

A DIVISÃO DO TRABALHO PELA ÓTICA DAS TEORIAS ORGANIZACIONAIS

Fernando Antonio de Melo Pereira

Bacharel em Administração

Mestrando em Administração – UFRN

RESUMO

Pretende-se com este trabalho compreender como o desenvolvimento das teorias organizacionais e a evolução da gestão influenciaram mudanças nas divisões técnica e social do trabalho. Para tal, foi realizada uma revisão teórica das diversas teorias que compõem a ciência da administração e os estudos organizacionais sob uma perspectiva cronológica. O presente artigo objetiva apresentar as principais características e os principais nomes associados a cada teoria e a partir dai relacioná-los direta e indiretamente as mudanças ocorridas nas divisões social e técnica do trabalho, de maneira a esclarecer a comunidade acadêmica e profissional a cerca de sua importância.

Palavras-chave: Divisão de Trabalho. Estudos Organizacionais. História da Administração.

1 INTRODUÇÃO

A sociedade é formada por um grupo de indivíduos que interagem em uma comunidade interdependente. Os indivíduos mantém entre si certas semelhanças, como hábitos, costumes, tradições, crenças, valores, padrões éticos e morais institucionalizados ou apenas permeando o ambiente social no plano da subjetividade. A sociedade como os indivíduos conhecem atualmente não pode ser dissociada das organizações. As organizações atuam como microcosmos sociais, que segundo a definição de Wolin (1961) são os grandes instrumentos para transformar a irracionalidade humana em comportamento racional.

Na visão de Wolin (1961) a chamada sociedade organizacional representa um avanço inexorável da razão, da liberdade e da justiça. As organizações são projetadas para resolver conflitos permanentes através da combinação das necessidades coletivas e das vontades individuais. A organização significa impor ordem, estrutura e uniformização da sociedade (WOLIN, 1961). “Os organizacionistas viam a sociedade como um arranjo de funções, uma construção utilitária de atividades integradas, ou um meio de focalizar as energias humanas em um esforço combinado” (WOLIN, 1961, p. 343).

Tais energias humanas transcendem a sociedade organizacional, referem-se à ação do homem sobre a natureza, que configura trabalho (SEVERINO, 2004). Nas organizações sociais, a forma como os indivíduos interagem entre si são organizadas por meio da divisão do trabalho. Genericamente, divisão do trabalho “refere-se às diferentes formas que os seres humanos, ao viverem em sociedades históricas, produzem e reproduzem a vida” (PIRES, 2011, p. 1).

A sociedade organizacional como conhecemos atualmente começou a ser moldada pelos economistas clássicos, tendo como pioneiro Adam Smith (1761). Em seu estudo intitulado “A Riqueza das Nações”, moldou o que viria a se configurar como a divisão técnica do trabalho frente às mudanças provocadas pela Revolução Industrial e o início do desenvolvimento capitalista. Na realidade, “a modernização instigada pelo despertar do capitalismo trouxe mudanças econômicas, políticas e sociais” (REED, 1999, p. 62).

Diante disso, a divisão técnica do trabalho ou divisão capitalista do trabalho se torna indissociável da divisão social do trabalho, inerente característica do trabalho humano tão logo ele se converte em trabalho social, isto é, trabalho executado na sociedade e através dela (BRAVERMAN, 1981). Tal definição vai de encontro ao que uma organização representa na sociedade, garantindo a ordem social, sob um símbolo de poder, regida por princípios científicos baseados na natureza das coisas (SAINT-SIMON, 1958).

Após as primeiras fases do desenvolvimento capitalista, foi criado um mundo distinto daquele em que imperava as formas de produção em pequena escala. Pouco antes do início do século XX, as grandes unidades organizacionais se expandiram, dominando as esferas econômica, social e política, à medida que intensificava a complexidade da atividade coletiva, exigindo incrementos de capacidade administrativa (WALDO, 1948). Tais mudanças impulsionaram o interesse pelo estudo das organizações e a consequente criação de teorias para melhor compreender e atuar sobre essa realidade tão complexa (BAPTISTA, 2006). Essas novas teorias remodelaram por diversas vezes a divisão técnica de trabalho dentro das organizações e influenciaram fortemente as relações sociais de trabalho.

