

16

GESTÃO EMPRESARIAL
SOCIOLOGIA DAS ORGANIZAÇÕES

**A RESPONSABILIDADE SOCIAL
RESPONDE ÀS NECESSIDADES
DA SOCIEDADE?**

16

SOCIOLOGIA DAS ORGANIZAÇÕES A RESPONSABILIDADE SOCIAL RESPONDE ÀS NECESSIDADES DA SOCIEDADE?



OBJETIVOS DA UNIDADE DE APRENDIZAGEM

Compreender temas atuais de Sociologia das Organizações, tais como: a importância do debate sobre a responsabilidade social, o capital humano e social, a empregabilidade e as organizações cooperativas e do terceiro setor buscando seu espaço.



COMPETÊNCIAS

Conhecer temas atuais a partir da sociologia, para que reflita como agir na gestão para tratar esses assuntos com a devida importância e relevância.



HABILIDADES

Saber como pensar em projetos empresariais que envolvam esses temas.

APRESENTAÇÃO

Nesta Unidade de Aprendizagem você aprenderá sobre temas atuais da área de sociologia das organizações, dentre os diversos assuntos alguns são trazidos nesta Unidade para reflexão com destaque ao capital social e humano, que se interrelacionam com a temática da empregabilidade, também são apresentadas as organizações cooperativas e do terceiro setor e um tema polêmico que é a responsabilidade social e como as ações nessa área precisam ser tratadas com a seriedade e idoneidade necessárias.

PARA COMEÇAR

Na Unidade anterior você estudou ética e moral e como estes conceitos precisam ser tratados e refletidos no ambiente empresarial.

Nesta Unidade de aprendizagem você conhecerá temas atuais a partir do ponto de vista da sociologia: capital social, capital humano, empregabilidade, organizações cooperativas, responsabilidade social e o Terceiro Setor.

As empresas se deparam com situações ou projetos que demandam pessoas com tais conhecimentos para implantá-los e acompanhá-los.

Figura 1. Temas atuais em administração.
Fonte: <http://pjhavantes.blog.terra.com.br/2011/05/25/>



Essa imagem retrata assuntos ligados a qual(is) tema(s) do(s) acima apresentado(s)? Como essa figura se relaciona aos conteúdos vistos nas UAs anteriores?

FUNDAMENTOS

1. CAPITAL SOCIAL E AS ORGANIZAÇÕES

Por muito tempo o capital foi visto como todos os bens duráveis utilizados ou que apoiam a produção de bens ou serviços (máquinas, dinheiro, instalações etc.). Já numa análise organizacional o capital precisa incluir também os fatores intangíveis que apoiam a produção de bens ou serviços, em denominações como: capital intelectual, capital humano, capital social etc.

O capital social não é um termo contemporâneo e vem sendo estudado desde o início das ciências sociais. Um dos autores contemporâneos que o teoriza é Pierre Bourdieu que o define como sendo agregado aos recursos reais ou potenciais que se vinculam com a posse de uma rede duradoura de relacionamentos (não somente por interesses) que sejam mais ou menos institucionalizados com conhecimento ou ainda reconhecimento mútuos (BOURDIEU, 1985 apud PORTES, 1998).

De acordo com Baquero (2004) o capital social permite criar uma dimensão que vai mais além da mera dimensão institucional, é um capital intangível, ou seja, não consiste em recursos econômicos de uma pessoa, mas, sim, nos seus contatos e nas suas relações sociais. Dessa forma se adquire o capital social através da interação social, dessa maneira é complexa a tarefa de medir o capital social.

O capital social dentro das organizações é baseado na intensidade que há nas relações interpessoais e sociais, que deveriam facilitar as articulações internas e externas e colabora com a construção de um clima organizacional favorável, ao incentivar e explorar possibilidades de (DIAS, 2008):

- a. Valorizar e revisar aspectos culturais e ideológicos da organização;
- b. Aproveitar os meios formais e informais de comunicação;
- c. Entender e aprender com os conflitos gerados no ambiente empresarial;
- d. Repensar e acompanhar as relações de poder que se dão no ambiente organizacional.



LEMBRE-SE

Quanto maior a intensidade das relações sociais, maior será o capital social. O capital social não é necessariamente positivo. Nas organizações criminosas como as máfias, o capital social é intenso e baseado fundamentalmente nas relações informais, que mantém a coesão do grupo, que é o principal objetivo da comunidade mafiosa (DIAS, 2008).

2. CAPITAL HUMANO E AS ORGANIZAÇÕES

Para os defensores do conceito é o aumento na capacidade de produção do trabalhador alcançado com as melhorias de sua produção diária. Essas capacidades ou melhorias são possíveis com o investimento em treinamentos, educação e experiência.

O capital humano se refere ao conhecimento prático, às habilidades adquiridas e as capacidades aprendidas sobre o que faz, poderia ser comparado a um capital adquirido a partir da melhoria da qualidade do trabalho.

