

Vol 6 Issue 6 March 2017

ISSN No : 2249-894X

*Monthly Multidisciplinary
Research Journal*

*Review Of
Research Journal*

Chief Editors

Ashok Yakkaldevi
A R Burla College, India

Ecaterina Patrascu
Spiru Haret University, Bucharest

Kamani Perera
Regional Centre For Strategic Studies,
Sri Lanka

Review Of Research Journal is a multidisciplinary research journal, published monthly in English, Hindi & Marathi Language. All research papers submitted to the journal will be double - blind peer reviewed referred by members of the editorial Board readers will include investigator in universities, research institutes government and industry with research interest in the general subjects.

Regional Editor

Dr. T. Manichander

Advisory Board

Kamani Perera Regional Centre For Strategic Studies, Sri Lanka	Delia Serbescu Spiru Haret University, Bucharest, Romania	Mabel Miao Center for China and Globalization, China
Ecaterina Patrascu Spiru Haret University, Bucharest	Xiaohua Yang University of San Francisco, San Francisco	Ruth Wolf University Walla, Israel
Fabricio Moraes de Almeida Federal University of Rondonia, Brazil	Karina Xavier Massachusetts Institute of Technology (MIT), USA	Jie Hao University of Sydney, Australia
Anna Maria Constantinovici AL. I. Cuza University, Romania	May Hongmei Gao Kennesaw State University, USA	Pei-Shan Kao Andrea University of Essex, United Kingdom
Romona Mihaila Spiru Haret University, Romania	Marc Fetscherin Rollins College, USA	Loredana Bosca Spiru Haret University, Romania
	Liu Chen Beijing Foreign Studies University, China	Ilie Pinte Spiru Haret University, Romania
Mahdi Moharrampour Islamic Azad University buinzahra Branch, Qazvin, Iran	Nimita Khanna Director, Isara Institute of Management, New Delhi	Govind P. Shinde Bharati Vidyapeeth School of Distance Education Center, Navi Mumbai
Titus Pop PhD, Partium Christian University, Oradea, Romania	Salve R. N. Department of Sociology, Shivaji University, Kolhapur	Sonal Singh Vikram University, Ujjain
J. K. VIJAYAKUMAR King Abdullah University of Science & Technology, Saudi Arabia.	P. Malyadri Government Degree College, Tandur, A.P.	Jayashree Patil-Dake MBA Department of Badruka College Commerce and Arts Post Graduate Centre (BCCAPGC), Kachiguda, Hyderabad
George - Calin SERITAN Postdoctoral Researcher Faculty of Philosophy and Socio-Political Sciences Al. I. Cuza University, Iasi	S. D. Sindkhedkar PSGVP Mandal's Arts, Science and Commerce College, Shahada [M.S.]	Maj. Dr. S. Bakhtiar Choudhary Director, Hyderabad AP India.
REZA KAFIPOUR Shiraz University of Medical Sciences Shiraz, Iran	Anurag Misra DBS College, Kanpur	AR. SARAVANAKUMARALAGAPPA UNIVERSITY, KARAIKUDI, TN
Rajendra Shendge Director, B.C.U.D. Solapur University, Solapur	C. D. Balaji Panimalar Engineering College, Chennai	V.MAHALAKSHMI Dean, Panimalar Engineering College
	Bhavana vivek patole PhD, Elphinstone college mumbai-32	S.KANNAN Ph.D , Annamalai University
	Awadhesh Kumar Shirotriya Secretary, Play India Play (Trust), Meerut (U.P.)	Kanwar Dinesh Singh Dept.English, Government Postgraduate College , solan

More.....



A PRODUTIVIDADE NA MODERNIDADE (Productivity in modernity)

Clêuber Pimentel Barbosa¹

Raylene Rodrigues de Sena²

Edna Aniceto de Magalhães Cardoso³

Lenice Ypiranga Benevides de Araújo Vieira Sá⁴

Alexandre Pirangy de Souza⁵

¹Professor e pesquisador da Universidade Federal do Amazonas - UFAM. Doutorando em Administração pela Universidade Federal de Minas Gerais – UFMG.

²Professora da Universidade Estadual do Amazonas – UEA, doutoranda em Administração pela Universidade Federal de Minas Gerais – UFMG.

³Professora e pesquisadora da Universidade Federal do Amazonas – UFAM. Doutoranda em Administração pela Universidade Federal de Minas Gerais – UFMG.

⁴Economista, Professora da Universidade Federal do Amazonas, doutoranda em Administração pela Universidade Federal de Minas Gerais – UFMG.

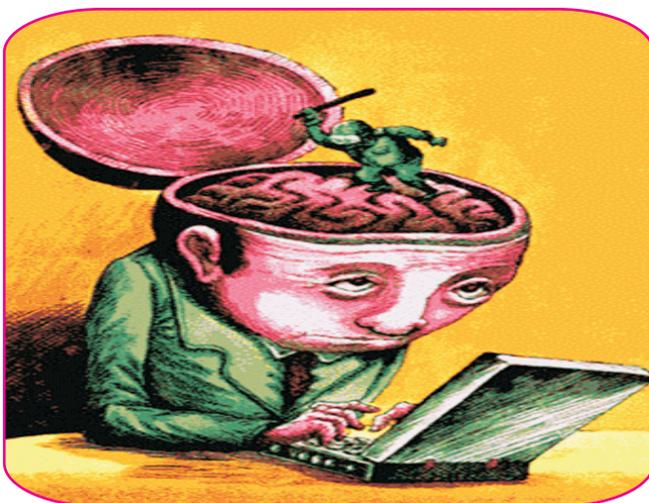
⁵Professor da Universidade Federal do Amazonas, lotado no Departamento de Administração da Faculdade de Estudos Sociais – FES. Doutorando em Administração pela Universidade Federal de Minas Gerais – UFMG.

RESUMO:

Este artigo tem por objetivo apresentar um entendimento de como se dão as relações de poder entre capitalistas e trabalhadores, juntamente com o discurso dominante acerca da questão da produtividade do trabalho, com vistas a manter o nível de competitividade da organização frente ao mercado e a própria renda dos trabalhadores. O conceito de produtividade assume relevância fundamental no meio empresarial no atual contexto econômico, por sua importância em assegurar a sobrevivência da organização e contribuir para o seu sucesso. O método utilizado para esta análise foi hermenêutico crítico, tendo como base a obra *Vigiar e Punir* de autoria de Michel Foucault. Percebe-se que na modernidade algumas organizações desenvolveram uma forma mais elaborada de vigiar e punir ao adotar sistemas de bonificações, onde são estabelecidas metas de lucros que, se forem alcançadas, todos recebem um adicional em forma de um tipo de décimo quarto salário; do contrário, não recebem (são punidos). O problema começa quando o que ocorre nem sempre está ao alcance dos empregados em atingir a meta (por exemplo, em meio a uma crise econômica). É salutar rever e adotar uma postura crítica com relação aos discursos vindos de outros países, onde há cultura e hábitos diversos dos nossos.

ABSTRACT

This article aims to present an understanding of how the power relations between capitalists and workers, together with the dominant discourse on the question of labor productivity, with a view to maintaining the level of competitiveness of the organization in front of the market and the own Workers' income. The concept of productivity assumes fundamental importance in the business environment in the current economic context, for its importance in ensuring the survival of the organization and contributing to its success. The



method used for this analysis was the critical hermeneutic, based on the work *Discipline and Punish* by Michel Foucault. It is noticed that in modernity some organizations have developed a more elaborate form of monitoring and punishing when adopting systems of bonanzas, where profit goals are established that, if they are reached, all receive an additional one in the form of a type of fourteenth salary; Otherwise they do not receive (they are punished). The problem begins when what happens is not always within reach of employees to achieve the goal (for example, in the midst of an economic crisis). It is healthy to revise and adopt a critical stance regarding discourses from other countries, where there is culture and habits different from ours.