Dessa forma, este trabalho pretende compreender como o desenvolvimento das teorias organizacionais e a evolução da gestão influenciou mudanças nas divisões técnica e social do trabalho. Através de uma abordagem cronológica das diversas teorias que compõem a ciência da administração e o estudo das organizações, destacam-se as principais características das teorias abordadas e que mudanças acarretaram nas divisões técnica e social do trabalho.

³⁶ Conhecimento Interativo, São José dos Pinhais, PR, v. 6, n. 1, p. 35-49, jan./jun. 2012.

O presente artigo está dividido em quatro tópicos, incluindo este tópico introdutório. No tópico 2, serão apresentadas as considerações a respeito das divisões técnica e social do trabalho e sua configuração nos períodos anteriores ao desenvolvimento das teorias administrativas. Em seguida, o tópico 3 retrata as mudanças ocorridas na divisão técnica e social do trabalho a partir das implementações das teorias e estudos organizacionais, incluindo teorias emergentes e recentes. Finalmente o tópico 4 apresenta as conclusões e as considerações finais.

2 AS DIVISÕES TÉCNICA E SOCIAL DO TRABALHO

Ao se discutir o padrão de uma vida contemporânea percebe-se que fatores ligados à vida em sociedade giram em torno da variável trabalho, os horários do dia, o planejamento diário, os horários com a família, todos dependem do contexto trabalho. Atualmente vivemos sob a égide de uma divisão técnica do trabalho, amplamente discutida por teóricos organizacionais sob o ponto de vista do capital e da manufatura, refere-se a uma fragmentação de uma especialidade produtiva (BRAVERMAN, 1981), diferente da divisão social do trabalho, que imperava durante a Idade Média com uma unidade de produção simplificada, sem a necessidade de expansão e acumulação do capital.

Antes o produtor tinha o controle de sua produção, ele era senhor do seu tempo, à medida que os trabalhadores foram se reunindo, gerou os primeiros problemas gerenciais, pelo próprio trabalho cooperativo. E quando começaram a surgir as indústrias, tiveram a primeira fase do capitalismo, marcada pelas chamadas subcontratações: quer dizer, o indivíduo era empregado e um pequeno empregador ao mesmo tempo.

Entretanto, esse sistema era incapaz de transformar os processos de produção, o trabalhador produzia a medida de suas necessidades de subsistência e a máquina capitalista não andava, era mais interessante para capitalismo que o capitalista assumisse as funções de direção e controlasse o processo de produção. Para isso, o dono do capital junta um grande número de trabalhadores sob sua supervisão direta. Ter um grande número de trabalhadores não era uma coisa nova, foi assim que construíram as pirâmides, a muralha da china, organizaram exércitos para batalhas, a diferença estava nas relações entre o comando e o comandado. Os predecessores empreendiam sob condições escravistas ou sob uma condição social igualitária, não tinham necessidade de expandir seu capital (BRAVERMAN, 1981).

Então, estava se criando uma nova ordem de divisão de trabalho, que trouxe efeitos nas relações sociais.

O trabalho tem sido o fator primordial para a condução de uma sociedade. Mesmo antes da I Revolução Industrial e da sociedade baseada na economicidade, o trabalho tem sido peça chave para definir a complexidade das relações sociais e dos elementos que compõem a sociedade, entre eles, as diversas formas de organizações. O trabalho é entendido como uma interação entre a natureza humana e o homem que busca sua sobrevivência (BRAVERMAN, 1981), é uma atividade ontológica e inescapável que na visão de Antunes (2003) se configura singularmente na preservação das funções vitais da reprodução individual e societal.

No entanto, a história da divisão do trabalho acompanhada das origens da gerência promoveram subsequentes transformações sociais, gerando o sistema de metabolismo social do capital (ANTUNES, 2003). De certa forma, as mudanças na divisão do trabalho e das organizações decorreram principalmente de três fatores: evolução da sociedade americana no século XVIII, a influência dos economistas clássicos na evolução do pensamento administrativo e o início do capitalismo industrial no século XIX (BRAVERMAN, 1981).

Na visão de Kurz (1997) o trabalho remonta as origens sócio históricas, relembrando a condição de servo como conteúdo da abstração do trabalho, assim, o trabalho estaria intrinsecamente associado ao sofrimento, à perda da liberdade e de autonomia (POMPÊO, 2005). A argumentação de Kurz procura mostrar que a valorização do trabalho para o homem social foi à ascensão do cristianismo (KURZ, 1997; KURZ, 1999).