O termo em seu momento foi usado na intenção de se fazer uma analogia ilustrativa entre o investimento em recursos e o investimento em educação ou capacitação da mão de obra, cujo conhecimento se cria nos laboratórios, nas empresas e nas universidades e é usado para o desenvolvimento de bens ou serviços.



ATENÇÃO

Em outras épocas a prioridade era dada ao desenvolvimento econômico, mas, atualmente, a vinculação entre educação e progresso econômico é essencial.

É com a revolução científica que as empresas começam a se preocupar em investir no capital humano, e a partir da metade do século XX, entramos na era do capital humano: a era das pessoas. O capital humano desperta muitas críticas entre os cientistas sociais, isso porque Gary Becker (Prêmio Nobel de Economia em 1992) defendeu essa teoria para explicar que os trabalhadores são os responsáveis pelas diferenças salariais (GILLIS, 1983). A partir daí a educação perde sua função máxima e o que se acompanha é a privatização da educação, num conceito de distribuição de diplomas ao invés da transmissão e desenvolvimento do conhecimento e da educação emancipadora e cidadã, bem como se cria

com a educação uma relação de comércio, um clientelismo, na busca por certificados e titulações (FRIGOTTO, 1998).

Na era do capital humano o funcionário passa a ser o maior ativo da empresa, o detentor do conhecimento e passa a fazer “investimentos” tal como: cursos de idiomas, computação, certificações, etc., porque tem conhecimento de que a empresa o necessitará enquanto seus conhecimentos estiverem atualizados e, por sua parte, o funcionário colaborará com a empresa até onde esta possa colaborar com sua carreira. O maior desafio das empresas no séc. XXI é não somente reter talentos como também reter o conhecimento.

2.1. EMPREGABILIDADE

Segundo o Cinterfor/OIT (Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional) através do documento intitulado Recomendação 195, empregabilidade faz referência a habilidades e competências básicas o desenvolvimento do empregado no mundo do trabalho. Ou seja, refere-se à capacidade que as pessoas têm para conseguir um emprego e conservá-lo (NEFFA, 2005).

O conceito de empregabilidade é muito amplo, assim como o de competência. Na literatura econômica e em análises estatísticas a empregabilidade equivale a uma ‘passagem’ da situação de desempregado para a de empregado.

[...] tal como vêm sendo utilizadas, as noções de competência e de empregabilidade estão associadas a uma política de seleção da empresa e implica transferir a responsabilidade da não contratação ou da demissão ao trabalhador. Um trabalhador “não empregável” é um trabalhador não formado para o emprego, não-competente. O acesso ou não ao emprego aparece como dependendo da estrita vontade individual de formação, quando se sabe que fatores de ordem macro e mesoeconômicas contribuem decisivamente para essa situação individual (HIRATA apud SHIROMA; CAMPOS, 1997).

Algumas variáveis são decisivas no momento de avaliar o grau de capacidade de se manter o emprego: idade, experiência prévia, origem social, aspirações pessoais, trajetórias de vida, rede de contatos, inteligência emocional, sexo, polivalência, adaptação a mudanças, ou seja, relacionadas ao capital social e capital humano.

Neste sentido sugere-se interessante contribuição da autora Machado que faz uma distinção entre polivalência e politécnica, tendo como principais diferenciais:



CONCEITO

Polivalência significa um trabalho mais variado com certa abertura quanto à possibilidade de administração do tempo pelo trabalhador [...]. Não significa, obrigatoriamente, intelectualização do trabalho, mesmo que se trabalhe com equipamentos mais complexos. Já a politecnia representa o domínio da técnica em nível intelectual e a possibilidade de um trabalho flexível com a recomposição de tarefas a nível criativo. Supõe a ultrapassagem de um conhecimento meramente empírico, ao requerer o recurso a formas de pensamento mais abstratas. Vai além de uma formação simplesmente técnica ao pressupor um perfil amplo de trabalhador, consciente, capaz de atuar criticamente em atividade de caráter criador e de buscar com autonomia os conhecimentos necessários ao seu progressivo aperfeiçoamento (MACHADO, 1992, p. 19).

Por este motivo é necessário pensar que são necessários programas de qualificação profissional que possibilitem aos trabalhadores a capacitação durante toda a vida como propõe o Cinterfor/OIT, para que os profissionais tenham a possibilidade de reciclar seus conhecimentos e atender às necessidades de uma sociedade que vive na era da informação.

A empregabilidade se relaciona ao capital social e o capital humano. O fato de pensar que o ser humano é responsável por sua condição de emprego e desemprego é fruto da ideologia liberal visto na Unidade 16, os jovens são os que mais sofrem neste ambiente do “vale-tudo” para manter-se empregado.

3. ORGANIZAÇÕES COOPERATIVAS

De acordo com o Dicionário Priberam on-line da Língua Portuguesa a palavra cooperativa tem como significados “grupo de compradores, comerciantes ou produtores que praticam a cooperação, que vem a ser o ato de cooperar e de colaborar”.

As organizações cooperativas são pouco citadas nos materiais de Administração. São grupos de pessoas que têm em comum interesses socioeconômicos e desenvolvem atividades empresariais com o intuito de satisfazê-las.