Keywords: Administration, Productivity, modernity.

INTRODUÇÃO

Este artigo tem por objetivo apresentar um entendimento de como se dão as relações de poder entre capitalistas e trabalhadores, juntamente com o discurso dominante acerca da questão da produtividade do trabalho, com vistas a manter o nível de competitividade da organização frente ao mercado e a própria renda dos trabalhadores.

Segundo a ideia de Foucault, o esquema profundamente arraigado no seio da sociedade moderna de vigiar e punir não está dentro somente das cadeias e sistemas prisionais, mas está também em praticamente todas as instituições, como escolas, universidades, fábricas, quartéis, hospitais, hospícios, associações, famílias etc., onde comumente não percebemos essa função de controle e punição. Assim, as universidades e escolas têm seus métodos para vigiar e punir os seus professores, alunos e funcionários, tanto quanto uma empresa vigia seus empregados de diversas formas, inclusive pelo acompanhamento da evolução da produtividade, e pune os trabalhadores se as metas não forem alcançadas, até mesmo com demissão (embora, em nível de discurso, fala-se apenas na motivação e na melhoria do clima organizacional para aumentar a renda do trabalhador e o nível de competitividade da empresa, através da maior produtividade).

A obra de Foucault se transformou em um clássico em muitas áreas, mas ainda é pouco referenciado para explicar o processo de produção moderna, no sentido de entender o processo disciplinar como condição essencial para a produção no sistema capitalista.

Primeiramente, será feita uma descrição da evolução do sistema capitalista para, em seguida, analisar e problematizar o que seria a produtividade nas sociedades modernas, e seus novos métodos de controle sobre a mão-de-obra. Por fim, serão feitas as considerações finais.

A dinâmica do sistema de produção capitalista

O modo de produção capitalista remonta desde os primórdios da Primeira Revolução Industrial e se caracteriza por uma fabricação de grandes volumes de produção. As fábricas inglesas de tecido, e posteriormente, as de bens de ferro, aço etc., buscavam sempre o aumento da produção, numa época marcada por limitações técnicas no interior do processo produtivo.

O desejo de maior produção, juntamente com maior mercado consumidor (e maior mercado de compra de insumos, matérias-primas e mão-de-obra) já era visível no modo capitalista de produção inglês. Com o desenvolvimento e ampliação dos mercados consumidores, alguns outros países passaram a incorporar o modo de produção capitalista (França, EUA, Alemanha etc.), o que indicava a disseminação do capitalismo para vários países do mundo.

À medida que se difundia por todos os lugares, o modo de produção capitalista saía do interior das fábricas e abarcava os demais setores da economia, como a agricultura, a extração mineral, serviços e sistema financeiro.

Com vistas a aumentar a produção e as vendas, dando continuidade ao processo de acumulação do capital – objetivo último do capitalista, o modo de produção passou por transformações técnicas com o intuito de se obter cada vez maior produção dentro das fábricas ‘modernas’. Assim, passou a ser cada vez mais comum o uso de maquinaria que fazia a transformação da matéria-prima em produto final, com velocidade de operação cada vez maior, para se produzir mais mercadorias no mesmo espaço de tempo.

Todavia, a despeito da intensificação do uso de máquinas e equipamentos no modo capitalista de produção, restava uma questão importante a se resolver: como superar os problemas relacionados à elevada escala de produção, os quais envolviam os recursos de mão-de-obra e gerenciamento da produção?

A partir do final do século XIX, Taylor passou a lidar com as questões de gerenciamento do sistema produtivo e como ele poderia fazer com que os trabalhadores pudessem ser 'aproveitados' da melhor forma possível. A partir dos seus estudos sobre a forma de gerenciamento da empresa, ele buscou compreender como o capital poderia extrair o máximo de valor do trabalho humano.

A partir dessa época, não só a incorporação pura e simples de máquinas e equipamentos daria conta de resolver os problemas da produção capitalista. O gerenciamento de todo o sistema de produção (inclusive da parte administrativa da empresa), o gerenciamento dos trabalhadores e a própria tecnologia passaram a tomar lugar cada vez mais importante dentro do sistema de produção.

Assim, o modo capitalista de produção passou a ter uma complexidade cada vez maior no âmbito da produção de mercadorias e serviços, e a otimização da produção (entenda-se: maximização do lucro) passou a atrair interesse crescente ao capital. Alteração na forma de produção, desenvolvimento de tecnologia interna, mudança nos processos organizacionais, na estrutura organizacional, nos processos de planejamento, orçamento e gestão de Recursos Humanos passaram a coexistir com a produção de alta escala das empresas.

Aqui assume função especial a produtividade do sistema de produção, de modo a maximizar o uso da mão-de-obra dos trabalhadores da empresa. A redução crescente do tempo de produção passou a ser importante variável no processo produtivo, levado a cabo por redução do tempo ocioso e dos desperdícios inerentes à produção (sintetizado na expressão clássica "tempo é dinheiro"). Aliado a isso, o capital buscou mudanças tecnológicas para atingir o objetivo de redução do tempo de produção.

Nesse sentido, os estudos de tempos e movimentos corroboraram as iniciativas de Taylor para aumentar a produção dentro da fábrica. Henry Ford, nessa mesma linha de raciocínio, desenvolveu a produção de carros através da especialização do trabalho, onde cada trabalhador deveria fazer apenas um trabalho simples (e repetitivo), de modo a tornar possível um volume de produção que permitisse a venda em massa de veículos, através do barateamento dos seus preços.

Todavia, a crescente especialização do trabalho, com sua respectiva repetição, tem implicações na vida dos trabalhadores e no ambiente social onde as pessoas vivem. Este processo não é algo 'natural', mas vem de uma construção social e histórica do capitalismo, onde o capital procura se beneficiar da intensa produtividade do trabalho e da produção em massa, em detrimento do possuidor da força-de-trabalho. E para isso, é necessário formar, no tecido social e, especialmente, na mente do trabalhador, a ideia da importância da alta produtividade no interior do sistema de produção.

A produtividade do trabalho

A questão da produtividade se coloca desde a academia científica até o interior das fábricas, onde existem posições distintas entre os atores, cujas controvérsias não foram superadas.

Fleury (1980) menciona três linhas teóricas básicas a respeito de organização do trabalho industrial: racionalização da tarefa do cargo; enriquecimento de cargos; e grupos semi-autônomos.

A racionalização da tarefa e do cargo, também chamada administração científica, é atribuída a Frederick W. Taylor, que propôs o método da administração científica, em substituição "às regras pessoais empíricas que vigoravam no processo", como a forma mais adequada para aumentar a produtividade na esfera da produção.

A racionalização da tarefa e do cargo baseia-se em algumas premissas, como: a existência de uma maneira ótima de se desempenhar uma tarefa (estudo de tempos e movimentos); a necessidade de separar o planejamento da execução da tarefa (porque o operário é incapaz de compreender esta ciência); a necessidade de promover a seleção do melhor operário para cada tarefa, o seu treinamento e desenvolvimento; a busca da maximização dos ganhos monetários pelo trabalhador (o que motivou o desenvolvimento dos sistemas de incentivo salarial); e evitar grupos de trabalho (porque quando os trabalhadores estão reunidos tornam-se menos eficientes).

Assim, a racionalização da tarefa e do cargo requer cuidadosa análise científica da tarefa que ele deve desenvolver até a criação de um adequado sistema de treinamento, de forma que cada trabalhador receba

instruções acerca do que deve e como deve ser feito, e o tempo exato para sua execução. A produtividade dependeria, portanto, do desempenho do operário, e isto poderia ser garantido por um sistema de incentivos salariais, que levaria o nível de produtividade ao seu ponto mais alto.

