



Modalidade do trabalho: Ensaio teórico
Evento: 2011 JP - XVI Jornada de Pesquisa

MUNDO S.A.: A NECESSIDADE DE (RE)PENSAR A INTERAÇÃO DO SER HUMANO NAS ORGANIZAÇÕES GLOBAIS E O MEIO AMBIENTE¹

Jesildo Moura de Lima², Enise Barth Teixeira³.

¹ Ensaio Teórico produzido na disciplina de Teoria das Organizações do Mestrado em Desenvolvimento da Unijui

² Aluno do curso de Mestrado em Desenvolvimento da UNIJUI e bolsista CAPES, E-mail: jesildo.lima@gmail.com

³ Doutora e Professora do Departamento de Ciências Administrativas, Contábeis, Econômicas e da Comunicação e do Mestrado em Desenvolvimento, E-mail: enise@unijui.edu.br.

Resumo

O presente ensaio teórico objetiva discutir a condição do ser humano no espaço organizacional. Aborda o cenário atual com os autores como Bauman (1999), que apresenta onde estas organizações estão inseridas e o papel destas na sociedade conforme expõem Oliveira (2008), envolvendo a questão da sustentabilidade, apresentando as relações das organizações mecânicas x orgânicas destacadas por Morgan (1996), as teorias da administrativas por Motta e Vasconcelos (2008) e a relação do meio ambiente e o ser humano. O ensaio teórico é resultado de pesquisa bibliográfica realizada no primeiro semestre de 2011, no curso de Mestrado em Desenvolvimento da Unijuí durante a disciplina de Teoria das Organizações. Nos resultados destaca que as organizações inseridas no mundo pós-modernidade extrapolaram as fronteiras e com isso desloca seus funcionários a circular para atender suas vontades e anseios comerciais. O surgimento das preocupações ambientais e as percepções sobre as teorias administrativas enfocam a necessidade de repensar as organizações no contexto globalizado e ambientalmente correto para com os seres humanos que fazem parte. Vivemos em um novo momento desenhado pela globalização comercial capaz de definir futuros insertos e de grandes mudanças para o ser humano. Será este o desenvolvimento ideal embasados nas Teorias Administrativas e o meio ambiente? Precisamos, portanto enquanto Seres Humanos adaptar-se e ou repensar as organizações para a sustentabilidade através de ações mais assertivas.

Palavras-chave: Organizações Globais; Seres Humanos; Sustentabilidade.

Introdução

O Ser Humano dentro da história e através da atuação nas organizações, revela a enorme fragilidade do mesmo com a realidade. Diante das abordagens das teorias clássicas partindo do mecanicismo, relações humanas e níveis de maior complexidade, apresenta uma “mistura” de pensamentos na tentativa de explicar uma “tal evolução” das relações de capital e trabalho.





Modalidade do trabalho: Ensaio teórico

Evento: 2011 JP - XVI Jornada de Pesquisa

Uma constatação oportuna e abrangente, penetra na mente humana capaz de perturbar e desestruturar tudo até então entendido como “verdades”. Apresenta o Humano como Ser tradicional, modelo mecânico, modelo econômico e tantos modelos atribuídos nas Teorias Administrativas. Um Ser complexo dentro de uma organização não menos simplista, mas em constante mudança e alteração com o meio. Aos Teóricos Humanistas ao qual afirma Ramos (1989), o Ser Humano possui caráter reativo para uma visão ingênua da realidade sem considerar o meio ambiente. Nesta linha enfoca a necessidade de pensar de forma diferente em novo modelo mental capaz de analisar as interferências do todo.

Este ensaio teórico justifica-se pela necessidade de repensar as relações extremas entre Seres Humanos, organizações e meio ambiente. A corrida pela sobrevivência e explorados pela necessidade, trabalhadores imergem numa organização sem pátria obstinada a percorrer os rincões do mundo na busca de ganhos relacionados a capacidade de explorar recursos existentes. A relevância do assunto busca explicar a realidade, apresentando as questões ambientais como diferenciadores e necessárias para a sobrevivência, abordando o tripé de produção, globalização exploratória e sem preocupações mínimas com o meio ambiente. Tudo isso sendo levado no ombro do Ser Humano, o Agente vivo entre as máquinas e processos mecanicistas das Organizações.