O primeiro registro do cooperativismo tal qual se conhece atualmente data de 1844, quando trabalhadores despedidos por participar de uma greve, em Rochdale, Inglaterra, formaram a primeira cooperativa exitosa

que se te tem conhecimento, levando em consideração: que seria uma instituição que tinha um caráter geral; cujos membros eram proprietários e a sua vez também trabalhadores e usuários, era regida por um sistema democrático (cada sócio tem direito a um voto), o objetivo maior não era o lucro, com a realização de reuniões periódicas para discussão de assuntos e demonstração de balanços contábeis (DIAS, 2008).

A finalidade das cooperativas é substituir o modelo burocrático pelo modelo participativo, o poder é exercido de forma diferente e se diferenciam das organizações tradicionais em oito dimensões: “autoridade, regras, controle social, relações sociais, contratação e ascensão de empregados, estrutura de incentivos, estratificação social e diferenciação” (DÁVILA, 2002, apud DIAS, 2008).

Os princípios do cooperativismo são (<www.brasilcooperativo.com.br> apud DIAS, 2008): adesão voluntária de livre; gestão democrática; participação econômica dos membros; autonomia e independência; educação, formação e informação; intercooperação e interesse pela comunidade.

As cooperativas existem para suprir a necessidade econômica e social. Pelo mundo todo há experiências inovadoras de organizações cooperativas que merecem ser reconhecidas por serem instituições éticas, muitas investem em inovação, estudos de mercado, potencial competitivo sem perder a essência cooperativista.



ATENÇÃO

As 300 maiores empresas cooperativas do mundo **geraram mais de US \$ 1,6 trilhão em faturamento**, segundo o relatório Global 300, lançado pela Aliança Cooperativa Internacional. O relatório revelou que **a maior cooperativa do mundo era Crédit Agricole Group**, o maior grupo financeiro de varejo da França, que tinha gerado uma receita de 103,58 bilhões dólares em 2008. A Presidente da ACI Dame Pauline Green disse: “A diversidade e a robustez do modelo de negócio cooperativo é baseada em princípios e valores. É por isso que as cooperativas foram resistentes durante a crise financeira mundial, **empregando mais de 100 milhões de pessoas em todo o mundo** e permitindo o desenvolvimento e bem-estar das sociedades nas economias mais competitivas.” Charles Gould, Diretor-Geral da ACI, acrescentou: “Alguns pensam em cooperativas como de pequeno porte, empresas locais e, em muitos casos isso é verdade”. Mas em outros casos são grandes empresas que trabalham

a nível nacional ou regional, enquanto outros são gigantes executando operações globais avaliados bilhões. **No total, cerca de um bilhão de pessoas estão envolvidas em cooperativas**, de alguma forma, seja como membros / clientes ou como funcionários / participantes, ou ambos.

4. RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL (RSE)

De acordo com o Instituto Ethos (2012) responsabilidade social empresarial é a forma de gestão que se concretiza através da relação ética e transparente da empresa com todos os públicos que se relaciona e por meio de metas empresariais que impulsionem e colaborem com o desenvolvimento sustentável com ênfase na preservação de recursos naturais e culturais para as gerações futuras, respeitando a biodiversidade do planeta e provendo ações que contribuam com a redução das desigualdades sociais e econômicas.

A RSE também foi outro assunto que ‘virou moda’ no final do século XX e começo do século XXI, foi substituída pelo modismo da Sustentabilidade, mas voltou à tona depois da cobrança da sociedade que viu na Responsabilidade Social das empresas mais uma oportunidade para propagandas que para ações transformadoras e de desenvolvimento sustentável.

Na retomada do assunto a partir da ética e do compromisso social, o Instituto Ethos (2003) desenvolveu interessante material destinado às micro e pequenas empresas, mas que pode ser consultado por empresas de todos os portes. Neste relatório o instituto deixa claro que atualmente, ser mais responsável socialmente é um fator de competitividade e que a responsabilidade social empresarial é composta por sete diretrizes:

- a. Adote valores e trabalhe com transparência;
- b. Valorize empregados e colaboradores;
- c. Faça sempre mais pelo meio ambiente;
- d. Envolve parceiros e fornecedores;
- e. Proteja clientes e consumidores;
- f. Promova sua comunidade;
- g. Comprometa-se com o bem-comum.