Por sua vez, há o conceito de enriquecimento de cargos. Considerando os aspectos psicológicos dos trabalhadores, o resultado prático foi a adoção de medidas para melhorar o ambiente de trabalho, do qual foram feitas duas colocações básicas: a) a produtividade de uma pessoa é tanto maior quanto mais satisfeita ela estiver; e b) a satisfação é decorrente de fatores intrínsecos ao trabalho.

Consequentemente, para se atingir altos níveis de produtividade, o trabalho deve ser estruturado de forma a trazer satisfação para os indivíduos.

Para a solução deste problema foi desenvolvido um conjunto de técnicas de enriquecimento de cargos. Tais técnicas são: a rotação de cargos; a ampliação horizontal (agrupamento de diversas tarefas, de mesma natureza, num único cargo); a ampliação vertical (atribuição de tarefas de diferentes naturezas a um único cargo, como produção e inspeção); o enriquecimento de cargos (ampliação horizontal e a vertical a um único cargo).

Assim, o enriquecimento de cargos considera a ampliação do conteúdo do cargo, aumentando a diversidade de tarefas desempenhadas, resultando numa certa delegação de responsabilidade.

Como uma forma de se obter produtividade dos trabalhadores algumas empresas desenvolveram uma forma de trabalho denominada por Fleury (1980, p. 21) de Grupos semi-autônomos.

Um grupo semi-autônomo é uma equipe de trabalhadores que executa as tarefas que são designadas e ela, sem que haja funções previamente definidas para os operários executarem.

Do ponto de vista social, a sua maior relevância é a cooperação requerida entre os membros do grupo nas relações de trabalho. Adicionalmente, o grupo semi-autônomo, do ponto de vista do indivíduo, requer o desenvolvimento de múltiplas habilidades e, do ponto de vista técnico, o conceito fundamental é o da autorregulação. Assim, se pode evitar a formalização dos cargos, além de permitir que o sistema de produção se torne muito mais flexível.

Em síntese, na forma de trabalho de grupo semi-autônomo, o grupo recebe uma tarefa com baixo nível de detalhamento, recebe recursos para executá-la e tem autonomia para se estruturar durante o processo de desenvolvimento do trabalho.

Uma vantagem da especialização do trabalho diz respeito à rotinização do trabalho, que implica o estabelecimento de tarefas simples que permitem a substituição do operário. No desenho da tarefa e do cargo, a manutenção de um baixo grau de diversidade de tarefas para cada cargo justifica-se pela possibilidade de o trabalhador atingir um maior nível de especialização, implicando em maior produtividade. No caso de rotinização, o motivo mais importante é a facilidade de substituição do trabalhador.

Outra vantagem da especialização do trabalho diz respeito ao dimensionamento do quadro de pessoal. As empresas costumam ter quadro de trabalhadores superdimensionado, o que justifica as altas taxas de turnover e absenteísmo e o baixo custo de mão-de-obra. Assim, as empresas contam com capacidade ociosa quando todos os operários estão presentes. Portanto, para o uso indiscriminado dessas reservas de trabalhadores em qualquer cargo cujo ocupante tenha saído (temporária ou definitivamente), é necessário que o cargo seja definido com tarefas simples.

Fleury (1980, p. 25) enfatiza que "Em síntese, a organização do trabalho na indústria parece refletir, principalmente, os aspectos sociais envolvidos na questão, colocando em segundo plano os fatores técnicos, relacionados ao objetivo de produtividade".

A rotinização tem como característica a organização do trabalho utilizando uma mão-de-obra não-qualificada e barata.

Ademais, nesse o desenho do trabalho é organizado de forma a não permitir a qualificação e o aperfeiçoamento de mão-de-obra, bem como não permitir o contato e o agrupamento entre os operários, evitando sua possível organização, manter baixos os salários individuais dos operários e, ainda, induzir a rotatividade da mão-de-obra. Em síntese,

O trabalho na produção não é organizado de forma a utilizar a mão-de-obra de maneira eficiente, mas sim de forma a desqualificá-la e desorganizá-la, minimizando a possibilidade de surgimento de conflitos dentro da fábrica. Em outras palavras, os centros-de-decisões "sacrificam a eficiência para evitar problemas com a mão-

de-obra" (FLEURY, 1980, p. 28).

Ao considerar a evolução do conhecimento, da tecnologia e da forma de gestão da mão-de-obra, fundamentais para o desenho dos cargos e tarefas desempenhados pelos trabalhadores, a produtividade tem sido alvo de destaque nas ciências e na administração das organizações. Para o capital lograr êxito no aumento da produtividade ao longo dos últimos séculos, não só a tecnologia teve papel importante, mas também a gestão das pessoas e das organizações como um todo. Isso porque a gestão de pessoas não é algo simples ou 'tranquilo', mas exige esforço contínuo e, muitas vezes, programas de incentivos e motivação para se conseguir alcançar as metas de produtividade propostas pela organização.

Foucault e a sociedade disciplinar

Aqui se insere as relações de poder, as quais muitas transformações passaram a ser operadas ao longo dos últimos séculos, tratadas na obra de Foucault. Uma das mais importantes delas consiste na constatação de que o poder da soberania é substituído gradativamente pelo poder disciplinar e, por conseguinte, as monarquias soberanas se convertem aos poucos em verdadeiras sociedades disciplinares. Mas a que se deve esta transformação histórica? É nesse ponto que a pesquisa de Foucault revela que, ao longo desses dois séculos, multiplicaram-se por todo o corpo social verdadeiras instituições de disciplina, tais como as oficinas, as fábricas, as escolas e as prisões – que passam a constituir seu objeto de investigação de sua obra *Vigiar e punir*.

Dentro dessa lógica disciplinar, é como se existisse uma câmera interna, capaz de vigiar por dentro as ações dos indivíduos. Então, a partir da consciência cada vez mais autocrítica, o homem se torna seu próprio carrasco. E esta acaba se tornando a forma de tortura moderna.

Contudo, mais do que vigiar, é preciso construir um sistema de poder capaz de moldar o homem passivo, útil e disciplinado. Foucault chamou esse processo de poder disciplinar. O poder disciplinar é fruto de transformações da sociedade burguesa, do deslocamento do poder soberano para o corpo social. Tal poder se exerce sobre os corpos individuais por meio de exercícios especialmente direcionados para a ampliação de suas forças. Estes exercícios tinham, como objetivo, o adestramento e a docilização dos corpos. "É dócil um corpo que pode ser submetido, que pode ser utilizado, que pode ser transformado e aperfeiçoado" (FOUCAULT, 2004, p.118). Em sua visão, os instrumentos responsáveis pelo sucesso do poder disciplinar são o olhar hierárquico, a sanção normalizadora e o exame (controle).

Mas o que é o poder? São apenas os governos? E as grandes corporações? Para Foucault, o poder permeia toda a sociedade, e está tanto no nosso corpo como nas grandes instituições. O poder está em todo lugar, pois o indivíduo é a matéria do poder. Aqui entra a diferença entre o conhecimento e o saber. Enquanto o conhecimento é apenas a construção de um processo de racionalização complexo, como por exemplo, catalogar os planetas do universo, os tipos de espécies ou os vírus do planeta, o saber pega esse conhecimento e aplica na sociedade gerando uma relação de poder. Um exemplo de como o poder está intimamente relacionado com o saber é o hospital e a medicina. Através desse saber os agentes de saúde ganham poder sobre a vida dos seus pacientes leigos. Eles ganham o poder de determinar quem é normal ou quem é louco, e nessa área Foucault chega a fazer várias críticas à psiquiatria.

O discurso da produtividade

Em termos de discurso veiculado na mídia, é comum se ouvir acerca da importância da produtividade para se alcançar um maior nível de bem-estar (econômico e, portanto, social). Ao se conseguir maior nível de produtividade, as empresas conseguiriam produzir mais mercadorias/serviços com os mesmos fatores de produção, aumentando o nível de riqueza da sociedade. Isso traz benefícios à própria sociedade na medida em que esta riqueza, pertencente a ela, proporciona maior nível de bem-estar.