Metodologia

Para o desenvolvimento deste ensaio teórico foi realizada uma pesquisa bibliográfica diante da abordagem do tema através de livros e artigos com os autores Bauman (1999), Morgan (1996), Motta e Vasconcelos (2008), Ramos (1989), Lucas (2010), Fleury e Fleury (2007) Lastres e Sarita (1999) e Tenório (2008) que permitiram a construção da base conceitual necessária para a reflexão sobre a administração dentro das organizações na atualidade. A pesquisa foi realizada durante o período de março a junho de 2011 na disciplina de Teoria das Organizações no Mestrado em Desenvolvimento da Unijuí.

Resultados e Discussão

Mudanças, estratégias, inovação com rápida expansão. Uma corrida desenfreada do capitalismo na busca pelo resultado independente da localização geográfica. Na sociedade pós-moderna, com a queda das fronteiras dos Estados e a chegada da informação cada vez mais rápida permeia os frutos da globalização comercial em ritmo acelerado.

As organizações não mais locais, pertencem ao mundo e seus integrantes precisam viajar. Se no passado navegar é preciso, na atualidade global, estar em todo lugar ao mesmo tempo é obrigatoriamente necessário e vital. Adaptar-se, interagindo nesta nova cultura de enormes diferenças e mudanças, mas ao mesmo tempo igual e fragmentada é instigante, pois esta globalização pode não ser um fenômeno revolucionário da sociedade contemporânea, mas especialmente desafiadora das formas tradicionais de produzir riquezas, pertencimento e a formação de identidades do Ser Humano (LUCAS 2010, p.165).

Na globalização comercial, as organizações com ramificações no mundo todo, instalam suas edificações e na busca por mão de obra passam a estabelecer um sistema de





Modalidade do trabalho: Ensaio teórico

Evento: 2011 JP - XVI Jornada de Pesquisa

bom senso na seleção e contratação. Também no Brasil, com o embasamento em teorias basicamente norte-americanas especialmente, as Organizações possuem internacionalização tardia, conforme Fleury e Fleury (2007) onde acabaram privadas de igualdade no contexto mundial por serem advindas de países emergentes com sistemas imaturos e de economia vulnerável.

As empresas do Brasil que atuam no grande mercado doméstico ainda não totalmente explorado tiveram a internacionalização tardia somados a crises, ditaduras, acentuando as dificuldades neste sentido. A trajetória da internacionalização das empresas Brasileiras é muito semelhantes com o México, Argentina e Chile. Em 1980 as economias por serem fechadas e as maiores empresas eram de propriedade no Estado dificultavam tal ação. Apenas na década de 90 começaram a realizar sua integração com o mundo.

A diversidade cultural e a influencia na gestão internacional tornaram algo preocupante dentro das organizações. As organizações neste cenário apresentam diferentes estágios na “evolução” de uma estrutura predominantemente doméstica até o nível global. Observa-se a grande complexidade em adaptação das pessoas nesta alternância de postura das organizações. Ferreira (2008) descreve a complexidade das estruturas organizacionais como dificuldades para atuar na globalização comercial.

O crescimento de uma empresa necessita de mão de obra e esta mão de obra necessita adaptar-se a organização. O grande desafio é não somente adaptar a pessoa a organização, mas sim adaptar esta pessoa dentro do contexto localista onde a empresa estará situada.

Nestas percepções observa-se a necessidade de mudança. Necessitamos novas formas de gerir pessoas (DUTRA, 2002, p.205). Por mais necessidade de alterar a forma de gerir as pessoas dentro das Organizações, ela apenas atendem a pressões provenientes do ambiente. As empresa já na metade da década dos anos 2000, utilizavam os conceitos “modernos” de competência para extrair ainda mais resultado dos trabalhos das pessoas, mas sem importar com o desenvolvimento das mesmas.

Estas vantagens alcançadas a curto prazo, trarão grandes riscos de continuação das organizações, pois não atribui o devido suporte no crescimento pessoal de seus empregados. O movimento das pessoas em empresas e busca por valorização terão real importância. Os processos de movimentação, desenvolvimento e valorização das pessoas terão de conciliar as expectativas entre elas, a empresa e o negócio (DUTRA, 2002, p.206).

Numa internacionalização tardia, ainda estamos em processos de adaptações das organizações, dos empregados e de suas novas necessidades. O mesmo autor Dutra (2002), aponta vários efeitos perversos da gestão de pessoas que acontecem neste cenário de mudanças como a desarticulação conceitual com surgimento do “novo” e a exploração do trabalhador.

Seguindo a abordagem da inserção dos seres humanos nas organizações e estas no meio ambiente apresenta-se a globalização como processo de crescimento comercial pela competitividade e seus reflexos no meio ambiente.