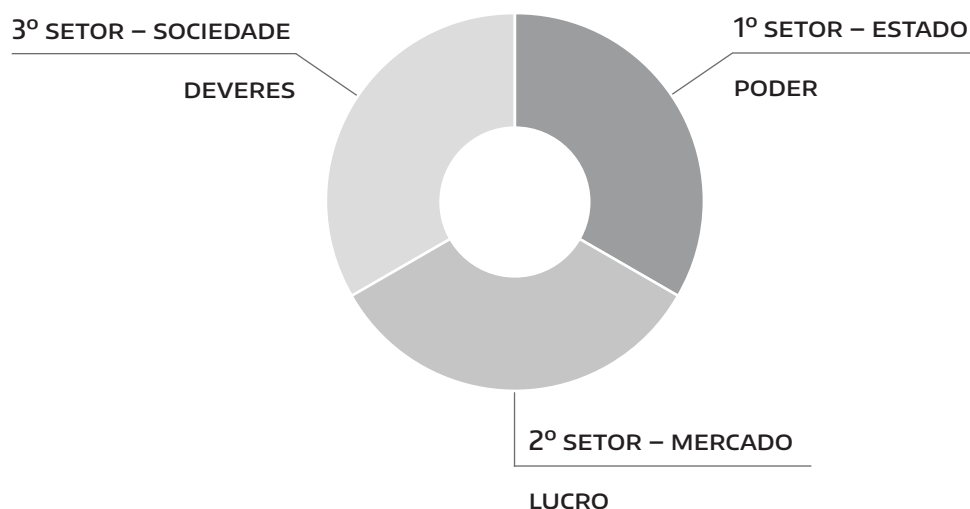
5. TERCEIRO SETOR

O termo Terceiro Setor é atual, mas as ações deste setor acontecem há muito tempo. No começo do século XX quem se ocupa das funções de caridade era a Igreja, as freiras, os padres, as senhoras da elite da sociedade que desenvolviam ações assistencialistas (DIAS, 2008).

Com o passar do tempo o Estado, principalmente neste novo modelo de Estado Mínimo, fruto das ideologias políticas e econômicas, respectivamente, liberal e neoliberal, alia-se à sociedade civil e, esta por sua vez, a partir de instituições não governamentais, sem fins de lucro, cuja gestão na maioria das vezes é feita por voluntários, auxilia o Estado na tarefa de gerenciar situações-problemas emergentes: educação, meio ambiente, apoio à criança, ao idoso, ao portador de necessidade especial, à família, ao usuário de drogas, aos portadores de enfermidades como AIDS, Câncer etc., proteção aos animais, construção de moradias, incentivo às artes, a capacitação laboral, inclusão digital, entre muitos outros que vão surgindo de acordo com a demanda social.

Desta forma constituía-se a denominação Primeiro Setor (representado pelo Estado) o Segundo Setor é o Mercado (formado pelas empresas privadas) e o Terceiro Setor (formado pela sociedade civil organizada), de acordo com a foto abaixo.

Figura 2. O terceiro setor.
Fonte: <http://www.terceirosetor.org.br/quemsomos/index.cfm?page=terceiro>



No final dos anos 1990 o terceiro setor 'virou moda', surgiram muitas capacitações na área e muitas publicações. No auge desse fenômeno muitas empresas privadas abriram suas fundações ou institutos, um dos motivos foi a falta de credibilidade nas instituições do terceiro setor também aumentou, com os incentivos fiscais as empresas buscavam instituições não governamentais para apoiar e poder usufruir de tais incentivos, nessa época surgem escândalos envolvendo ONGs, muitas delas, serviam como 'caixa dois'.

A 'onda' do terceiro setor passou e as ONGs que faziam um trabalho sério continuaram existindo e carregando as mesmas problemáticas de sempre: falta de capacitação na parte administrativa, falta de mão de obra qualificada, falta de verbas, dependência de verbas municipais, estaduais

e federais, dependência nas antigas formas de captação de recursos, problemas com o voluntário que não assume compromissos etc.

Por esse motivo, nesse novo milênio o tripé é pensar: empresa x universidade x público na busca por processos que possibilitem parcerias entre ONGs, empresas, universidades, Estado, na tentativa de suprir as necessidades que essas instituições carregam desde outrora.



ATENÇÃO

Segundo dados publicados pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) no ano de 2004 existiam cerca de 275 mil instituições sem fins lucrativos no Brasil. Naquela época as instituições dedicadas à educação representavam 6,2% (aproximadamente 17.493), saúde com 3.798, cultura e recreação com 37 539, assistência social 32249, associações patronais 44.581, desenvolvimento e defesa dos direitos 45.161 e religião 70.446.

Já em 2006, pela primeira vez o IBGE preparou o que chamou de radiografias das entidades privadas de assistência social brasileiras (EAS), solicitado pelo Ministério de Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Foram entrevistadas 16.089 entidades. A região Sudeste concentrava 51,8% das 16.089 entidades de assistência social (EAS) pesquisadas, seguida pela Sul (22,6%), Nordeste (14,8%), Centro-Oeste (7,4%) e Norte (3,4%). A grande concentração no Sudeste devia-se principalmente, à participação do estado de São Paulo, que reunia 29,6% de todas as entidades do Brasil. São Paulo, Minas Gerais e Paraná abrigavam, juntos, mais da metade (55,6%) de todas as entidades de assistência social do país em 2005.

A maior parte das entidades de assistência social (59,5%) era financiada principalmente por recursos privados (que englobam recursos próprios, privados e contribuição voluntária). Outras 32,6% tinham como principal fonte de financiamento os recursos públicos; 2,1% recebiam primordialmente recursos provenientes de outros países; e 5,1% eram financiadas por outros tipos de recursos.