Aqui podemos nos perguntar: porque este discurso é tão forte sem que haja contestação dos seus argumentos?

Sabemos que a soberania do homem sobre a natureza transfigura-se em dominação do homem sobre o homem, em mundo governado em nome da técnica, surgindo oportunidade para o desenvolvimento da razão no seio da sociedade de consumo configurada pela indústria cultural. Isso faz com que se trabalhe com um conceito restrito de razão. Em virtude disto, confunde-se o processo de modernização capitalista, que é calcado

na razão instrumental (HABERMAS, 1987).

Aqui buscar-se delinear um conceito de racionalidade que encontra seus fundamentos nos processos de comunicação intersubjetiva com vistas a alcançar o entendimento que, na estrutura da linguagem cotidiana, está embutida uma exigência de racionalidade.

A questão que se coloca é: desde quando os seres humanos jogam limpo e honesto nas discussões? Habermas diz que justamente porque seres humanos não costumam ser totalmente honestos na discussão é que é preciso estabelecer regras ou modos para que o entendimento possa existir, que é a razão. Assim, só se pode discutir se houver igualdade entre as pessoas. Quando se discute com alguém que possui muito mais poder que outro, não existe uma conversa, mas uma imposição.

A partir deste ponto, a Teoria da Ação Comunicativa se torna uma teoria social que se fundamenta na centralidade da comunicação enquanto processo de significação do real e de articulação do social (ARAGÃO, 1997). Parte do pressuposto de que a realidade humana é compreendida pela competência linguística, seja em sua natureza objetiva/subjetiva, seja normativa. Ademais, é através da comunicação que se articula o entendimento sobre a realidade com aqueles com quem necessitamos conviver juntos.

Em vista dos argumentos apresentados conclui-se que a Teoria da Ação Comunicativa nos faz enxergar a realidade em que a massa capitalista nos faz viver, e quão grande é a influência dessa massa desde simples atitudes até em grandes saltos. Os meios de comunicação de massa são severamente controlados, fazendo com que a formação democrática de vontade fique fraca, reforçando o discurso da visão da classe dominante. A produção cultural e científica nos leva a crer em algo superior e melhor, algo que necessitamos ter. As discussões políticas são fechadas, querendo ou não, e o público têm a sensação de estar presente, porém está distante. Ser contra a corrente de pensamento dominante, hoje em dia, ficou muito difícil.

No nível do discurso, o aumento da produtividade levaria a várias benesses no sistema de produção, tanto para os trabalhadores quanto para os empresários (inclusive ao restante do país).

Assim, com maior produtividade, o nível geral de competitividade das empresas seria maior, o que proporcionaria maior crescimento delas, com maior lucro e, portanto, maior investimento. Este ciclo virtuoso acarretaria em maior nível de emprego, o que ajudaria a reduzir problemas econômicos e sociais, tais como desemprego, marginalidade, segurança pública, exclusão social das pessoas mais vulneráveis economicamente etc.

Esse discurso enfatiza que tal cenário induziria, decisivamente, a nação a se desenvolver de forma mais rápida, superando os atrasos característicos dos países pobres e subdesenvolvidos.

Corroborando com esta ideia, Rocha (2007, p. 223), ao estudar a produtividade do trabalho e mudança estrutural na indústria brasileira, menciona que a aceleração do crescimento empaíses em desenvolvimento tem como principais determinantes o aumento ntaxa de investimento e o aumento da produtividade dos fatores de produção.

Assim, países que se especializam em setores de alto crescimento da produtividade detendem a ter taxas de crescimento superiores às taxas de crescimento daqueles países especializados em segmentos de baixo crescimento da produtividade.

Neste ponto podemos tomar a noção de campo em Bourdieu (1989) para uma análise mais interessante na questão da produtividade. Como a análise de Bourdieu poderia ser pensada nesta discussão? Como os capitalistas e os trabalhadores se inserem, cada qual no seu papel, no jogo da produtividade? Como o discurso do produtivismo pode ser usado para convencer a sociedade acerca de sua importância? Ademais, como vigiar ou controlar o trabalho para o capital continuar sendo acumulado constantemente?

A noção de campo em Bourdieu significa um espaço social de dominação e de conflitos, onde os indivíduos agem segundo sua posição neste espaço.

Campo é o espaço onde as relações sociais estão distribuídas na forma de capital. Os participantes de cada campo possuem capacidades de desempenhar funções e a lutar para atingir seus objetivos e garantir sua sobrevivência dentro do campo. Na estrutura do campo há hierarquia de posições, tradições, instituições e história, e os participantes detêm um conjunto de disposições para agir de acordo com as possibilidades existentes dentro desta estrutura chamada de habitus . Bourdieu trabalha os conceitos de campo, capital e habitus para explicar as interações dos indivíduos na sociedade.

O discurso oficial do Estado, da mídia, da elite e da academia científica acaba se tornando a estrutura estruturada e estruturante no campo do trabalho de modo a reificar a posição da classe dominante em seu papel de acumulação de riquezas, e na classe operária em seu papel de recursos humanos necessários à manutenção da competitividade econômica do país frente aos outros países, além de afirmar a possibilidade de aumento de renda caso houver crescente nível de produtividade da força-de-trabalho, obtida, inclusive, com aumento da qualificação formal dos trabalhadores.

Para Bourdieu, a sociedade é composta por diversos campos sociais, com regras de funcionamento e com relações de força próprias. Os campos são como espaços sociais que possuem objetos e interesses particulares, denominados capitais, que são tanto instrumentos quanto objetos de disputa. Bourdieu compreende que o sistema de poder é gerado a partir de campos sociais autônomos, no interior dos quais se travam lutas por poder (inclusive entre os campos). Um campo social é mais fortemente estabelecido quanto maior for o seu grau de autonomia e quanto maior for a quantidade de capital simbólico (econômico, social e cultural) acumulado por seus membros.

Sob este aspecto, a classe trabalhadora possui desvantagem em seu capital simbólico frente às elites, por não deterem os meios de produção necessários a sua sobrevivência, nem possuírem capital político ou mesmo cultural frente à classe capitalista. Portanto, não é de se estranhar que a visão de mundo, sob a ótica dos trabalhadores, não é largamente difundida na mídia e, portanto, seu poder, vis-à-vis a classe dominante, é pequeno.

Assim, os capitais tornam-se tipos específicos de poder que são desigualmente acumulados pelos indivíduos nos campos. E, nesses campos, os agentes e as instituições enfrentam-se de acordo com a posição que ocupam e com seus capitais simbólicos. Portanto, não é à toa que vemos o controle e a punição da classe capitalista sobre a classe trabalhadora, mas raramente vemos alguma punição sobre a classe capitalista.

O poder simbólico, todavia, reúne tanto um caráter de invisibilidade quanto uma convivência por parte daqueles que são dominados. Há uma convivência implícita por parte dos dominados, ou seja, trata-se de uma forma de poder cujos dominados não querem sequer se reconhecer na condição de dominados (SOUZA FILHO et al, 2013).

Os competidores do campo reconhecem o poder simbólico como legítimo, que pode ocorrer de forma consciente ou inconsciente. O poder precisa ser reconhecido pelos dominados, mas isso se dá de forma implícita, com base no reconhecimento do valor simbólico dos capitais detidos por aqueles que o exercem (SOUZA FILHO et al, 2013).

Como em qualquer outro campo econômico-social e até político, um espaço específico como o mercado de trabalho requer de seus participantes habilidades e conhecimentos adquiridos historicamente e culturalmente. Esse capital cultural adquirido é fundamental para que os capitalistas logrem êxito em seus planos de aumentar a produtividade do trabalho em suas organizações. Além do capital cultural, o capital econômico é fundamental para o sucesso do discurso e a práxis do aumento da produtividade e da busca contínua por qualificação do trabalhador.

