é chamada por Marcuse (1973) de unidimensionalidade.

A organização do conhecimento torna-se proprietária do conhecimento de cada indivíduo que a “compõe” e torna-se, também e relevantemente, responsável pela formação do sujeito, derivando daí a busca de uniformidade de pensamentos, sentimentos e comportamentos. É visando esta uniformidade de pensamentos e comportamentos que Senge (1990) reafirma a antiga visão sistêmica, investindo conjuntamente em outros conceitos que lhe dão sustentação como uma espécie de legitimação subjetiva e inter-subjetiva, tais como: modelos mentais³ e visão compartilhada⁴.

³ “O trabalho com modelos mentais começa por virar o espelho para dentro; aprender a desenterrar nossas imagens internas do mundo, a levá-las à superfície e mantê-las sob rigorosa análise”. (SENGE, 2002, p. 42).

⁴ “A prática da visão compartilhada envolve as habilidades de descobrir imagens de futuro compartilhadas que estimulem o compromisso

Aparentemente, não há contradição entre a formação humana e a lógica do mercado, naturalizando a transformação do que é humano, por exemplo, conhecimento, em o que é coisa, produto. As considerações acerca das organizações que aprendem, dada a lógica finalista que lhe é própria, prescritiva e/ou normativa, não possuem uma teoria do sujeito, nelas há a falta de uma teoria do homem, como argumenta Aktouf (2001) ao criticar as ferramentas gerenciais contemporâneas, ditas flexíveis: nelas, apresenta-se um homem truncado. Assim, estas teorizações podem estar falando do homem, mas não com o homem, ou seja, não há espaço para a voz do homem, elas não suportam a presença do sujeito trabalhador. O trabalhador é entendido como regido pelas mesmas leis de competitividade que regem as empresas, sendo sua subjetividade limitada à esfera da racionalidade instrumental.

Finalmente, entende-se aqui que o conceito de organizações que aprendem exemplifica a dinâmica própria do capitalismo como:

um sistema que opera mudanças [...] articulando e reinterpretando conceitos, conferindo-lhes múltiplos significados; [que inova sem mudar os princípios] como possibilidade de conhecimento/intervenção numa realidade que é dada pelos movimentos cíclicos de auto-gênese. (MARTINS, 1997, p. 2)

Neste sentido, as bases do pensamento administrativo lançadas por Taylor se mostram bastante atuais.

genuíno e o envolvimento, em lugar da mera aceitação” (SENGE, 2002, p. 43).

Referências

AKTOUF, O. Administração e teorias das organizações contemporâneas: rumo a um humanismo radical crítico? In: **Organização e Sociedade**, vol.8, nº 21, maio/agosto de 2001.

ALBANDES-MOREIRA, L.A. **Docta Ignorantia. Sobre o que e como teoriza a Teoria Organizacional e Administrativa prevalente**. 1993. 113 f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Faculdade de Ciências Econômicas, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 1993.

ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo:Cortez. 1998

ARENDT, H. **A condição humana**. 10.ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2008

BELLOQUIM, A.; LACOMBE, B. **Administração: uma disciplina esquizofrênica**. In: SEMINÁRIOS EM ADMINISTRAÇÃO. 6., São Paulo, 2003. *Anais...* São Paulo: FEA-USP, 2003.

BEMFICA, J.C.; BORGES, M.E.N. Aprendizagem organizacional e informação. In: **Scientific Electronic Library Online – SciELO**, volume 28, nº 03, p. 233-240, setembro/dezembro– 1999

CONSELHO NACIONAL DE DESENVOLVIMENTO CIENTÍFICO E TECNOLÓGICO. Disponível em: <http://www.cnpq.br/areasconhecimento/index.htm>. Acesso em: 16 abril 2008

CHANLAT, J.F. **O Indivíduo na organização:** dimensões esquecidas, volume I, São Paulo: Atlas, 1996.

FARIA, J.H. **Economia política do poder: uma crítica da teoria geral da administração**. Curitiba: Juruá, 2004, v.2.

MARTINS, H.G. **A qualidade total como conformação do campo pedagógico através da aprendizagem organizacional:** o caso da Companhia Cervejaria Brahma. In: 20ª REUNIÃO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO (ANPED),1997. *Anais...*

MARCUSE, H. **A Ideologia da Sociedade Industrial**. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1973.

MARCUSE, H. **Eros e Civilização**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editora. 1972.

MOTTA, F.C.P.; VASCONCELOS, I.F.F.G. **Teoria Geral da Administração**. 2. ed. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2005

PETROVIC, G. Reificação. In: BOTTOMORE, T. (Ed.). **Dicionário do pensamento marxista**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 2001.

RAMOS, A.G. **A nova ciência das organizações**. Rio de Janeiro, Fundação Getúlio Vargas, 1989, 2 ed.

SENGE, P. **A quinta disciplina: arte, teoria e prática da organização de aprendizagem**. São Paulo: Best Seller, 1990.

TAYLOR, F.W. **Princípios de administração científica**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 1986

TEIXEIRA FILHO, J. Conhecimento, tecnologia e organização: evolução, conflitos e perspectivas. In: **Boletim Técnico do Senac**. Volume 25 - Número 3 - Setembro/Dezembro 1999

* **LUCIANA HOLANDA NEPOMUCENO** é Bacharel em Psicologia e Mestre em Administração, professora do Departamento de Ciências Sociais e Tecnologia da Universidade Federal Rural do Semi-árido, pesquisadora na área Subjetividade e Organizações.



** **ANA CRISTINA BATISTA DOS SANTOS** tem mestrado acadêmico em Administração pela Universidade Estadual do Ceará; é professora assistente da Universidade Federal Rural do Semi-Árido (UFERSA), sediada em Mossoró (RN).