No entanto, o capital foi se tornando o principal fator das relações sócias ocidentais através dos pensamentos dos economistas clássicos, que abordavam as origens do pensamento administrativo pela ótica do capital. Adam Smith é o primeiro deles, dedicando o primeiro capítulo de *A Riqueza das Nações* ao estudo dos tempos, dos arranjos e do processo de produção (SMITH, 2006). A partir dai vários outros pensadores do capital, não necessariamente economistas, já abordavam temas como a divisão do trabalho, o controle de custos e a produtividade (BABBAGE, 1832; DUPIN, 1822), revelando que a ascendência do capitalismo tem relação direta com as mudanças na divisão do trabalho.

A influência militar com os mais variados estudos sobre estratégia também se revelou como fator originador do atual pensamento da divisão do trabalho. Os trabalhos do General Carls Von Clausewitz realizados no mesmo período de Adam Smith já abordavam questões

³⁸ Conhecimento Interativo, São José dos Pinhais, PR, v. 6, n. 1, p. 35-49, jan./jun. 2012.

relacionadas ao princípio da incerteza e a necessidade de planejamento para minimizar a incerteza (CLAUSEWITZ, 2009; CLAUSEWITZ, GATZKE, 2003; BETTS, 1997).

Percebe-se que esses fatores se interpõem e são interligados. A ascendência do capitalismo sendo muito mais representativa nos EUA transparece que o estudo do capital se dê em conjunto com a história econômica dos EUA. Lodi (1993) justifica essa relação tendo como motivo a expansão dos americanos para o oeste do país e a construção da malha ferroviária, propiciando um mercado competitivo. Dessa forma, a estratégia americana teve início com a expansão territorial e a acumulação de recursos (CHANDLER, 1987).

Os EUA seguindo os ideais iluministas e dos libertários franceses, incorporaram a tríade Liberdade, Igualdade e Fraternidade, sob o signo da dignidade do trabalho como instrumento de crescimento pessoal. No entanto, enquanto no Séc. XIX, o liberal que considerava a extensão da liberdade como o meio mais efetivo de promover o bem estar e a igualdade, no século XX passa a considerar o “bem estar e a igualdade como pré-requisitos ou como alternativas para a liberdade” (FRIEDMAN, 2004, p. 3) invertendo a relação anterior. Pode-se dizer que essa relação foi invertida na época de transição do capitalismo mercantil para o capitalismo industrial a partir de 1870, quando a população dos EUA aumentou de 40 para 100 milhões, como afirma Braverman (1981).

“No momento exato em que faz recuar o relógio para o mercantilismo do século XVII, acusa os verdadeiros liberais de serem reacionários” (FRIEDMAN, 2004, p. 3). Com todas essas mudanças na divisão do trabalho, o pensamento administrativo foi tomando forma, culminando nos Princípios da Administração Científica de Frederick Winslow Taylor em 1903, sendo considerado o primeiro trabalho científico do que viriam a se tornar as ciências administrativas, inserido na realidade do capitalismo industrial do início do século XX e de falsos ideais libertários que favorecia o dono do capital em detrimento do trabalhador livre (RAMOS, 1989; BRAVERMAN, 1981).

É nesse sentido que Ramos (1989) afirma que a maior parte do que é usualmente denominado teoria da organização é desprovida de rigor científico e é, antes, “tautologia disfarçada ou, quando muito disfarçado pensamento organizacional, pensamento que aceita por seu valor aparente, os critérios inerentes à organização” (RAMOS, 1989, p. 51).

Ramos (1989) argumenta que o comportamento é desprovido de conteúdo ético de validade geral e, dá o nome de Síndrome Comportamentalista para o que ele caracteriza como “consequência de um esforço histórico sem precedentes para modelar uma ordem social de

acordo com critérios de economicidade” (RAMOS, 1989, p. 51). Na prática, os efeitos da mudança capitalista eram percebidos na forma rígida e na adoção de métodos coercitivos pela gerência primitiva, na centralização do emprego para estabelecer controle, na imposição de um contrato livre de trabalho e na ausência de tradição, sentimento e orgulho no trabalho (BRAVERMAN, 1981).

