

HUMANIZAÇÃO: UMA VISÃO DE OMAR AKTOUF NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL¹

Juliana Karine Dalla Vechia², Denize Grzybovski³.

¹ Projeto de Dissertação realizado no curso de mestrado em Desenvolvimento da Unijuí

² Aluna do Mestrado em Desenvolvimento Unijuí e Bolsista Fapergs

³ Administradora. Professora no Programa Stricto Sensu em Desenvolvimento (UNIJUÍ).

Introdução

O presente ensaio teórico é desenvolvido com o objetivo de compreender o significado do termo “humanização” a partir do pensamento de Omar Aktouf no contexto organizacional.

Esse debate é recente e tem aparecido como “gestão humana de pessoas”, compreendido como sinônimo de “humanização”, mas que poucas pessoas compreendem seu significado com profundidade. Omar Aktouf, um teórico crítico das organizações, no entanto, não está discutindo o termo propriamente dito e tentando estruturá-lo em termos metodológicos, mas tenta apresentar suas contradições, como o fez durante sua conferência no EnANPAD (2013), no Rio de Janeiro. Isso instigou compreender melhor o seu ponto de vista, para que haja entendimento entre o universo que abrange pessoas e organizações, acerca da gestão humana e o trabalho humano, bem como uma breve apresentação do histórico do capitalismo no contexto organizacional.

Acerca desta temática de estudo, muito se fala a respeito de responsabilidade social das organizações, que, para Domingos (2007), “compreende ações concretas expostas publicamente para anunciar uma nova postura dos dirigentes dos sistemas de produção frente às contradições e às tensões provocadas pelo capitalismo na sociedade”. Por essa perspectiva, a responsabilidade social transmite a ideia de algo novo, como uma resposta empresarial aos problemas sociais e suas implicações na gestão, bem como a relação entre o sujeito e as organizações.

Dewitte (2003) avalia que essa situação está diretamente ligada ao questionamento da livre circulação das pessoas entre os países e da permissão para um liberalismo econômico aplicado à força de trabalho. Nas palavras do autor, o movimento de migração internacional da mão de obra desencadeia-se competição também entre trabalhadores (nacionais e imigrados), mas, principalmente, gera condições de precariedade no nível de vida de uns em relação a outros e “desestabilização das políticas sociais nos países desenvolvidos” (p. 87, ET.al DOMINGOS).

Modalidade do trabalho: Ensaio teórico
Evento: XIX Jornada de Pesquisa

No que tange à competição entre indivíduos da mesma espécie, Ricklefs (2003) apresenta uma diferença interessante, observada na natureza. A competição pode ser de exploração, quando "[...] ocorre indiretamente, através do uso de recursos compartilhados", ou pode ser uma competição de interferência, se "envolver interações diretas entre os competidores sobre os recursos compartilhados". Nesse caso, a consequência maior é a agressividade entre os competidores da mesma espécie. Contudo, observa Morin (1982), o mundo não se reduz à ordem ou à desordem. Isso seria o determinismo! A ordem liga-se às interações, enquanto a desordem remete ao acaso e reposiciona o debate à sociedade em torno de uma proposta de humanização.

Sob a mesma perspectiva, entende-se que as organizações buscam cada vez mais o comprometimento de seus funcionários, para que consigam atingir suas metas e resultados. Muitas organizações investem no comprometimento e conseqüentemente na satisfação dos colaboradores de diversas formas, tais como, ambiente de trabalho, relacionamento com chefia e colegas, remuneração, benefícios, capacitação e treinamentos, entre outras. Este investimento pode ser em programas avançados que facilitem o trabalho burocrático ou atividades de motivação, autoestima, qualidade de vida e outros elementos da dimensão comportamental e humana das pessoas ou, na perspectiva de Aktouf (EnAMPAD, 2013), uma dimensão da gestão humana de pessoas.

Numa perspectiva humanista, o trabalho deve oferecer oportunidade de realização às pessoas (AKTOUF, 1996). Por isto, desde o início do século XX, principalmente com a consolidação da Escola das Relações Humanas e com o estudo do comportamento nas organizações, se acentuou a preocupação com as pessoas no trabalho. Hoje, no entanto, não se discutem apenas “condições”, “satisfação” ou “motivação” de e no trabalho (MASLOW, 1966; ARCHER, 1997; MCGREGOR 1973; BERGAMINI, 1997;), mas a felicidade da pessoa (ALBURQUERQUE & TRÓCCOLI, 2004; TENBRUNSEL, 2002; SIQUEIRA, 1995), o assédio moral ao qual ela é submetida no ambiente de trabalho (GRZYBOVSKI; MOZZATO; PEREIRA, 2012), à individualização (LIPOVETSKY, 2005) e aos novos formatos de família e de grupos nos diferentes espaços sociais (NASCIMENTO, 2006).

Metodologia

Trata-se de uma pesquisa bibliográfica e documental (recortes de jornais, entrevistas, comentários, blogs, artigos científicos, periódicos) sobre o pensamento de Omar Aktouf. É uma pesquisa desenvolvida no nível exploratório, com abordagem qualitativa dos dados coletado e interpretação orientada pela técnica análise de conteúdo. A categoria analítica “humanização” é definida à priori e é orientada pela seguinte pergunta de pesquisa: como Omar Aktouf aborda o termo humanização no contexto organizacional?

