

O NOVO MODELO CAPITALISTA DE GERENCIAMENTO DE EMPRESAS E DE PESSOAS

Ilzeni Silva Dias¹

RESUMO

Análise do novo modelo de Gerenciamento de Empresas com tecnologia de ponta na realidade maranhense. Busca-se apreender os determinantes da formação continuada do trabalhador. Parte-se do pressuposto de que um novo ciclo de transformações se inicia. O capital, para sair da crise e manter sua hegemonia, elabora estratégias de sobrevivência, no intuito de garantir seus lucros e expansão. Neste contexto de mudanças, toda a sociedade se reorganiza: uma nova visão do mundo vai sendo elaborada, os velhos valores básicos da sociedade são questionados, a partir de novas idéias emergentes. Trata-se de uma pesquisa empírica em estágio inicial.

Palavras-Chave: Gestão de competências. Gestão do Conhecimento. Formação Continuada.

ABSTRACT

Analysis on the new model of high-tech enterprise management in Maranhão reality. A search to apprehend the continuing worker labor. Starting from the assumption that a transformation new cycle begins. The capital to get rid of a crisis and maintain its leadership elaborates survival strategies in order to have profits and expansion guaranteed. In this shift context the whole society reorganizes itself: a new world point of view is envisioned, old basic traditional values are questioned under the rising of new ideas. It deals with an empiric research in its first stage.

Key Words: Skill management. Knowledge management. Higher education continuing.

1 INTRODUÇÃO

Um turbilhão de mudanças que se deram no final do século XX e início do século XXI, com características incomuns se comparadas às demais transformações que ocorreram ao longo da história, sacudiram as bases da produção e impactaram violentamente as forças produtivas e, conseqüentemente, as relações sociais de produção.

Essas profundas transformações, impulsionadas pelas tecnologias da informação, além de revolucionarem o modo de produzir os bens materiais, favoreceu as condições objetivas para a revolução das idéias no mundo contemporâneo. Isto porque a ação do homem no mundo determina um novo modo de pensar que se constrói na práxis e volta a esta para redirecioná-la.

¹ Docente Centro de Ciências Sociais - Departamento de Educação II da Universidade Federal do Maranhão

O pressuposto deste estudo é o reconhecimento de que, a exemplo da crise geral de 1929 que impactou profundamente a realidade brasileira, a crise de 1970 enfrentada, hoje, pelo mundo, veio somar-se à lista das grandes crises gerais da economia mundial que provocou um colapso generalizado das relações econômicas e políticas de reprodução.

O capital, para sair da profunda crise que ameaça o ciclo de produção da mais-valia e manter sua hegemonia, elabora estratégias de sobrevivência, no intuito de garantir seus lucros e expansão. Também elabora um novo modelo de Gestão de Empresas e de pessoas.

2 O NOVO MODELO CAPITALISTA DE GERENCIAMENTO DE EMPRESAS E DE PESSOAS

As transformações que impactaram as bases da produção, embora tenham se manifestado mais intensamente no final do século XX e início do novo século, são resultado do processo contínuo do desenvolvimento do capitalismo.

Sob o ponto de vista histórico, Drucker (1993), um dos principais teóricos da Administração do século XX, destaca as profundas transformações socioeconômicas que vêm determinando, ao longo da história, uma reorganização da sociedade. Uma dessas ocorreu no século XIII:

Quando o mundo europeu, quase da noite para o dia, passou a centralizar-se na nova cidade – com a emergência das guildas municipais como grupos sociais dominantes e o renascimento do comércio a grandes distâncias; com a arquitetura gótica, eminentemente urbana e praticamente burguesa, e os novos pintores de Siena; com a mudança para Aristóteles como a fonte da sabedoria e as universidades urbanas substituindo os mosteiros e seu isolamento rural como centros de cultura; com as novas ordens religiosas urbanas, os dominicanos e franciscanos, emergindo como carreiras de religião, aprendizado e espiritualidade e, em poucas décadas com a mudança do latim para o vernáculo e a criação, por Dante, da literatura européia. (DRUCKER, 1993, p. 12)