A globalização é um processo de integração que vem intensificando nas ultimas décadas. Analisando o Relatório do Banco Mundial (2003), após 1945 os países diminuem seus protecionismos e o comercio se revitaliza. Este crescimento e reduções periódicas são



Modalidade do trabalho: Ensaio teórico

Evento: 2011 JP - XVI Jornada de Pesquisa

abordados como primeira e segunda onda. A primeira onda datada de 1870 a 1914 ocorreu uma redução no custo do transporte, acordos, usos de terras abundantes e novas tecnologias como as ferrovias. Esta movimentação deslocou quase 10% da população mundial.

A segunda onda da globalização ocorre entre 1945 a 1980 e buscou a cooperação entre países para a redução de barreiras comerciais. Lastres e Sarita (1999), descrevem o conceito de globalização ainda extremamente fluida. Gerada nas escolas de Administração Americanas, tentando referir a realidade, a globalização, buscou apresentar aos grandes grupos econômicos nos anos 1980, a possibilidade de expansão, liberalização dos mercados, e as novas características nos sistemas de produzir e acabou formando grandes oligopólios mundiais a partir da expansão internacional das transnacionais americanas, japonesas e européias (LASTRES e SARITA, 1999, p.165).

A globalização provoca os extremos com equivalência e divergência, criação e destruição, inclusão e ao mesmo tempo exclusão com oportunidades e grandes problemas. No mundo global, este processo é muito desigual ao mesmo tempo afetando diferentes níveis locais, regiões, grupos e avança de diferentes velocidades nos domínios econômicos e sociais. Este turbilhão traz grandes mudanças e acima de tudo inúmeras incertezas de caráter financeiro, mas principalmente inseguranças nas pessoas.

Vivemos em constante movimento. Tornamos globais, ou tornamos locais nesta movimentação a contragosto, por designo ou a revelia. Ser local num mundo globalizado é sinal de privação e degradação social (BAUMAN, 1999, p.8).

Nesta globalização progressiva, a mobilidade tornou o fator mais poderoso e cobiçado sendo adquirida pelo poder do capital. Segundo Bauman (1999), a nova liberdade do capital remete a tempos passados que impossibilitava de transpor sua propriedade. Não podiam trocar uma propriedade fundiária por outra, tendo os limites reais mais severos que os limites percebidos.

A preocupação também permeia para as relações das gerações futuras. As organizações globais são os atores extratores de recursos naturais com reações poluidoras do meio ambiente. As empresas possuem um grande peso econômico no mundo. Embasado por Oliveira (2008), a crescente expansão do papel econômico das organizações tem alavancado suas receitas. Na análise do autor o impacto social das empresas é importante. A Cia. Vale do Rio Doce (CVRD) possui receita maior que 12 estados brasileiros (OLIVEIRA, 2008, p. 3).

Nesta avaliação, as organizações mais preocupam com a avaliação de seus clientes. As decisões de compra e a competitividade obrigam a atrelar em sua marca a responsabilidade ambiental. Oliveira (2008) aponta a reputação favorável da marca como o grande diferencial estando no cliente o poder maior.

Quando pensamos nas teorias destinadas a explicar as relações das organizações, Seres Humanos e meio ambiente, debatemos com o pensamento crítico pela necessidade de repensar a construção até aqui apresentada.

Tenório (2008) destaca a linha de pensamento crítico, pela necessidade de desconstruir nosso aprendizado tradicional para alcançar novos objetivos. A satisfação do Ser Humano como integrante da Organização é uma necessidade de atenção e acompanhamento. Motta e



Modalidade do trabalho: Ensaio teórico

Evento: 2011 JP - XVI Jornada de Pesquisa

Vasconcelos (2008) abordam a interação existente entre o meio ambiente e a estrutura existente (Indivíduo e Organização). Esta interface é construída e acaba influenciando também o meio ambiente. Ela afeta e interage com ambos os lados. Altera a Organização e também modifica o meio em que atua. A organização não é apenas vista com máquina, mas como esfera cultural promotora de alterações.

Morgan (1996) orienta no sentido de que a natureza embasa a origem dos problemas das organizações. Uma Organização é um sistema aberto, que sofre influências das “intempéries” do meio onde está inserida. Esta adaptação ao meio, remete a ecologia das organizações numa tentativa de criar um futuro compartilhado. Um futuro que necessita fazer as organizações “tomarem o remédio”, e esperar para o mesmo fazer efeito. A organização como um ser vivo que adoece pela “poluição” provocada por ela mesma.