Por fim, podemos mencionar algumas expressões dos capitalistas e dos especialistas em RH, que são famosas e carregadas de significados, demonstrando o exercício do poder simbólico: “Há desemprego porque o trabalhador não tem qualificação”, “Os salários são baixos porque os trabalhadores são pouco produtivos”, “O país não é competitivo em relação aos países centrais porque a produtividade e a qualificação da mão-de-obra são baixas”, “Para aumentar a competitividade da empresa é necessário haver aumento da produtividade do trabalho”, “tempo é dinheiro”.

Todavia, ao olharmos a questão do lado do trabalhador, para determinada parcela da população que conta apenas com sua própria força de trabalho (isto é, sem outras transferências diretas de renda), o trabalho é sua única fonte de renda. No Brasil, 3/4 da renda das famílias são derivados do trabalho e mais da metade das famílias brasileiras tem o trabalho como sua única fonte de renda (BARROS et al, 2004, p. 1).

Por sua vez, a remuneração do trabalho depende da produtividade dos membros ocupados e de seu poder de barganha (sua capacidade de converter produtividade em remuneração). Portanto, a produtividade do trabalho e o poder de barganha dos trabalhadores também são determinantes da remuneração do trabalho.

Por seu lado, a produtividade do trabalho é determinada pela interação das características dos

trabalhadores com as características dos postos de trabalho que ocupam. Assim, quanto mais qualificados forem os trabalhadores, maior será a sua produtividade. Barros et al (2004) postulam que a produtividade também dependa da natureza dos postos de trabalho. Caracteristicamente, avanços tecnológicos e o uso mais intenso de outros insumos elevam a produtividade do trabalho. Em síntese, a produtividade do trabalho é determinada pela qualificação dos trabalhadores e pela qualidade dos postos de trabalho.

Por consequência, o crescimento na remuneração do trabalho requer um crescimento na produtividade do trabalho dos trabalhadores ocupados ou ainda uma elevação no poder de barganha dos trabalhadores.

Por fim, temos que o crescimento na produtividade do trabalho exige ou uma melhoria na qualificação da mão-de-obra ou uma melhoria na qualidade dos postos de trabalho disponíveis (BARROS et al, 2004, p. 4).

Dito de outra forma, a associação entre a qualidade dos postos de trabalho e a qualificação dos trabalhadores significa uma probabilidade maior de os trabalhadores mais qualificados ocuparem os postos de trabalho de maior remuneração na economia.

De fato, veremos que boa parte da maior desigualdade de renda brasileira em relação à Costa Rica resulta simplesmente do fato de que, enquanto no Brasil os trabalhadores com maior qualificação têm maior acesso aos melhores postos de trabalho, naquele país o acesso aos melhores postos de trabalho é muito similar entre trabalhadores com alta e baixa qualificação (BARROS et al, 2004, p. 5).

Em termos do seu nível de escolaridade, a mão-de-obra brasileira encontra-se bem inferior à da Organisation for Economic Cooperation and Development – OECD (Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico – OCDE). Ao se considerar a população acima de 15 anos com escolaridade média de 4,9 anos de estudo, o Brasil possui uma escolaridade média próxima à metade da média para a OCDE (BARROS et al, 2004). Essa diferença mostra que o indicador de qualificação da força de trabalho seja 40% menor no Brasil que nos outros países da OCDE. Essa é uma diferença de proporções significativas e explica parte das disparidades em produtividade e renda per capita entre o Brasil e a OCDE (idem, ibidem, p. 89). Sua conclusão é que o principal fator que explica a baixa produtividade (e renda per capita do brasileiro) em relação aos outros países é a baixa qualidade dos postos de trabalho brasileiros (apesar da baixa qualificação da força de trabalho também exercer seu papel para explicar a baixa renda per capita brasileira).

A renda per capita brasileira é cerca de 1/3 da renda per capita da OCDE. Os resultados obtidos por Barros et al (2004) mostram que a menor renda per capita brasileira (em relação aos países da OCDE) provém, essencialmente, de dois fatores: a) uma força de trabalho com menor qualificação; e b) postos de trabalho de menor qualidade. Destes dois fatores a pior qualidade dos postos de trabalho assume importância um pouco maior que o fator relativo à baixa qualificação da força de trabalho. Em conjunto, esses dois fatores explicam por que a produtividade do trabalho no país é tão inferior à produtividade na OCDE, fator este que explica 96% da enorme diferença em renda per capita entre o Brasil e a OCDE.

Assim, a renda per capita brasileira é menor porque a produtividade do trabalho é menor no país. E a produtividade é menor no país tanto porque a qualificação dos trabalhadores é pior, como também, principalmente, porque a qualidade dos postos de trabalho é inferior (BARROS et al, 2004, p. 90).

O discurso presente na mídia favorece a ideia de que a menor produtividade do trabalho faz com que o crescimento da renda per capita seja menor no Brasil em relação aos outros países mais ricos (especialmente aos da OCDE). Conforme as palavras de Barros et al (2004, p. 177) “Em suma, comparativamente a essas localidades, somos mais pobres porque nossos trabalhadores produzem menos”.

Qualificação da Força de Trabalho

É frequentemente dito que o progresso tecnológico aumentaria a demanda por mão-de-obra qualificada e, assim, os retornos para estes trabalhadores cresceriam mais do que os retornos dos trabalhadores não qualificados. Assim, acredita-se ainda que o progresso tecnológico possa gerar demandas por áreas específicas do conhecimento, provocando aumento dos retornos da educação nessas áreas.

Na literatura há ampla aceitação de que o capital humano tem papel nevrálgico para o progresso econômico. A ampliação no número de pessoas bem educadas pode trazer maiores níveis de produtividade e favorecer a absorção de tecnologia.

Em décadas recentes nota-se um crescente incentivo à elevação do nível educacional das pessoas, com

base na premissa de que quanto maior for o nível de educação maiores serão as chances de melhores oportunidades de emprego, renda e ascensão na carreira profissional. É ampla a ideia de que os postos de trabalho estão se tornando cada vez mais tecnológicos e baseados em informação, necessitando de trabalhadores altamente qualificados.

Como o crescente aumento na oferta de qualificação é um fato irrefutável, a discussão do tema se desenvolve sobre a demanda por qualificação.

Reis (2012) postula que, em algumas abordagens, o progresso tecnológico é impulsionado pelo desejo dos empregadores de obter maior controle do processo produtivo com o intuito de aumentar sua participação na distribuição de renda. Outros estudiosos defendem uma complementaridade entre qualificações e tecnologia, já que o progresso tecnológico exigiria trabalhadores melhor qualificados. Então, a mudança tecnológica estaria atrelada à qualificação, o que explicaria o aumento da desigualdade salarial entre as categorias de qualificação nas últimas décadas.

A teoria do Capital-Humano, formulada por Becker ainda nos anos 60, destaca a educação como um investimento pessoal que traz retornos futuros ao indivíduo, além do benefício advindo do aumento da produtividade do trabalho conferido pela sua maior educação.

Diversos estudiosos estimaram uma função de produção agregada para captar o efeito do Capital-Humano sobre o crescimento de países em desenvolvimento, encontrando significativos efeitos da educação sobre o crescimento.

O discurso existente na mídia de massa é que o investimento em educação contribui para uma distribuição mais equitativa do crescimento econômico, favorecendo a distribuição da renda. Assim, os gastos públicos com educação devem contribuir significativamente para a redução das desigualdades sociais.