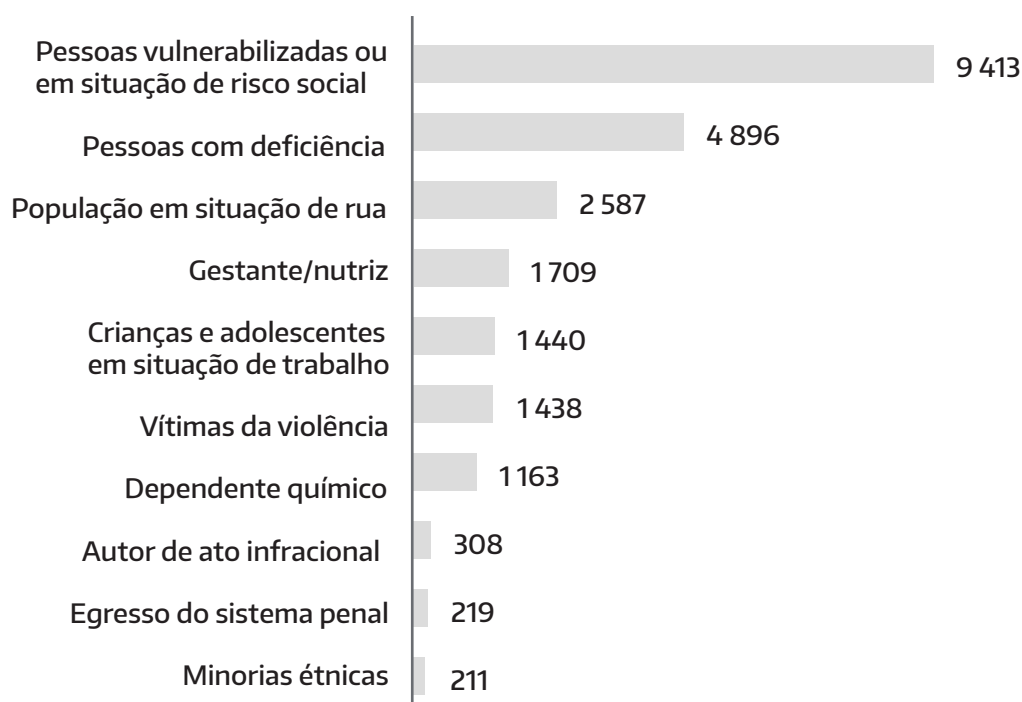
Levando em conta todas as fontes de financiamento – não apenas a principal –, 8.964 das 16.089 entidades de assistência social (55,7%) recebiam algum recurso público das esferas municipal, estadual ou federal. O financiamento municipal era o que mais se destacava, atingindo 84,9% das entidades que recebiam recursos públicos. Em seguida, vinham o financiamento estadual e o federal, que chegavam a, respectivamente, 39,5% e 40,5% das entidades.

Acerca das organizações com as quais a entidade articulava parcerias para a complementação de seus serviços, prevaleciam os órgãos do poder Executivo (40,9%), seguidos pelas empresas privadas (33,8%). Por outro lado, 4.620 entidades (28,7%) não articulavam nenhum tipo de parceria.

Cerca de 50% das entidades de assistência social atendiam um público nas faixas etárias que se estendem dos 15 aos 24 anos de idade, caracterizando uma prioridade aos jovens. A maioria dos estados seguia essa tendência. Entretanto, no Rio de Janeiro sobressaíam as entidades com atendimentos nas faixas de 0 a 6 anos (51,6%) e 60 anos ou mais (47%). No Rio Grande do Sul, 51% das entidades atendiam o público de 7 a 14 anos de idade. Em Rondônia (66%) e no Pará (62%), priorizavam o atendimento à faixa de 25 a 29 anos; enquanto em Tocantins, 75% das entidades atendiam pessoas de 7 a 14 anos. Por fim, em Mato Grosso (65,6%) e Goiás (57,5%), destacavam-se os atendimentos na faixa de 25 a 59 anos; enquanto no Distrito Federal, havia um peso maior (52%) entre as crianças de 0 a 6 anos, seguido pelo público entre 15 e 24 anos (48,9%).