Somente duzentos anos mais tarde, ocorreram novas transformações que se deram entre a invenção da imprensa por Gutemberg, em 1455 e a Reforma Protestante de Lutero, em 1517. Em 1776, ocorreu o aperfeiçoamento do motor a vapor por James Watt e a publicação de “A Riqueza das Nações”, de Adam Smith. Esse processo de transformações durou por um período de quarenta anos.

Duzentos anos mais tarde, novas mudanças ocorreram mas, não se limitaram mais à sociedade e à história ocidentais.

Nesse novo contexto, Drucker (1993, p. 12) afirma:

Na verdade, uma das mudanças fundamentais é que não existe mais uma história ou uma civilização ocidental, mas sim uma história e uma civilização mundiais – mas ambas são ocidentalizadas”. É discutível se a presente transformação começou com a emergência do primeiro país não-ocidental, o Japão, como grande potência econômica – isto é, por volta de 1960 – ou com o computador, isto é, com a informação passando a ser fundamental. Minha candidata seria a Declaração de Direitos dos Combatentes Americanos depois da Segunda Guerra Mundial, que deu a cada soldado americano que voltou o dinheiro para que ele freqüentasse uma universidade – fato que não teria feito nenhum sentido apenas trinta anos antes, no final da Primeira Guerra Mundial.

Essas transformações ainda estão em curso, contudo já impactaram profundamente o cenário econômico, político, social e moral do mundo e são grandes responsáveis pelas mutações no mundo do trabalho contemporâneo. Segundo Drucker (1993), no bojo desse processo de transformação, o conhecimento sofreu uma mudança radical no seu significado:

Tanto no ocidente como no oriente, o conhecimento sempre havia sido considerado aplicável a ser. Então, quase da noite para o dia, ele passou a ser aplicado a fazer, transformando-se em um recurso e uma utilidade. (DUCKER, 1993, p.03)

Ao longo desse período, observa-se que o conhecimento colocado a serviço do capital, inicialmente, atravessa cem anos de história e correspondeu a primeira Revolução Industrial, fase em que o conhecimento foi aplicado à ferramenta, a processos e produtos, tornando o capitalismo inevitável e dominante.

Na segunda fase, que vai de 1880 e chega até o final da Segunda Guerra Mundial, o conhecimento ganhou um novo significado e passou a ser aplicado ao trabalho que elevou a produtividade de forma explosiva. Se por um lado, estas revoluções, desde o início, significaram ganhos materiais para os donos dos meios de produção, por outro, os “proletários” tornavam-se cada vez mais alienados.

Essa alienação, predisse Marx, tornaria inevitável a exploração do proletariado, pois seu sustento estava ficando totalmente dependente do acesso aos “meios de produção”, que eram controlados pelos capitalistas. Isso – assim predisse Marx – iria concentrar cada vez mais a propriedade em cada vez menos mãos empobrecendo cada vez mais um proletariado impotente – até o dia em que o sistema rui sob seu próprio peso, com os poucos capitalistas restantes destruídos pelos proletários, que “nada tinham a perder a não ser seus grilhões. (DRUCKER, 1993, p. 13).

O conhecimento, na sua terceira e última fase, que começou depois da Segunda Guerra Mundial, está sendo aplicado ao próprio conhecimento; é o que DRUCKER (1993) denomina de Revolução Gerencial. Está rapidamente se transformando no único fator de produção, deixando de lado o capital e a mão de obra. Essa ótica de análise da realidade acredita que, no mundo dos negócios cada vez mais competitivo, os novos dogmas trazem a marca do conhecimento.