Para a concretização deste estudo, buscaram-se pesquisar dois livros do autor Omar Aktouf, ambos com tradução em português, o primeiro livro “A administração entre a tradição e a renovação”

(1996) e posteriormente o livro Pós-globalização, administração e racionalidade econômica: a síndrome do avestruz (2004). Em seguida, o estudo foi desenvolvido também por meio de identificação de artigos científicos em periódicos no portal Scielo Brasil, SPELL e anais dos eventos da ANPAD.

Resultados e Discussões

Para manter as corporações competitivas, algumas estratégias organizacionais se fazem necessárias, objetivando o aumento da produtividade e da qualidade do trabalho realizado por parte dos funcionários que compõem uma organização. Tornar os funcionários em potenciais produtivos, desenvolvendo-os e incentivando-os através da sua valorização e compreensão dos elementos que influenciam seus comportamentos e melhoria das condições de trabalho, traz o entendimento do autor Aktouf (1996) na abordagem sobre as implicações de uma gestão organizacional mais humanizada, evidenciando que o respeito à dignidade do ser humano deve orientar toda política de desempenho produtivo da empresa, para que possa contar com “[...] empregados mais bem formados, mais felizes, mais serenos, menos doentes, menos frustrados, mais cooperativos, mais responsáveis, menos ausentes, mais criativos” (AKTOUF, 1996, p. 242).

Na concepção deste pensador, “[...] o movimento por maior humanidade na empresa não é nem um ideal romântico, nem um ato de filantropia gratuita, mas uma necessidade” (AKTOUF, 1996, p. 228). Assim, o autor entende que a empresa mais humanizada é aquela que também assegura aos seus funcionários o direito à liberdade da palavra, à equidade, ao respeito, à maior autonomia, ao autodesenvolvimento e à autodeterminação. Esse conjunto refere-se à política de gestão de pessoas (VERGARA, 2003).

Nesta ótica, Aktouf (1996) evidencia que humanização nada mais é do que uma forma humanizada de garantir às pessoas a liberdade de ação, sem que isso comprometa o aumento da produtividade e o atingimento eficiente e eficaz dos objetivos traçados pela organização. Essa contempla a dignidade humana (AKTOUF, 2004).

Por dignidade humana entende-se a satisfação das necessidades básicas (educação, saúde, trabalho, habitação), as quais já foram identificadas pelos teóricos humanistas e classificadas por Maslow (2000), sendo uma característica que aproxima-se das demais concepções humanizadas. Tais concepções estão contempladas nas teorias das relações humanas e comportamental nos estudos organizacionais e trazem proposições de diferentes práticas de gestão de forma a classificar a empresa praticante de “empresa humanizada” (VERGARA, 2002).

É importante ressaltar que o ser humano traz consigo sentimentos e ambições, cria expectativas, envolve-se, busca o crescimento dentro daquilo que desenvolve e realiza. Então, é preciso que

Modalidade do trabalho: Ensaio teórico
Evento: XIX Jornada de Pesquisa

deixemos de lado a idéia de que o homem trabalha tão somente para a obtenção do salário, que nega seus sentimentos, que não se frustra com a falta de crescimento, que não se aborrece com o total descaso dos seus gestores que apenas lhe cobram a tarefa e não o orientam para a real situação da empresa, que lhe negam o acesso às informações, que o tratam apenas como uma peça a mais no processo de produção. É necessário que saibamos que, cada vez que ele entra na empresa, está entrando um “ser” integrado, com direito a todos os sonhos de auto-estima e auto-realização.

A partir desta base, segundo Vergara (2002), o conceito de “empresa humanizada” relaciona-se com a co-evolução da rede interna e do ambiente em que atua, mas a humanização tem uma concepção filosófica mais ampliada. Para Landini (2009), a humanização tem o cotidiano como espaço de reprodução das condições capitalistas de produção, o qual pode reproduzir práticas não humanizadas na perspectiva teórica do assédio moral (GRZYBOVSKI; MOZZATO; PEREIRA, 2012).

Por isso o tema é recolocado no debate da área funcional da administração, gestão de pessoas, a qual tem como responsabilidade estabelecer as inter-relações entre pessoas e organizações. Primeiro, porque é no interior das empresas que as pessoas passam a maior parte do tempo de suas vidas e, segundo, porque a empresa é o resultado das interações humanas. E uma das mais importantes ferramentas base para amadurecer este sucesso, é a gestão humana, que busca identificar como as pessoas expostas a estímulos oriundos da organização e do ambiente de trabalho, percebem e atribuem significado aos aspectos da vida organizacional, permitindo uma análise interna e externa, também pode acompanhar o estado de satisfação e comprometimento dos funcionários com a organização, proporcionando, através de estratégias e ações, o crescimento e desenvolvimento das pessoas e a máxima produtividade e qualidade, visando à consecução e a superação dos resultados pré-estabelecidos pela gestão.