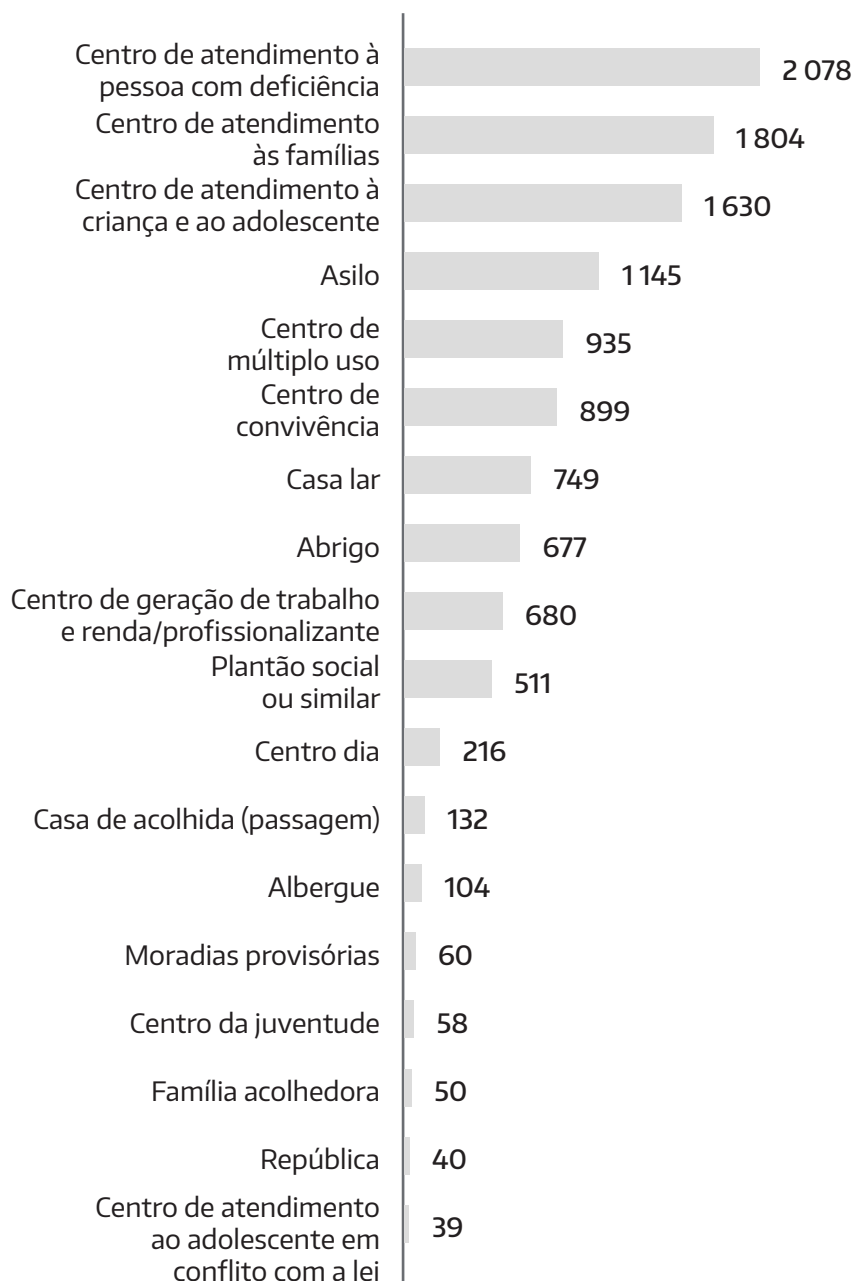
Sobre as características do público-alvo atendido pelas entidades, verificou-se que uma maior proporção (9.413 delas ou 59% do total) atendia pessoas vulnerabilizadas ou em situação de risco social. Em seguida, vinham as que atendiam pessoas com deficiência (4.896 entidades ou 30%) e as que atuavam com população em situação de rua (2.587 entidades ou 16%). No extremo oposto, as entidades que atendiam às minorias étnicas e aos egressos do sistema penal estavam em muito menor proporção no conjunto do país (430 instituições ou 1% do total), conforme a figura a seguir.

Figura 3. Número de Entidades de Assistência Social Privadas sem Fins Lucrativos, segundo a caracterização do público-alvo atendido pela entidade. Brasil, 2006. Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Gerência Técnica do Censo Demográfico, Pesquisa das Entidades de Assistência Social Privadas sem Fins Lucrativos, 2006.



Dentre as entidades pesquisadas, um maior número (2.078) se autodefinia como “centro de atendimento à pessoa com deficiência”. A seguir, vinham as autodefinidas como “centro de atendimento às famílias” (1.804) e, depois, a que se declaravam como “centro de atendimento à criança e adolescente” (1.630). No outro extremo, apenas 39 EAS afirmaram ser “centro de atendimento ao adolescente em conflito com a lei”, conforme figura a seguir.

Figura 4. Número de Entidades de Assistência Social Privadas sem Fins Lucrativos, segundo o tipo. Brasil, 2006. Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Gerência Técnica do Censo Demográfico, Pesquisa das Entidades de Assistência Social Privadas sem Fins Lucrativos, 2006.



Os principais serviços realizados pelas entidades pesquisadas eram aqueles que visavam à socialização, cuidados com a família e ao desenvolvimento socioeducacional das pessoas atendidas. Sobressaíram as menções feitas aos serviços de atividades recreativas, lúdicas e culturais

(5.947 entidades), os de atendimento sociofamiliar (5.933 entidades) e os de atendimento socioeducacional (5.859 entidades). Já as entidades que prestam “serviços de abordagem de rua” são as que aparecem em menor número (282 entidades).

Das 519.152 pessoas que atuavam nas entidades de assistência social, 277.301 (53,4%) eram voluntários. Desses, 126.431 (45,5%) tinham nível médio, enquanto 76.409 (27,5%) tinham somente nível fundamental e número muito semelhante (74.461 ou 26,8%) tinha formação superior. Dos não voluntários (241.851 pessoas), 166.711 tinham vínculo empregatício com a entidade, 22.942 eram prestadores de serviços, 37.702, cedidos de outras empresas e 14.496 eram estagiários, remunerados ou não.