Ramos (1989) define a escola científica e a escola das relações humanas como um conjunto de teorias com uma visão paroquial da natureza humana, afirmando que os “teóricos e praticantes da organização foram, inconscientemente capturados no domínio da política cognitiva, por se permitirem a formulação de conceitos e métodos que aceitam, sem maiores explicações, o mundo organizacional imediato” (RAMOS, 1989, p. 93). Dessa forma, o processo de mudança do capitalismo industrial acontece de forma estrutural, ele transforma o ambiente de trabalho, mas prediz que essa nova situação, essa nova ordem, instituída pelo capitalismo decorre da transformação das relações sociais. São as relações sociais que estruturam o processo produtivo, do trabalhador com sua força de trabalho e o dono do capital que vai tentar extrair o máximo do trabalhador livre pra tirar vantagem (BRAVERMAN, 1981).

Seguindo a abordagem da política econômica liberalista, desde os anos 1930 que a população tem a pré-disposição de contar com o Estado, denotando o trabalho como direito e função básica para a convivência social (FRIEDMAN, 2004). É diante dessa lógica que o indivíduo é incorporado como agente social dependente de uma ordem social desigual, alimentada pelos interesses próprios, extraíndo do trabalhador a ambição e a conduta necessária para servir aos seus interesses, revelada nos anseios e necessidade dos trabalhadores.

Tal anseio corresponde às necessidades e estas precisam ser supridas e bem planejadas, ao passo de ser pensada quando o assunto é educação e preparação para a vida adulta. E falar de vida adulta é falar em trabalho, pois retrata as necessidades humanas.

As necessidades derivam de nossos instintos e impulsos, e estes estão radicados em nossa natureza; o não-atendimento das necessidades tem como consequência o aniquilamento, levando o atendimento insuficiente à mutilação de nossa natureza. Por outro lado, atender às próprias necessidades significa viver e prosperar. Por conseguinte, zelar pelo atendimento de nossas necessidades significa o mesmo que zelar pela nossa vida e pelo nosso bem estar (MANGER *apud* TEIXEIRA, 2004 p. 84).

O ser humano necessita do trabalho para conquistar suas necessidades e sem este, ocorre o que o autor chama de “mutilação da natureza”, pois trabalhar faz parte da natureza do homem, uma vez que é por meio dele que o indivíduo conquista suas necessidades. O bem estar também perpassa pela busca das necessidades e zelo pela vida, principalmente quando se contextualiza uma sociedade em que o capital é o objeto dominador e preponderante em praticamente todas as esferas da vida.

Quando se adiciona o comportamento social consumista e as distinções grupais em detrimento do potencial de consumo, agrava-se ainda mais esta relação de dependência, de forma que o homem sem trabalho se torna à margem da sociedade. Sua cidadania, portanto é desestruturada, é um direito que o assiste, desorganizando suas relações interpessoais, pois afeta o consenso comportamental e por fim aniquilando sua humanidade, pois o mesmo perde seu potencial de subsistência.

Diante dessa nova ordem social, complexa por natureza, é possível afirmar que as transformações nas organizações racionais e científicas influenciaram e foram influenciadas por um novo modo de organização da sociedade, delimitando mudanças contínuas na divisão do trabalho, tanto aquela inerente lógica de acumulação do capital, bem como aquela que molda a chamada sociedade organizacional (REED, 1999).

As teorias organizacionais influenciam a divisão do trabalho alicerçado em sua natureza científica e se sobrepondo das subjetividades humanas. Em condições especiais, sem a intervenção das relações sociais, levaria ao desaparecimento completo do elemento político (WOLIN, 1961). Enfim, o processo de mudança do capitalismo industrial acontece de forma estrutural, transformando o ambiente de trabalho. Contudo, a nova ordem social, instituída pelo capitalismo decorre da transformação das relações sociais e não o contrário. São as relações sociais que estruturam o processo produtivo.