Para os que compactuam com essa idéia, as organizações obsoletas que se baseiam no sistema tradicional de produção não têm mais espaço na sociedade da informação e do conhecimento, os quais não se constituem mais um recurso no processo de produção, mas o recurso estratégico fundamental.

Nesse contexto de mudanças, os novos modelos de gestão de Empresas e de Pessoas, segundo Britam (2005, p.57) está sendo construído em três eixos principais:

- a) **Eixo Gestão de Competências** – cuja principal contribuição refere-se à construção de um foco estratégico orientador das ações da empresa;
- b) **Eixo Gestão do Conhecimento** – que se refere ao gerenciamento;
- c) **Eixo Organizações de Aprendizagem** – que trabalha as intenções entre os sujeitos e a mudança da cultura organizacional.

Segundo a autora, nos anos 1990, esses três eixos se articularam e estabeleceram conexões, definindo o novo modelo capitalista de gerenciamento das empresas e das pessoas.

Nesse novo milênio, os eixos Gestão do Conhecimento e Gestão de Competência, os quais se encontram em fase de consolidação no cenário mundial, ocupam cada vez mais espaços nos bastidores acadêmicos e empresariais.

De acordo com Terra (2003 apud CARBONE, 2006, p.15):

Especificamente em relação ao Brasil, estudos recentes mostram que não há uma concepção universal acerca das duas abordagens. Na realidade, podem ser identificadas concepções e práticas bastante diferenciadas a respeito de ambas, tanto no caso de empresas privadas, quanto em organizações públicas.

As raízes teóricas dessas duas abordagens podem ser encontradas na economia das organizações. Essa área do conhecimento, de acordo com Barney e Hesterly (1996 apud CARBONE, 2006, p.14), pode ser localizada na fronteira da economia com a teoria das organizações.

Segundo Carbone (2006 p. 13),

A economia das organizações abrange, entre outras correntes, a administração estratégica (strategic management), que busca explicar como as empresas conquistavam vantagem competitiva. O motor da vantagem competitiva é a geração permanente de inovações, e o seu principal insumo é o conhecimento.

Nesta nova sociedade que valoriza o conhecimento e a informação, as empresas competem ferozmente por uma maior fatia do mercado consumidor, como reflexo, os trabalhadores também competem entre si, para conquistarem um espaço no mundo do trabalho. Cada vez mais o acesso aos empregos e posições sociais se dá através da

educação formal. Nessa perspectiva, a educação se tornará o centro da sociedade do conhecimento e a escola ocupará uma função-chave.

Nesse contexto, duas preocupações são fundamentais. Primeiro tendo o conhecimento se tornado o recurso-chave em uma sociedade globalizada, isso leva a crer que o controle deste não se dará mais pela economia nacional, mas pela economia global. A segunda trata da contradição que alimenta o capitalismo contemporâneo, qual seja: a relação dialética exclusão X inclusão que se dá não só no campo econômico, mas, sobretudo, no campo educacional.

No campo econômico, por um lado, investir cada vez mais no conhecimento e na formação das novas competências dos trabalhadores torna a empresa competitiva e abre as portas para a inclusão desta no mercado globalizado. Por outro, esta inclusão provoca a exclusão dos trabalhadores. Tendo a empresa a capacidade de movimentar-se para além das fronteiras nacionais, ela pode ser fechada em um espaço geográfico, provocando a exclusão de centenas de trabalhadores do processo produtivo, ao mesmo tempo em que provocará a inclusão do mesmo número de trabalhadores em outro espaço onde a empresa for reinstalada.

Dupas (1999, p.54) destaca que:

A flexibilidade conseguida pelo atual modelo racionaliza o uso do capital, colocando-o onde as melhores condições do mercado apontam. É cada vez menor a simetria entre a flexibilidade das condições de produção e as exigências de sobrevivência dos trabalhadores. Pode-se produzir mais ou menos, aqui ou ali, pois a programação da produção por meio da informática e a transmissão de dados em tempo real o permitem. Mas o trabalhador vive a instabilidade de poder estar ora dentro, ora fora do mercado de trabalho.