Teoria do Capital Humano

O capital humano é considerado como um fator importante sobre o crescimento econômico na medida em que afeta diretamente as habilidades do trabalhador. Um trabalhador melhor qualificado (educado) pode fazer o mesmo serviço, utilizando as mesmas técnicas, máquinas e equipamentos, obtendo um produto final maior do que outro trabalhador que não esteja tão bem preparado.

A Teoria do Capital Humano (TCH) trata das características individuais dos trabalhadores como principais determinantes de mobilidade ocupacional. Sob essa ótica, os principais determinantes da mobilidade dos trabalhadores se relacionam à sua produtividade. Neles incluem-se escolaridade formal, treinamentos profissionais, experiência, conhecimento, motivação, atitudes, talento e habilidades. Portanto, espera-se que trabalhadores mais produtivos tenham maior potencial para ocupar os melhores empregos no mercado de trabalho, enquanto os trabalhadores menos produtivos assumiriam as piores ocupações.

Os trabalhadores podem adquirir habilidades e conhecimentos para aumentar sua produtividade no trabalho, o que possivelmente atrairá a atenção dos empregadores por possibilitar maiores rendimentos às firmas. A partir dessa análise, os próprios empregadores poderão prover alguma compensação ou benefício para manter os trabalhadores mais produtivos.

A TCH sugere que as firmas utilizem integralmente a produtividade dos trabalhadores e os remunerem por sua produtividade marginal, pois se presume que os agentes econômicos tenham um comportamento maximizador, utilizando plenamente os investimentos em capital humano realizados pelos indivíduos. Nessa visão, os salários deveriam sempre se igualar à produtividade marginal dos indivíduos, determinada pelo nível do capital humano acumulado (educação formal ou treinamento).

Sob a perspectiva do capital humano, normalmente se espera um retorno positivo da educação.

Capital Humano e crescimento econômico

Apesar de já existir uma ampla aceitação de que o papel do capital humano sobre o nível de crescimento da renda dos países seja importante, os resultados empíricos não são tão fáceis de serem comprovados. Isso acontece porque muitos estudos empíricos não encontram uma relação positiva significativa entre a taxa de crescimento da renda e nível de capital humano.

De fato, é de se esperar haver algum grau de correlação entre o nível de capital humano e a taxa de

crescimento, já que um país que esteja engajado em criação de tecnologia disporá de pessoas altamente capacitadas envolvidas no processo direto de produção de bens e serviços, bem como na criação de inovação e difusão tecnológicas.

No entanto, Nakabashi (2005) aponta que a maior parte dos estudos que dão suporte à ideia da importância do capital humano sobre o crescimento da renda é proveniente de estudos microeconômicos. Muitos desses estudos empíricos apontam que os retornos dos investimentos em capital humano são elevados tanto em países em desenvolvimento quanto nos desenvolvidos.

Assim, os efeitos diretos do capital humano sobre a renda é que pessoas mais capacitadas realizam maior quantidade (ou melhor, qualidade) de trabalho, considerando o mesmo período de tempo e a mesma quantidade de capital e de tecnologia. Dessa forma, as pessoas mais capacitadas possuem maiores qualificações para realização de seus trabalhos específicos aumentando, portanto, a produtividade do trabalho.

Por sua vez, o trabalho de Reis (2012, p. 113) dá a entender que os sobre-educados parecem ganhar menos do que os outros grupos. Seus resultados sugerem que os anos excedentes de escolaridade são remunerados a taxas mais baixas do que a escolaridade requerida pela ocupação (situação de compatibilidade), enquanto os anos insuficientes teriam melhores retornos do que a escolaridade requerida.

Uma interpretação possível é que a produtividade do trabalho é determinada pelas características da ocupação, e não simplesmente pelas características dos trabalhadores.

Seguindo essa visão, o investimento na educação, por um lado, faz o trabalhador acreditar que obterá maiores rendimentos do trabalho em função de sua melhor capacitação, auferindo salários maiores e maior satisfação e crescimento profissional. No entanto, a visão de que o rendimento para os sobre-educados é menor relativamente aos trabalhadores compatibilizados pode desmotivar a ideia da não recompensa pelo investimento em educação. Ainda mais se for considerado que o retorno do capital humano parece ser mais alto no caso do trabalhador possuir menos educação formal do que exigido para o desempenho da ocupação.

A ideia disseminada nos meios de comunicação de massa sugere, assim, que o trabalhador tem nível de renda menor em países pobres, como o Brasil, em virtude de sua baixa qualificação e baixa produtividade. No entanto, raramente se ouve que as características dos postos de trabalho, propostos pelas organizações, dispõem de baixa qualidade (baixa remuneração), passando a impressão de que a 'culpa' pela baixa remuneração é do trabalhador, e nunca das empresas.

O lazer e o trabalho

A partir dos anos 70, os indicadores relativos às necessidades e aspirações humanas, no estudo da organização do trabalho, ganharam maior importância diante do desafio de aumento da produtividade nas organizações, visando aumentar a competitividade da firma. Aqui também ganha importância a responsabilidade social da empresa ao se tratar da avaliação da produtividade do trabalho. Este fato indica uma mudança na administração das organizações, dando maior relevância à qualidade de vida no trabalho, de forma tão importante quanto a modernização tecnológica o é para a organização.

Neste contexto, o lazer vem despertando a atenção de estudiosos da estruturação organizacional, que começam a vê-lo como importante indicador de qualidade de vida do trabalhador, que ajudam no desenvolvimento das faculdades cognitivas, intuição, criatividade, sociabilidade e da capacidade de simbolizar e interagir, importantes nas novas formas de organização do trabalho (AGUIAR, 2000).

Muitos autores vêem o lazer como instrumento de alienação, enquanto que outros postulam a possibilidade de sua contribuição para a tranquilidade, a ordem e a segurança social. A prática do lazer nas empresas vem sendo estimulada devido aos resultados positivos na melhoria da qualidade de vida dos funcionários e no retorno econômico para a empresa, ao reduzir os problemas de relacionamento entre as pessoas e melhoria da auto-estima dos trabalhadores, podendo acarretar em ganhos para empregados e empregadores (AGUIAR, 2000).

A produtividade depende do desenvolvimento dos Recursos Humanos, e envolve habilidade, vontade, interesse, consciência, técnica e gerenciamento, no contexto social e econômico. (idem, ibidem, p. 115).

A qualidade e a produtividade, juntamente com tecnologia e Recursos Humanos, formam os principais indicadores do desempenho produtivo. E recentemente é que a qualidade ganha maior importância enquanto

elemento pertencente à melhoria da produtividade. A qualidade poderá ser fundamental para o aumento da competitividade de uma organização, e que se viabilizaria através de mudanças nas relações entre empresas e governos e entre patrões e trabalhadores, baseada no compromisso da continuidade da empresa no mercado.

Isto requer dos trabalhadores confiança e entusiasmo, condições proporcionadas pelos empregadores através da proteção do investimento, assegurando dividendos e empregos melhorando a qualidade de vida no trabalho. Esta filosofia abandona a avaliação do desempenho da empresa com base apenas nos dividendos distribuídos, passando a considerar também sua responsabilidade social (AGUIAR, 2000, p. 115).

Os Recursos Humanos constituem-se no desafio das organizações, já que a velocidade das mudanças no mundo do trabalho tem sido rápida, exigindo constante exame das novas competências requeridas aos trabalhadores. O termo competência é, muitas vezes, empregado no sentido de maior qualificação. A formação de novas competências deve atender às exigências do mercado e está acontecendo com maior sucesso nas empresas que vêm adotando uma nova postura no ambiente corporativo, tornando-se organizações de aprendizagem e promovendo a qualificação do trabalhador, desenvolvendo habilidades críticas do saber agir, proporcionando melhores condições de interagir no ambiente de trabalho (AGUIAR, 2000, p. 116).