Cerca de 30% das EAS (4.786) não tinham nenhuma pessoa ocupada (o que inclui as que só tinham voluntários), enquanto 18,9% (3.036) ocupavam 20 ou mais pessoas. Dentre as unidades da federação, São Paulo tinha a maior proporção de voluntários por EAS (19,9), seguidos de perto pelo Ceará (19,4). O Rio de Janeiro ficava em terceiro lugar, com uma relação média de 18,7 voluntários por entidade de assistência social.

No que se refere à formação dos profissionais não voluntários com nível superior que atuavam nas entidades, os mais representativos eram os pedagogos (19.909), médicos (6.745), assistentes sociais (5.707) e psicólogos (5.428). No outro extremo, estavam os jornalistas (267) e os sociólogos (320).

As instituições do Terceiro Setor enfrentam novos desafios com o destaque do Brasil como sexta maior economia do mundo, pois muitas ONGs administravam seus projetos com verbas de organismos internacionais, que como veem que o Brasil está numa situação economicamente favorável resolve destinar tais verbas a outros países com maiores problemas sociais, o que acontece é que apesar do Brasil estar no ranking como sexta maior economia do mundo, é um dos países com maiores índices de desigualdade social do mundo.



PAPO TÉCNICO

Somente a partir do momento em que uma ONG tem em seu quadro profissionais capacitados é que poderá sobreviver sem a dependência de verbas governamentais, deixando de lado o assistencialismo e partindo para a ação transformadora.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Fica claro que todos os temas tratados no decorrer desta disciplina se interrelacionam. O grande desafio atual é ter no mercado de trabalho um cidadão emancipado, consciente de seus direitos e deveres, com comportamento ético, detentor de conhecimentos de como se estruturam as relações interpessoais, de como se dá o clima organizacional e sua importância no entendimento e definição de objetivos e metas, missão e visão organizacionais. Que esse profissional possa ter consciência do papel que ocupa na sociedade, de sua colaboração para a preservação e prolongamento da vida no planeta. Que entenda que a empresa, no século XXI, tem como função ser a norteadora de novos rumos de transformação e inclusão social.



1. PEREIRA, H. J.

Heitor José Pereira é

Presidente da

SBGC – Sociedade
Brasileira de Gestão
do Conhecimento;

Doutor em

Administração

(EAESP/FGV, 1995);

Professor da FIA –

Fundação Instituto
de Administração

e de MBAs de

várias instituições

(FGV Management;

IBMEC; PUC-PR)

Disponível

em: [http://www.](http://www.dicasprofissionais.com.br/artigos2.asp?id=39)

[dicasprofissionais.](http://www.dicasprofissionais.com.br/artigos2.asp?id=39)

[com.br/artigos2.](http://www.dicasprofissionais.com.br/artigos2.asp?id=39)

[asp?id=39](http://www.dicasprofissionais.com.br/artigos2.asp?id=39)

A crescente valorização do capital humano¹

Cada vez mais, as organizações irão buscar as melhores maneiras de criarem ambientes que possibilitem a seus funcionários pensar e criar conhecimento.

As organizações passam por um momento de mudanças no que diz respeito a importância dada aos capitais humanos, mais valorizados a cada dia. Para entender um pouco mais dessa nova dinâmica, vale fazermos uma reflexão sobre a crescente importância dada a temas como o Conhecimento, que eram deixados de lado por conta da relevância dada aos Capitais Financeiros e Materiais.

No passado, os gestores das empresas se preocupavam em obter os melhores recursos materiais para a construção de uma infraestrutura que lhes possibilitassem alcançar altos índices de produção. Isso, por sua vez, lhes permitia obter ótimos resultados econômicos, já que teriam cada vez mais excedentes para comercializar. Essa forma de pensar e administrar os negócios predominou por quase dois séculos, tendo seu início na época da Revolução Industrial. Por volta da metade do século passado, estudiosos começaram a voltar sua atenção para um dos fatores mais importantes dentro de qualquer organização: a influência do Homem e de suas capacidades transformadoras.

Com o desenvolvimento das Ciências Humanas, a organização começou a ser analisada não só por sua capacidade produtiva e lucratividade, mas também pelo capital humano, a ela agregado. Nesse ponto, vale lembrar que essa expressão “capital humano” reúne em si os conceitos de Educação, Inovação, Criatividade e Conhecimento, entre outros aspectos intangíveis. Quando bem trabalhados, esses ativos gerados pelo esforço humano podem impulsionar uma organização para o sucesso, em todos sentidos. Atualmente, esses recursos, tidos como parte do subjetivo humano, representam a

nova fronteira a ser ultrapassa para quem deseja obter vantagem competitiva.