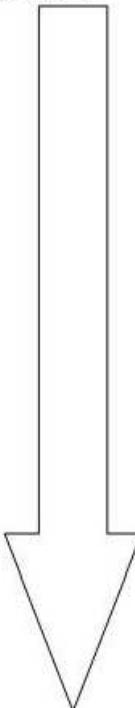
3 AS TEORIAS ORGANIZACIONAIS E AS MUDANÇAS NA DIVISÃO DO TRABALHO

Em um contexto histórico, os estudos de práticas de gestão nas organizações são relativamente recentes, que data do início do século XX, época de grandes transformações tecnológicas, econômicas e sociais. Com o surgimento das grandes corporações e a profissionalização da gestão, surge o movimento da Administração Científica, liderado por

Frederick Winslow Taylor. “O seu advento conduziu ao interesse pelo estudo das organizações e à consequente criação de teorias para melhor compreender e atuar sobre essa realidade tão complexa” (BAPTISTA, 2006, p. 3). Os estudos de Taylor foram influenciados com obras de autores clássicos, como Adam Smith, Karl Marx, Emile Durkheim, Max Weber, Charles Babbage, entre outros (HATCH, 1997). A preocupação dos primeiros pensadores era com a questão da crescente industrialização e suas implicações com relação à natureza do trabalho. “Com o impulso da industrialização norte-americana a inglesa, os estudos organizacionais ganharam um conjunto de abordagens” (BAPTISTA, 2006, p. 3).

Segue em seguida na Figura 1, uma representação cronológica das escolas teóricas de administração, levando em conta que os diversos autores medem de forma diferente e não definem de modo preciso a época em que cada abordagem foi implementada. Além disso, existem períodos em que coexistem duas ou mais abordagens. Portanto, os marcos indicados são apenas exemplificativos e também foi enfatizado no esquema apenas as abordagens que provocaram mudanças quando da sua implementação nas relações sociais e técnicas de trabalho.

FIGURA 1 - ESQUEMA CRONOLÓGICO DAS TEORIAS ORGANIZACIONAIS



- Séc. XIX -	Antecedentes	Revolução Industrial, Economistas Clássicos
- 1930 -	Escola Clássica	Administração Científica (F. Taylor); Processo Administrativo (H. Fayol); Linha de Montagem (H. Ford); Teoria Burocrática das Organizações (Max Weber)
- 1940 -	Escola Comportamental	Movimento das Relações Humanas (Maslow e McGregor), Estudos em Hawthorne (E. Mayo)
- 1960 -	Abordagem Sistêmica	Teoria Geral dos Sistemas (L. Von Bertalanffy)
- 1970 -	Gestão da Qualidade	Ciclo PDCA (Deming); Qualidade Total (FEIGENBAUM; ISHIKAWA)
- 1980 -	Ecologia Organizacional	Abordagens ecológicas para a mudança organizacional (HANNAN E FREEMAN; McKELVEY)
- 1990 – aos dias atuais	Teoria da Contingência	Teoria da Contingência Estrutural (PFEFFER; ALDRICH; DONALDSON)
	Perspectivas Contemporâneas	Teoria do Caos, Learning Organizations, Racionalismo Radical: Reengenharia, Slow Europe, Family Friendly

Fonte: Adaptado de Moura e Sá (2004).

A escola clássica tendo como seus principais representantes Winslow Taylor, Henry Fayol, Henry Ford e Max Weber adotaram perspectivas mecanicistas nas suas abordagens e práticas, concebendo instrumentos desenhados para atingir objetivos (MOURA; SÁ, 2004). A divisão do trabalho naquela época era baseada no modelo de supervisão funcional (TAYLOR, 1976), tendo como características o pagamento por produtividade, formação da força de trabalho a baixo custo e a análise de movimentos e tempos para dividir tarefas globais em tarefas especializadas, sob uma perspectiva reducionista.

A divisão do trabalho constava como uma função administrativa segundo Fayol (1976). Em parte, a escola clássica trouxe grandes avanços no que tange a produtividade, mas receberam fortes críticas pela forma como o trabalhador era tratado, de forma desumana e exploratória (PINA e CUNHA, 2003). Além disso, as abordagens dos teóricos clássicos não estavam preparadas para a imprevisibilidade e para o acaso. Certos conflitos poderiam partir dos próprios trabalhadores, exacerbando relações sociais no ambiente de trabalho, o que não vai de encontro às relações formais designadas por Weber (1987).

No enfoque comportamental, destacam-se o movimento das relações humanas, nascido de um experimento famoso feito na Western Electric em Hawthorne e comandada por Elton Mayo (1946). A escola das relações humanas nasceu, pois o projeto começou a apresentar resultados estranhos. Uma série de conclusões desse estudo levou os teóricos a considerarem os processos sociais e formação de grupo nas organizações, substituindo a concepção das organizações como máquinas (MOURA; SÁ, 2004; PINA e CUNHA, 2003). É outra maneira de enxergar as pessoas nas organizações, enfatizando que as pessoas são a parte mais importante da organização. Contudo, apesar de este movimento recuperar o caráter normativo da melhoria industrial, não tem o intuito de melhorar o trabalhador, a ideia é focada na melhoria das condições de trabalho com o objetivo de melhorar a produtividade e evitar conflitos.