Sob a ótica do mercado de trabalho, são elaborados vários tipos de estratégias de exclusão dos trabalhadores já incluídos no mercado de trabalho formal, com seus direitos garantidos. Essa forma de exclusão já contém em si uma inclusão do mesmo trabalhador, porém em condições precárias de trabalho, que Kuenzer (2005, p.16) chama de **exclusão includente**. A partir da ótica do modelo de acumulação flexível, destaca a autora que:

Esta lógica, que estamos chamando de exclusão includente, corresponde a outra lógica, equivalente e em direção contrária, do ponto de vista da educação, ou seja, a ela dialeticamente relacionada: a inclusão excludente, ou seja, as estratégias de inclusão nos diversos níveis e modalidades da educação escolar aos quais não correspondem os necessários padrões de qualidade que permitam a formação de identidades autônomas intelectual e eticamente, capazes de responder e superar as demandas do capitalismo, ou a linguagem toyotista, homens e mulheres flexíveis, capazes de resolver problemas novos com rapidez e eficiência, acompanhando as mudanças e educando-se permanentemente.

Para assegurar a produção da mais-valia, o capital só inclui no processo produtivo os trabalhadores que, além de outras competências, são, sob a ótica do capital, “eticamente” capazes de responder às suas demandas. Por outro lado, na perspectiva do proletariado, questiona-se: Como fica a formação ética do trabalhador que está submetido a esta lógica perversa de formação humana?

Sob a lógica do capital, o objetivo maior desse novo modelo é o de obter, de forma cada vez mais sutil, a adesão dos trabalhadores, por isso os recursos humanos das organizações são mais importantes do que os recursos materiais, e a “ética” dos trabalhadores deve ser aquela que corresponde às necessidades do capital.

As novas práticas produtivas, pautadas nas novas políticas de gestão de pessoas, exigem um novo comportamento do sujeito no espaço da organização. Porém, o chicote não funciona mais como mecanismo de coerção. É de forma sutil que o capital leva o trabalhador a pensar, sentir e agir de acordo com os novos métodos da produção. O perfil do trabalhador que atende às demandas do capital, hoje, é aquele com características da personalidade altamente contraditória.

De acordo com Lima (1995, p.44,45), descrevem-se algumas dessas características:

Altamente competitivo e, ao mesmo tempo, altamente cooperativo; muito individualista e, ao mesmo tempo, capaz de trabalhar em equipe; capaz de tomar iniciativa e, ao mesmo tempo, de se conformar completamente às regras ditadas pela organização; muito flexível e, ao mesmo tempo, muito perseverante; um indivíduo que se percebe como “sujeito do seu destino” e “criador de sua história e, ao mesmo tempo, completamente integrado, identificado e conforme à empresa; capaz de reagir rapidamente e de se adaptar às mudanças; justo, sensível, compreensivo e, ao mesmo tempo, duro e impiedoso; desconfiado e ser, ao mesmo tempo, íntimo, próximo e comunicativo.

O trabalhador, que atua nos espaços das organizações onde essa nova política é implantada, deve adotar comportamentos contraditórios, incompatíveis entre si. Com essa nova política de gestão de pessoas, o capital aumentou o seu poder de sedução em relação ao trabalhador, utilizando estratégias mais sutis. No entanto, esse modelo é bastante prejudicial àqueles trabalhadores que tentam se adaptar a essa nova lógica. Isto porque, sob o ponto de vista político, tornou-se mais perigoso para a subjetividade do trabalhador, porque as competências exigidas pelo capitalismo nem sempre podem ser atendidas, por isso o trabalhador que não atender a estas exigências é excluído do processo produtivo e colocado na periferia da produção.