Um das práticas nascidas dentro desse novo contexto é a Gestão do Conhecimento, que visa explorar o capital intelectual de uma organização da melhor maneira possível. Hoje, nos trabalhos que desenvolvemos na Associação Brasileira da Gestão do Conhecimento - SBGC, vemos que cada vez mais as grandes empresas se preocupam com o que podem fazer para fomentar a produção do conhecimento e recrutar profissionais que valorizem esse importante aspecto da nova maneira de se pensar a gestão empresarial. Além disso, elas buscam disseminar o aprendizado criado dentro da organização para o maior número de pessoas possível, por meio de ferramentas e estruturas apropriadas, como grupos de discussão e oficinas de desenvolvimento do saber.

A implantação de um blog alimentado pelos próprios funcionários de uma empresa é um ótimo exemplo, já que nele podem ser postados relatos sobre os mais variados assuntos de interesse da organização. Ou seja, as pessoas terão, com o passar do tempo, um verdadeiro banco de dados espontâneo e intimamente ligado à realidade da empresa. Isso quer dizer que além de proporcionar oportunidades de criação e desenvolvimento do conhecimento, é importante que as empresas também tenham a capacidade de armazenar e gerir esse conteúdo.

Essa tendência de crescente valorização daquilo que não pode ser mensurado simplesmente em dinheiro é algo que deve se acentuar com o passar do tempo. Cada vez mais, as organizações irão buscar as melhores maneiras de criarem ambientes que possibilitem a seus funcionários pensar e criar conhecimento. Entre um dos benefícios que isso pode gerar, podemos citar a Inovação, tão necessária para que uma empresa possa ter sucesso no mercado em que se encontra inserido.



E AGORA, JOSÉ?

Nesta Unidade de Aprendizagem você aprendeu sobre temas atuais da administração, para aprofundar cada um desses assuntos faça as leituras indicadas no item *Navegando por aí* e nas referências bibliográficas indicadas.

Discutimos sobre Terceiro Setor, Organizações Cooperativas, Responsabilidade Social, Empregabilidade, Capital Social e Capital Humano.

Esta é nossa última Unidade de Aprendizagem, em breve você fará a última avaliação dessa disciplina, por esse motivo é importante reler os conteúdos anteriores e terminar todas as atividades propostas.

Nessa caminhada você estudou os Fundamentos de sociologia, sobre o indivíduo e a sociedade, as instituições sociais, o significado de trabalho, cultura e sociedade; sobre a cultura organizacional, o poder nas organizações, a cultura brasileira e sua influência nas organizações e na unidade anterior sobre ética nas organizações.

A sociologia das organizações é fundamental a um bom gestor neste século, por isso acompanhe pesquisas nesta área, acompanhe os trabalhos e estudos de autores apresentados nesta disciplina e será um profissional diferenciado, porque contará com uma análise sociológica que poucos profissionais detêm.

Bons estudos! Sucesso!

GLOSSÁRIO

Emancipação: ato ou efeito de emancipar; estado daquele que, livre de toda e qualquer tutela, pode administrar os seus bens livremente; libertação; alforria; libertar-se.

REFERÊNCIAS

- BAQUERO, M. (2004). **Capital Social en Catani, A. D.** (comp) La otra economía. 1ª ed. Buenos Aires: Altamira
- DIAS, R. **Sociologia das Organizações.** São Paulo: Atlas, 2008
- INSTITUTO ETHOS. **O que é RSE.** Gestão estratégica para a sustentabilidade, 2012. Disponível em: <http://www1.ethos.org.br/EthosWeb/pt/29/o_que_e_rse/o_que_e_rse.aspx>. Acesso em: 14 jan. 2012.
- _____. **Responsabilidade Social Empresarial para micro e pequenas empresas: passo a passo.** 2003. Disponível em: http://www.ethos.org.br/_Uniethos/Documents/responsabilidade_micro_empresas_passo.pdf. Acesso em: 14 jan. 2012.
- FRIGOTTO, G. (1998). **La productividad de la escuela improductiva.** Madrid: Miño y Dávila Editores.
- GILLIS, M. (ET. AL.) (1983). **Economics of Development.** Norton: Ed Nueva York, 3ª ed.
- PORTES, A. (1998) **Capital social: sus orígenes y aplicaciones en la sociología moderna en Carpio, J.** y Novacovsky, I. (comp) De igual a igual: el desafío del estado ante los nuevos problemas sociales. Argentina: Fondo de Cultura Económica de Argentina y Secretaria de Desarrollo Social de la Nación.
- MACHADO, L. R. S. (1992) **Mudanças tecnológicas e a educação da classe trabalhadora.** In: Coletânea CBE. Conferência Brasileira de Educação. Trabalho e educação. Campinas, Papirus,
- NEFFA, E. **Poderes exacerbados, esperanças fragilizadas.** Jornal Terceiro Tempo, Rio de Janeiro, v. 1, p. 11 - 11, 16 nov. 2005
- SHIROMA, E. O.; CAMPOS, R. F. (1997) **Qualificação e reestruturação produtiva: Um balanço das pesquisas em educação.** Educação & Sociedade, ano XVIII, nº 61, dezembro.