O pensamento sistêmico ou enfoque sistêmico é a ideia de elementos que interagem e formam conjuntos para realizar objetivos. Este enfoque ganhou força pela tecnologia e a sociedade terem se tornado tão complexas, a ponto das soluções tradicionais não serem mais suficientes. O principal representante deste enfoque é o cientista alemão Bertalanffy (1968). A Teoria Geral dos Sistemas (TGS), proposta por Bertalanffy considera a realidade feita de sistemas interdependentes, onde o ser humano é parte integrante deste sistema. No âmbito das

organizações, elas começaram a ser vistas de forma orgânica, holística, entremeada por inúmeras inter-relações.

O trabalhador de acordo com a TGS fazia parte de um sistema integrado, onde emanava sinergia, o trabalhador era propriedade de um sistema e trocava energia em seu interior. A sobrevivência do trabalhador na organização dependia da homeostase ou equilíbrio dinâmico, ou seja, pela capacidade de auto regulação do sistema (BERTALANFFY, 1968). Dessa forma, o indivíduo passou a ser mais importante na organização, deixou de ser uma parte substituível para se tornar parte de um sistema em constante interação e em constante equilíbrio.

A escola de qualidade surgiu frente à ampla concorrência que se estabelecia no mercado global, passou por uma fase em que imperava o controle estatístico e atualmente por uma fase em que impera as estratégias de qualidade. Apresenta como principais representantes Deming (1951), Feigenbaum (1951) e Ishikawa (1985). As abordagens dos teóricos da qualidade enfatizavam o aumento da satisfação dos clientes, custos menores, melhor imagem e maior produtividade.

Apesar de não promover grandes mudanças na divisão técnica do trabalho, alterou a forma como os trabalhadores se veem e são vistos na organização, através de dimensões da qualidade, como a confiabilidade, atendimento, estética, qualidade percebida, entre outros. O trabalhador passa a ser um representante da imagem da organização, enaltecedo a necessidade do próprio trabalhador em confiar no produto e na organização do qual ele faz parte. Essa é uma capacidade inerente para prover recursos capazes de beneficiar a coletividade (PIRES, 2011).

A abordagem ecológica é tipicamente iniciada por três observações: diversidade organizações, dificuldade das organizações em executar trabalhos rápidos e pelo fato das comunidades das organizações serem raramente estáveis (BAUM, 1999). Apesar de essa abordagem ser mais focada na natureza da organização e na relação da organização com o ambiente, é enfatizada a importância da chamada população organizacional (trabalhadores) para promover mudanças na organização, determinadas por quatro processos básicos: variação, seleção, retenção e competição (ALDRICH, 1979; CAMPBELL, 1965). Portanto, o trabalhador é independente da organização do qual faz parte, os processos básicos são definidos por comportamentos humanos, que vão ajustando a relação das organizações com o ambiente (BAUM, 1999), ou seja, o trabalhador não é alheio ao ambiente que o cerca, ele

também é parte integrante de uma comunidade organizacional e responde por si e pela sua organização.

A Teoria da Contingência Estrutural (PFEFFER, 1982) “estabelece que não haja uma estrutura organizacional única que seja altamente efetiva para todas as organizações” (DONALDSON, 1999, p. 104). Diante desse panorama, as mudanças provocadas por essa teoria na divisão do trabalho decorrem do estudo da relação entre as autoridades e os subordinados, do estudo da hierarquia da tomada de decisão e de aspectos da estrutura organizacional que precisam ser adequados aos indivíduos, para que possam executar suas tarefas tendo consciência de suas responsabilidades (DONALDSON, ANO).

Desde a década de 1990 aos dias atuais novas teorias vão sendo criadas e implementadas pouco a pouco, que de certa forma, vão representar no futuro teorias organizacionais consagradas ou não, mas que permitem vislumbrar novos conceitos, novas formas de conceber as organizações e novas formas de relações de trabalho. Moura e Sá (2004) apresentam uma breve visão de novas correntes de pensamento ligadas às teorias organizacionais.