Silva e Neves (2003, p. 51), destacam que:

As organizações da sociedade do conhecimento, inseridas no processo de globalização com todas as suas características de internacionalização e perversidade, interdependência e desigualdade, exigindo competências nem sempre passíveis de serem desenvolvidas pelas nações e pelas organizações menos privilegiadas. Tal acarreta exclusão social.

Nessas novas relações, o ser humano já não sabe mais como se comportar no contexto das relações humanas e de trabalho; perdeu os princípios orientadores do “correto agir”; está, desorientado em meio a uma sociedade altamente competitiva e excludente. Há competição entre as grandes empresas, excluindo as pequenas e uma competição entre as pessoas, como reflexo da competição do mundo produtivo. É nesse ponto que se questiona a qualidade ética das relações sociais das novas gerações e o papel social da escola porque, de acordo com Goergen (2001, p. 78),

Além dos conhecimentos necessários para vencer na vida no contexto de uma sociedade regida pela informação, o educando precisa adquirir a capacidade de orientar-se em meio ao cenário caótico e desdiferenciado, aprender a reconhecer quais são, efetivamente, as questões fundamentais para o ser humano, para a vida e para a convivência. A grande questão é como fazer isto na realidade contemporânea que, como vimos, se caracteriza pela ausência de princípios orientadores.

A falta de princípios orientadores das diferentes formas de práxis estimula o questionamento da qualidade ética das práxis na escola e na empresa, não só do trabalhador, mas também e sobretudo da empresa com outras empresas suas concorrentes.

3 CONCLUSÃO

As considerações finais deste estudo são parciais, tendo em vista que a pesquisa encontra-se em estágio inicial. No entanto pode-se destacar que as novas tecnologias de informação assim como os novos modelos de gerenciamento de empresas e de pessoas, que nasceram com o objetivo de reproduzir e fortalecer o capital, colocam grandes desafios não só à escola mas também à empresa. Dentre esses desafios, exigem-se novos perfis profissionais que se sustentam em uma formação continuada do trabalhador, para atender às demandas do capital.

Diante desse fato, destaca-se, neste estudo, que a ação pedagógica é de co-responsabilidade de todos os que fazem a escola. Da sociedade e da escola é cobrada a formação do novo cidadão e esta deve ser pautada em sólidos **princípios éticos** como norteadores de todas as formas de práxis, assim como deve ser uma formação contínua,

atendendo ao movimento das coisas, em um contexto em que o educador é a síntese das múltiplas determinações da realidade na qual está inserido.

REFERÊNCIAS

BRITO, Lydia Maria Pinto. **Gestão de Competências, gestão do conhecimento e Organizações de Aprendizagem:** instrumentos de apropriação pelo capital do saber do trabalhador. Fortaleza: Imprensa Universitária, 2005.

CARBONE, Pedro Paulo et all. **Gestão por Competência e Gestão do Conhecimento.** 2. ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2006.

DRUCKER, Peter Ferdinand. **Sociedade Pós-Capitalista.** São Paulo: Pioneira, 1993.

DUPAS, Gilberto. **Economia Global e Exclusão Social:** pobreza, emprego, estado e o futuro do capitalismo. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

GOERGEN, Pedro. **Pós-modernidade, ética e educação,** Campinas, SP: Autores Associados, 2001.

LIMA, Maria Elizabeth Antunes. **Os Equívocos da Excelência.** Petrópolis: Vozes, 1985.

KUENZER, Acácia Zeneida. Exclusão Includente e Inclusão Excludente: a nova forma de dualidade estrutural que objetiva as novas relações entre educação e trabalho. In: LOMBARDI, J.; SAVIANI, Demerval; SAN FELICCE, J. (Orgs). **Capitalismo, Trabalho e Educação.** 3.ed.Campinas, SP: Artes Associados, 2005.

SILVA, Ricardo Vidigal da.; NEVES, Ana (Orgs). **Gestão de Empresas na Era do Conhecimento.** Lisboa: Edições Sílabo, LTDA, 2003.