Esta analogia médica e clínica permeia a necessidade de escutar as reações do meio ambiente com as organizações. Extração de recursos, esgotamento de ecossistemas, extinção de espécies são alguns reflexos das estruturas organizadas para produção de riquezas comerciais. As ações humanas somadas em qualquer lugar interferem em nosso futuro no planeta. Como atrelar crescimento com sustentabilidade? Percorrer um longo caminho, onde novamente Tenório (2008) chama atenção para a necessidade de questionar os métodos até agora tidos como procedimento racionais dentro das organizações.

Conclusões

As discussões e abordagens apresentadas sintetizam alguns pontos da realidade das organizações e a globalização comercial. O funcionário na pós-modernidade está à deriva na liquidez atrelado as vontades capitalistas da organização.

Estar ao mesmo tempo em todos os lugares mediante a facilidade da tecnologia das comunicações por mais que possibilitem o avanço comercial, mesmo assim, é necessário a presença pessoal. Estar no local é estratégico para as organizações. Para isso a empresa internacional pouco importa com as condições de vivência na nova aldeia de seus funcionários.

Desenvolver a capacidade de adaptação neste local é crucial e decisivo para o desenvolvimento profissional. Na liquidez dos tempos atuais, conhecer a cenário, a relação com o meio ambiente, a posição do capitalismo organizacional, as novas formas de comunidade e busca pela identidade faz necessário para a sobrevivência do Ser Humano em seu emprego.

O Ser Humano é o “motor” no mundo global com sérias dificuldades de adaptação geográfica no “localismo” do mundo necessitando de maior atenção e estudo. A organização é o meio de interação com meio ambiente. Neste trabalho “forçado” desenvolvido conjuntamente, destrói a natureza existente e cria o sintético sem vida. Quando é que a responsabilidade ambiental efetivamente será também das organizações? Teremos um longo caminho pela frente de aceitação e ou rebeldia na decisão de compra. Então, efetivamente a lei do Eu terá o poder de colaborar para a preservação da Vida.



Modalidade do trabalho: Ensaio teórico

Evento: 2011 JP - XVI Jornada de Pesquisa

Portanto existe uma certeza. Refletir sobre condição do ser humano no espaço organizacional é necessário abordando os aspectos de produção e meio ambiente. Este ensaio é apenas uma proposta inicial de reflexão ao assunto almejando a melhoria da relação entre Seres Humanos, organizações globais e meio ambiente. Ou mudam-se as formas de gerir as organizações ou morrem todos dentro de suas estruturas fechadas e mecanicamente inflexíveis e insustentáveis.

Agradecimentos

Agradecimento especial a Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – CAPES, pela bolsa de pesquisa, oportunizando a ampliação dos conhecimentos na busca de contribuição científica. Agradecimento também ao Mestrado em Desenvolvimento da Unijuí.

Referências

- BANCO MUNDIAL. Globalização, crescimento e pobreza. Washington: Banco Mundial, 2003.
- BAUMAN, Zigmunt. Globalização: as conseqüências humanas. Rio de Janeiro: Jorge Zahar ed, 1999, 145 p.
- DUTRA, J. S. Gestão de pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas. São Paulo: Atlas, 2002.
- FERRARRI, M. A. Anuário Unesco/Metodista de Comunicação Regional, Ano 12 n.12, p. 15-29, jan/dez. 2008.
- FLEURY, A., FLEURY, M. T. L. Internacionalização das empresas brasileiras: em busca de uma abordagem teórica para os late movers. In: Fleury, A, e Fleury, M. T. L. (orgs.) Internacionalização e os países emergentes. São Paulo: Atlas, 2007.
- LASTRES, H. M.M; SARITA A. (Orgs.). Informação e globalização na era do conhecimento. Rio de Janeiro: Campus, 1999, 318 p.
- LUCAS, D. C. Direitos humanos e interculturalidade: um diálogo entre a igualdade e a diferença. Ijuí: Unijuí, 2010.
- MORGAN, G. Imagens da organização. 6. ed. São Paulo: Atlas, 1996.
- MOTTA, F.C.P; VASCONCELOS, I. F. G. Teoria geral da administração. 3 ed. Revista. São Paulo: Ed. Cengage Learning, 2008.
- OLIVEIRA, J. A. P. Empresas na sociedade: sustentabilidade social. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.
- TENÓRIO, F. G. Tem razão a Administração? Ensaio de teoria Organizacional. 3 ed. Revista e Ampliada. Ijuí: Ed. Unijui, 2008.