- Teoria do Caos: Esta teoria não propõe que a imprevisibilidade signifique impossibilidade de estudo, sugere que existem atrás da aleatoriedade dos sistemas padrões de comportamento. Mesmo em ações simples, se combinadas podem se tornar complexas. Os sistemas complexos capazes de se adaptar são os que têm maior taxa de sucesso.
- Learning Organizations: Retoma a proposta da visão sistêmica atualizando-a. Afirma que as organizações são capazes de aprender através do modo como utilizam o feedback. É fundamentada nos estudos de Peter Senge na obra intitulada “A Quinta Disciplina”.
- Racionalismo Radical: Reengenharia. Baseia-se no redesenho de processos, uma reorganização radical dos processos organizacionais para otimizar os fluxos de trabalho, melhorar a produtividade e o aumento da satisfação do cliente.
- Slow Europe: Baseia-se numa lógica de trabalho diferente da americana (24h por dia), onde a redução de horas de trabalho, o aumento dos dias de férias e a proteção dos postos de trabalho ocorrem pela produtividade de outros países.
- Family Friendly: Nasceu de uma tentativa de reduzir o stress que era trazido de casa para o trabalho. Através da flexibilização de horários e outras mudanças nos

planos de trabalho as organizações esperam diminuir o stress que é trazido de casa para o trabalho.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conclui-se deste trabalho que as transformações ocorridas nas organizações são influenciadas pelos modos de organização da sociedade, delimitando mudanças constantes nas divisões técnica e social do trabalho. Percebe-se que tanto para o desenvolvimento do que viria a se tornar as teorias organizacionais como no decorrer da evolução da gestão ao longo do século XX, a questão do trabalho sempre esteve presente na formulação e na implementação de tais teorias.

Sob a ótica da administração e dos demais estudos organizacionais, o trabalho é parte integrante desses estudos, pois envolve relações sociais dentro da organização que determinam o processo produtivo, clarificando o caráter de microcosmo social das organizações.

Nas proposições de Taylor, Fayol, Ford e Weber, a preocupação básica é o desempenho dos recursos e processos, de um sistema ou de toda a empresa. Já no enfoque comportamental, os indivíduos são colocados em primeiro plano e, em segundo fica o sistema técnico. Nos enfoques seguintes, são demonstradas diversas formas de enxergar e entender o indivíduo nas organizações, influenciando as relações sociais no ambiente interno das organizações.

Percebe-se que a sociedade organizacional defendida por Reed (1999) foi marcada pelas teorias organizacionais não apenas no que concerne à divisão técnica do trabalho, mais presente na escola clássica. Há preocupação com o indivíduo, primeiramente abordando os sentimentos como fatores influenciadores da produção para em seguida, destacar o valor e a importância em manter o trabalhador na organização, sem perder de vista ao objetivo principal de acumulação de capital.

Dessa forma, a divisão do trabalho nas organizações assume importância fundamental para compreender as diversas realidades organizacionais determinadas pelas teorias passadas e, herdadas às teorias vigentes e para as teorias emergentes, que aos poucos vão moldando uma nova realidade organizacional, caracterizando novas relações técnicas e sociais de trabalho, acompanhando as mudanças políticas, econômicas e sociais do ambiente externo.

⁴⁶ Conhecimento Interativo, São José dos Pinhais, PR, v. 6, n. 1, p. 35-49, jan./jun. 2012.