Mas, o que se percebe, também, é que as empresas têm se mostrado negligentes quanto aos fatores que dão sustentação ao ambiente e são ainda inexpressivas as conquistas em termos de qualidade de vida da maioria dos trabalhadores. “Poucas Empresas conseguem aliar a forma como administram seus “ativos” humanos com sua estratégia geral” (GRATTON, 2003, p.71).

Conclusões

Na prática das estratégias organizacionais muitas empresas tomam decisões postuladas e fundamentadas com argumentos econômicos, nos quais o lucro derivado da competição parece ser o objetivo principal, contexto no qual há mais desumanidade e menos ética. Para Aktouf (2004), essa dinâmica no contexto organizacional compromete o funcionamento das organizações pela perspectiva da humanização.

Modalidade do trabalho: Ensaio teórico
Evento: XIX Jornada de Pesquisa

Conclui-se que o termo humanização utilizado por Omar Aktouf possui significativa relevância para gerar sinergia entre indivíduo e organização no local de trabalho. Portanto, é preciso que ambas as partes cumpram com responsabilidade o seu papel na organização.

Palavras chave: Gestão Humana; recurso humano; organizações.

Agradecimentos

À Fapergs, pela concessão de bolsa de pesquisa que permitiu a realização do presente estudo.

Referências Bibliográficas

- AKTOUF, O. A administração entre a tradição e a renovação. São Paulo, Atlas, 1996.
- _____. Pós-globalização, administração e racionalidade econômica: a síndrome do avestruz. São Paulo, Atlas, 2004.
- AKTOUF, O. O que quer dizer gestão “humana” das pessoas na fase atual do capitalismo? In: ENCONTRO ANUAL DA ANPAD, 37, 2013, Rio de Janeiro. (Painel convidado GPR).
- ALBUQUERQUE, A. S., & Tróccoli, B. T. (2004). Desenvolvimento de uma escala de bem-estar subjetivo. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 20(2), 153-164.
- ARCHER, E.R. O mito da motivação. In: BERGAMINI, C. W.; CODA, R. *Psicodinâmica da vida organizacional: motivação e liderança*. São Paulo: Atlas, 1997.
- BERGAMINI, C. W. *Motivação nas organizações*. São Paulo: Atlas, 1997.
- DOMINGOS, M. L. C. Responsabilidade social nas organizações de trabalho: benevolência ou culpa? *Psicologia: Ciência e Profissão*, v. 27, n. 1, p. 80-93, 2007. <http://dx.doi.org/10.1590/S1414-98932007000100007>.
- GRZYBOVSKI, D; JC Tedesco. Senegaleses no norte do Rio Grande do Sul: integração cultural, trabalho e dinâmica migratória internacional. *Revista e espaço pedagógico*, 2012.
- LANDINI, S. R. A alternativa como categoria em Lukács: a captura das mediações humano-genéricas. *Trans/Form/Ação* [online], v. 32, n. 2, p. 147-158, 2009. <http://dx.doi.org/10.1590/S0101-31732009000200009>.
- LIMA, A. G. B.; MELO, J. S. S.; FAUSTINO, J; BRAGA FILHO, M. O.; SILVA, S. T. Evidências da influência do clima organizacional e do contexto capacitante na criação do conhecimento: estudo de caso em uma empresa pública de tecnologia da informação e comunicação. *Portal Administradores.com*, 20 jan., 2008. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br>>. Acesso em: mai. 2014.
- LIPOVETSKY, Gilles. *A era do vazio: ensaios sobre o individualismo contemporâneo*. São Paulo, Manole. 2005.
- McGREGOR, D. *Motivação e liderança*. São Paulo: Brasiliense, 1973.
- MASLOW, ABRAHAM H. *Maslow no Gerenciamento*. Qualitymark, Rio de Janeiro, 2000.
- _____. *Introdução a psicologia do ser*. Rio de Janeiro: Livraria Eldorado Tijuca, 1966.
- MORIN, EDGAR. *Ciência com Consciência*. 5ª edição, Portugal, 1982.

Modalidade do trabalho: Ensaio teórico

Evento: XIX Jornada de Pesquisa

NASCIMENTO, A. M. População e família brasileira: ontem e hoje. In: XV Encontro Nacional de Estudos Populacionais - ABEP [Internet]; 2006, Set 18-22. Minas Gerais, Brasil. 2006 [cited 2010 dec 08]. Available from: http://www.abep.nepo.unicamp.br/encontro2006/docspdf/ABEP2006_476.pdf. Acessado em junho/2014.

RICKLEFS, R. E. A economia da natureza. 5ª edição., Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 2003.

SIQUEIRA, M.M.M. Antecedentes de comportamentos de cidadania organizacional: a análise de um modelo pós-cognitivo. 265 f. Tese (Doutorado em Psicologia) – Instituto de Psicologia da Universidade de Brasília, Brasília, 1995.

TENBRUNSEL, A. E. e outros. Handbook de Estudos Organizacionais. São Paulo: Atlas, 2002.

VERGARA, S. C. Gestão de pessoas. 3 ed. São Paulo: Atlas, 2003.