Desse modo, algumas empresas começaram a incluir em suas práticas cotidianas o planejamento do lazer de seus funcionários, resultando em maior atenção para o lazer, como clubes, colônias de férias, lazeres da hora do almoço, como salas de TV, cinema e salão de jogos, pausas rápidas para cafezinho e até com pausas para repouso e descontração. Os resultados dessas ações refletem-se na melhoria dos relacionamentos, do convívio social e do ambiente de trabalho resultando, conseqüentemente, em maior rendimento (AGUIAR, 2000, p. 119).

Considerações Finais

Submetida à ação externa, mentes e corpos humanos podem ser moldados por diversas instituições sociais. Ao mesmo tempo em que se firmavam várias instituições de proteção e assistência aos cidadãos como família, hospitais, escolas e prisões, nelas também se inseriam mecanismos de controle baseadas na ameaça de punição.

A sociedade capitalista moderna precisa de ordem, disciplina, vigilância, controle, padrão, uniformização, planejamento em relação principalmente àquilo que está relacionado com o comportamento. Esse planejamento vai passar pelo adestramento. Então, são construídos pelas instituições os dispositivos de controle. Dispositivos disciplinares onde gradativamente as pessoas passam a controlar a si mesmo e as outras pessoas. E a ideologia, juntamente com a prática do discurso dominante, assumem relevância especial nesse contexto, já que acabam por contribuir em 'convencer' o trabalhador sobre o que ele deve pensar enquanto ator social do modo capitalista de produção.

O trabalhador, por seu lado, não pode sobreviver muito tempo sem trabalhar, e o que a ele é colocado como meio de subsistência é justamente a "alternativa" de se assalariar, o que dispensa o capital (por meio do Estado) de coagir o trabalhador a se assalariar e a se submeter ao capital.

A ideologia dominante, neste sentido, promove a adesão a um estilo de vida condizente com a ordem capitalista. Nela os dominadores garantem o consentimento dos dominados e que se reconheça que a maioria dos participantes no processo apoia-se nos mesmos esquemas e conceitos para representar o funcionamento, as vantagens e as servidões da ordem na qual estão inseridos.

Assim, a capacidade de se adaptar às novas situações, de estipular correntes de pensamento para ditar a 'modernidade', o 'novo', aquilo que é nova fase de competitividade, a moda (tão em uso nas ciências da Administração), vai imprimindo no capitalismo sua característica marcante nos últimos anos, a ponto de até os seus críticos ou contestadores não manterem argumentos convincentes (para a sociedade em geral, e para a classe trabalhadora em particular) a respeito de seu poder enquanto modo de produção.

O final do século XX e início do XXI vão fazer nascer novos elementos à crítica ao capitalismo. Os novos formatos de organização do trabalho, as produções cinematográficas e ideias como reengenharia, reestruturação produtiva, fusões, cortes, produção flexível, globalização, terceirização, flexibilização etc. vão transformar a visão (é o que o capitalismo espera) das pessoas, tanto da classe trabalhadora quanto da dominante, a respeito do capitalismo contemporâneo. É comum vermos em todos os lugares, especialmente na mídia de massa, as promessas de liberdade, criatividade e autonomia divulgadas pelo novo modelo flexível de

trabalho. Aqui, as novas vítimas não são apenas os operários e trabalhadores comuns, mas também os membros das classes executivas e administrativas, que constantemente se vêem envelhecidos e obsoletos por um sistema que pede constante inovação tecnológica e reinvenção de competências.

Visto de forma mais ampla, o avanço tecnológico aumenta a produtividade da mão-de-obra (produto por trabalhador), possibilitando o aumento da riqueza e, por conseguinte, a superação da pobreza e do subdesenvolvimento.

Portanto, as mudanças tecnológicas são fundamentais na dinâmica da economia e um fator primordial para o crescimento e desenvolvimento dos países e das pessoas.

O conceito de produtividade assume relevância fundamental no meio empresarial no atual contexto econômico, por sua importância em assegurar a sobrevivência da organização e contribuir para o seu sucesso. Porém, sua noção como medida do progresso técnico e econômico remonta ao século XIX (AGUIAR, 2000, p. 115).

O discurso liberal-produtivista, neste sentido, se insere no contexto da concorrência capitalista e entre os países. Assim, tem-se a necessidade de se aumentar a produtividade do país para manter-se em posição de competir com os demais, a fim de não serem engolidos por eles. A partir desse ponto passa a haver crescente tendência à maior flexibilização do trabalho e redução da jornada de trabalho.

Aplicando Foucault nesse sentido, algumas organizações desenvolveram uma forma mais elaborada de vigiar e punir ao adotar sistemas de bonificações, onde são estabelecidas metas de lucros que, se forem alcançadas, todos recebem um adicional em forma de um tipo de décimo quarto salário; do contrário, não recebem (são punidos). O problema começa quando o que ocorre que nem sempre está ao alcance dos empregados em atingir a meta (por exemplo, em meio a uma crise econômica).

Outra questão pertinente refere-se à tecnologia obsoleta usada na organização. Se a empresa não faz investimentos em equipamentos mais eficientes e econômicos, e insiste em operar com maquinário obsoleto, os resultados serão baixa produtividade, e nesse cenário muitos funcionários são punidos com a demissão. Mas, os trabalhadores tem poder de decidir sobre questões estratégicas da empresa?

A tradição acadêmica brasileira em Administração aceita os modismos e as tendências emanadas pelos países desenvolvidos de maneira acrítica, relegando as análises nacionais a textos de importância secundária. Para a academia brasileira, vale o que é produzido no exterior, especialmente nos Estados Unidos.

Portanto, é salutar rever e adotar uma postura crítica com relação aos discursos vindos de outros países, onde há cultura e hábitos diversos dos nossos, de modo a adquirirmos postura própria com o que acontece em nossa sociedade.

REFERÊNCIAS

1. AGUIAR, M. F. Lazer e Produtividade no Trabalho. Turismo em Análise, São Pau/o, 11 (2): p. 111-124 novo 2000.
2. ARAGÃO, L. M. de C. Razão comunicativa e teoria social crítica em Jürgen Habermas. 2. ed. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1997.
3. BARROS, R. P., CARVALHO, M., FRANCO, S., MENDONÇA, R. Acesso ao trabalho e produtividade no Brasil: implicações para crescimento, pobreza e desigualdade. Rio de Janeiro: IPEA, 2004. 196 p.: gráfs., tabs.
4. BOURDIEU, P. O poder simbólico. Tradução de Fernando Tomaz. Rio de Janeiro: Bertrand, 1989.
5. FLEURY, A. C. C. Produtividade e organização do trabalho na indústria. Revista de Administração de Empresas, Rio de Janeiro 20(3); 19-28, jul./set. 1980.
6. FOUCAULT, Michel. Vigiar e Punir: nascimento da prisão. 30. Ed. Petrópolis: Vozes, 2004.
7. HABERMAS, J. The theory of communicative action. Vol 2. Lifeworld and sistem: A critique of functionalist reason. Boston, Beacon Press. 1987.
8. NAKABASHI, L. Três Ensaio Sobre Capital Humano e Renda por Trabalhador. BELO HORIZONTE. Cedeplar/UFMG, 2005.
9. REIS, Sandra Melo dos. Incompatibilidades entre educação e ocupação: uma análise regionalizada do mercado de trabalho brasileiro / Sandra Melo dos Reis. Belo Horizonte: Cedeplar, FACE/UFMG, 2012.
10. ROCHA, F. Produtividade do trabalho e mudança estrutural nas indústrias brasileiras extrativa e de transformação, 1970-2001. Revista de Economia Política, vol. 27, nº 2 (106), pp. 221-241, abril-junho/2007.

11.SOUZA FILHO, O. V., SILVEIRA, R. Z., CARRIERI, A. P., TEIXEIRA, J. C. Um arranjo produtivo em xeque”: campo, habituse capital simbólico em um Arranjo Produtivo Local moveleiro em Minas Gerais. Revista de Administração, São Paulo, v.48, n.4, p.671-687, out./nov./dez. 2013.