REFERÊNCIAS

- ALDRICH, Howard. E. **Organizations and environments**. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1979.
- ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho:** ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho. 6. ed. São Paulo: Boitempo Editorial, 2003.
- BABBAGE, Charles. **On the economy of machinery and manufactures**. 3 ed. London: Charles Knight, 1832.
- BAPTISTA, Susanna. **História da Administração:** correntes e pensamentos. Instituto Politécnico de Coimbra. Instituto Superior de Engenharia de Coimbra. Departamento de Engenharia Civil. Jun. 2006.
- BAUM, Joel A. C. **Ecologia organizacional**. Handbook de Estudos Organizacionais. São Paulo: atlas, 1999.
- BERTALANFFY, Ludwig Von. **General system theory**. New York: George Braziller, 1968.
- BETTS, Richard K. Should Strategic Studies Survive? **World Politics**. Baltimore, p. 7-33, 1997.
- BRAVERMAN, Harry. **Trabalho e capital monopolista:** a degradação do trabalho no Século XX. 3. ed. Rio de Janeiro: Zahar, 1981.
- CHANDLER, Alfred D. **The Visivel Hand:** the managerial revolution in American Business. EUA: HBS Press, 1977.
- CLAUSEWITZ, Carl Von. **On War:** the complete edition. Wildside Press LLC, 448 p. 2009.
- CLAUSEWITZ, Carl Von; GATZKE, Hans Wilhelm. **Principles of War**. Courier Dover Publications, p. 96, 2003.
- DEMING, W. Edwards. **Elementary principles of statistical control of quality**. Tokyo: Nippon Kagaku Gijutsu Remmei, 1951.
- DONALDSON, Lex. **Teoria da Contingência Estrutural**. Handbook de Estudos Organizacionais. São Paulo: atlas, 1999.
- DUPIN, Charles. **A tour through the naval and military establishments of Great Britain in the years 1816-1820**. Sir Richard Phillips & Co. 126 p. 1822.
- FAYOL, Henry. **Administração Industrial e Geral**. São Paulo: Atlas, 1976.
- FEIGENBAUM, A. V. **Quality Control**. New York: McGraw-Hill. 1951.
- FRIEDMAN, Milton. **Capitalismo e Liberdade**. São Paulo: Abril, 2004.
- ISHIKAWA, Kaoru. **What is total quality control**. Englewood Cliffs: Prentice Hall, 1985.

- KURZ, Robert. **O desfecho do masoquismo histórico.** 1997. Disponível em <http://antivalor.vilabol.uol.com.br/textos/krisis/rkurz/tx_rkurz_012.htm> Acesso em 29 de Dez. 2011.
- KURZ, Robert. **O homem flexível.** 1999. Disponível em <<http://obeco.planetaclix.pt/rkurz11.htm>>, Acesso em 28 de Dez. 2011.
- LODI, João Bosco. **História da Administração.** 11. ed. São Paulo: Pioneira, 1993.
- MAYO, Elton. **The human problems of an industrial civilization.** Cambridge, Mass: Harvard University Press, 1946.
- PIRES, Denise Elvira. **Divisão Social do Trabalho.** Disponível em: <<http://www.epsjv.fiocruz.br/dicionario/verbetes/divsotra.html>>. Acesso em 15 de Dez. 2011.
- POMPÊO, Flávio Sposto. **Sobre o Trabalho.** 2005. Disponível em <<http://www.consciencia.org/sobre-o-trabalho>>. Acesso em 30 de Dez. 2011.
- RAMOS, Alberto Guerreiro. **A nova ciência das organizações:** Uma reconceituação da riqueza das nações. 2 ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1989.
- REED, Michael. **Teorização organizacional: um campo historicamente contestado.** Handbook de Estudos Organizacionais. São Paulo: atlas, 1999.
- SAINT-SIMON, H. **Social organization, the science of man, and other writings.** New York: Harper Torch, 1958.
- SEVERINO, Antônio Joaquim. **Filosofia.** São Paulo: Cortez, 2004.
- SMITH, Adam. **A Riqueza das Nações – Livro I.** Curitiba, 142 p.2006.
- TAYLOR, Frederick Winslow. **Princípios da Administração Científica.** São Paulo: Atlas, 1976.
- TEIXEIRA. F. J. S. **Trabalho e valor:** contribuição para análise crítica da razão econômica. São Paulo: Cortez, 2004.
- WALDO, D. **The Administrative.** New York: Knopf, 1948.
- WEBER, Max. **Economía y sociedad.** Cidade do México: Fondo de Cultura Económica, 1987.
- WOLIN, S. **Politics and vision.** Londres: Allen and Unwin, 1961.

THE DIVISION OF LABOR THROUGH THE LENS OF ORGANIZATIONAL THEORIES

ABSTRACT

The aim of this work was to understand how theories of organizational development and evolution of management influenced changes in technical and social divisions of labor. For this purpose, we performed a theoretical review of the various theories that make up the science of management and organizational studies in a chronological perspective. This article presents the main characteristics and the main names associated with each theory and from then relate them directly and indirectly the changes in social and technical divisions of labor, in order to clarify the academic and professional community about the importance.

Keywords: Division of labor