6.O objetivo da disciplina, como instrumento do poder disciplinar é justamente docilizar o indivíduo, “fabricando-o”, do ponto de vista social, econômico e político, e assim produzir mais, para gerar mais lucros, de forma que homens e mulheres não se revoltam com o Estado.

7.O poder disciplinar é, antes de tudo, uma forma de organizar o espaço físico e utiliza uma técnica que busca separar e dividir, para melhor controlar. O poder disciplinar exerce função de “adestrar” a multidão das pessoas: adestrar para retirar e se apropriar ainda mais e melhor (FOUCAULT, 2004).

8.A razão instrumental nasce quando o sujeito do conhecimento toma a decisão de que conhecer é dominar e controlar a Natureza e os seres humanos.

9.O habitus refere-se às práticas e representações dos indivíduos, e compreendem o que as pessoas vão incorporando durante sua trajetória de vida, como a forma de andar, vestir, falar e gesticular. O habitus são, assim, as estruturas estruturadas que operam como estruturas estruturantes no interior do campo.

10. O conceito de capital simbólico foi derivado da noção econômica de capital, que se baseia em aspectos como acumulação, investimentos e extração de lucro, além de capital cultural e social. Este compreende os recursos econômicos e os fatores de produção, como renda, patrimônio, bens e trabalho. O capital cultural diz respeito ao conhecimento, às habilidades e às informações detidas. O capital cultural pode assumir a forma de talento (inato ao indivíduo), pode estar em estado objetivado (quando o indivíduo possui algo, como uma obra de arte), ou pode estar institucionalizado (como diplomas e títulos acadêmicos de universidades).

11. Um exemplo recente e característico do caráter não punitivo em relação à classe capitalista foi o processo de deflagração da crise financeira ocorrida nos EUA em 2007/2008. O próprio sistema vigente possibilitou (e ainda possibilita) um jogo especulativo cada vez mais intenso no mercado imobiliário americano (e no mercado financeiro, de maneira geral). O processo de venda de imóveis passou a se dar de forma tão especulativa que a ‘bolha’ finalmente estourou. No entanto, ao invés do Estado punir as empresas financeiras (responsáveis pela crise), o que o mundo viu foi a injeção de centenas de bilhões de dólares na economia mundial para salvá-la da crise. Todavia, a culpa pelas mazelas da economia e da dívida do Estado sempre é associada ao Estado do Bem-Estar Social.

12.A renda de uma família pode provir essencialmente de três fontes distintas: dos rendimentos de ativos que eventualmente possuam, das transferências de renda recebidas e do rendimento do trabalho. Portanto, a maior parcela da renda familiar dos trabalhadores provém dos rendimentos do trabalho.

13.As primeiras ideias que deram origem à formulação da teoria sobre capital humano datam da economia clássica e já mostrava a importância dos investimentos realizados em pessoas para o desenvolvimento de suas habilidades (Cf. NAKABASHI, 2005, p. 7).

1. CLÉUBER PIMENTEL BARBOSA



Possui graduação em Ciências Econômicas pela Universidade Federal de Uberlândia (1996) e mestrado em Desenvolvimento Econômico pela Universidade Federal do Paraná (1999). Atualmente é professor da Universidade Federal do Amazonas, em Parintins, e doutorando em Administração pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Tem experiência na área docente em cursos de Administração Geral da Faculdade Cidade de Coromandel e do Instituto Tecsona, com ênfase nas disciplinas de Teoria Econômica. Já ministrou, ainda, as disciplinas de Matemática Financeira, Empreendedorismo e Administração Financeira e Orçamentária. No SENAC ministrou as disciplinas de Análise das Demonstrações Financeiras e Planejamento e Orçamento Empresarial no curso técnico em Contabilidade.

2. RAYLENE RODRIGUES DE SENA



Possui graduação em Ciências Econômicas (2002) e Mestrado em Desenvolvimento Regional (2007) pela Universidade Federal do Amazonas (UFAM). Atualmente é professora de carreira na Universidade do Estado do Amazonas (UEA) e doutoranda em Administração pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG).

3. EDNA ANICETO DE MAGALHAES CARDOSO



Doutoranda em Administração na Universidade de Minas Gerais - UFMG, possui Mestrado em Informática pela Universidade Federal do Amazonas (2010), especialização em Gestão Empresarial com ênfase em Tecnologia da Informação pela Fundação Getúlio Vargas (2004), graduação em Análise de Sistemas pela Universidade de Ribeirão Preto (2004) e graduação em Contabilidade pela Universidade da Amazônia (1987). Atualmente é professor da Universidade Federal do Amazonas, atuando principalmente nos seguintes temas: Pesquisa Mercadológica, Turismo, Marketing Turístico, Marketing de Relacionamento, Marketing de Experiências, Marketing de Serviços, Comportamento do Consumidor, Marketing em redes sociais, Marketing Digital, Estratégias de Marketing, Estratégias de Relacionamento, Inteligência Artificial, Informática, Análise de Sistemas, Processamento de Dados e Educação à Distância.

4. LENICE YPIRANGA BENEVIDES DE ARAÚJO VIEIRA SÁ



Graduada em Economia pela Universidade Estadual do Rio de Janeiro (1991). Possui Mestrado em Ciências Sociais em Desenvolvimento, Agricultura e Sociedade pela Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (1996). Especialização (Lato Sensu) em Produção em Material Didático para Educação a Distância - UFAM (Universidade Federal do Amazonas) em 2007. Exerceu o cargo de Coordenadora Tecnológica na Plataforma Moodle no Centro de Educação a Distância (CED) na UFAM - entre 08/2010 a 03/2012. Atualmente, ministra as disciplinas Teoria Macroeconômica II, Economia Monetária A, Monografia I e II e tópicos Especiais em Macroeconomia e Economia do Trabalho. Atuou como Coordenadora do Polo Manaus no Curso de Pós-Graduação em EaD em Gestão da Assistência Farmacêutica da UFSC (Universidade Federal de Santa Catarina) entre 03/2014 a 10/2015. Endereço de site: <https://sites.google.com/site/economiaeducacao/pagina-principal>.

5. ALEXANDRE PIRANGY DE SOUZA



Possui graduação em Administração pelo Centro Universitário Nilton Lins (1998), pós-graduações em nível de especialização em Marketing Empresarial (2000), em nível de mestrado em Engenharia de Produção pela Universidade Federal do Amazonas (2005). É Professor na Universidade Federal do Amazonas - UFAM, lotado na Faculdade de Estudos Sociais - FES/Departamento de Administração - DA e, atualmente, doutorando em Administração pelo Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração - CEPEAD da Universidade Federal de Minas Gerais - UFMG.

Publish Research Article

International Level Multidisciplinary Research Journal For All Subjects

Dear Sir/Mam,

We invite unpublished Research Paper, Summary of Research Project, Theses, Books and Books Review for publication, you will be pleased to know that our journals are

Associated and Indexed, India

- ★ Directory Of Research Journal Indexing
- ★ International Scientific Journal Consortium Scientific
- ★ OPEN J-GATE

Associated and Indexed, USA

- DOAJ
- EBSCO
- Crossref DOI
- Index Copernicus
- Publication Index
- Academic Journal Database
- Contemporary Research Index
- Academic Paper Database
- Digital Journals Database
- Current Index to Scholarly Journals
- Elite Scientific Journal Archive
- Directory Of Academic Resources
- Scholar Journal Index
- Recent Science Index
- Scientific Resources Database

Review Of Research Journal
258/34 Raviwar Peth Solapur-
413005, Maharashtra
Contact-9595359435

E-Mail-ayisrj@yahoo.in/ayisrj2011@gmail.com