

As Ciências Sociais Aplicadas e a Interface com vários Saberes



Atena
Editora
Ano 2020

**Wendell Luiz Linhares
(Organizador)**

As Ciências Sociais Aplicadas e a Interface com vários Saberes



Atena
Editora
Ano 2020

**Wendell Luiz Linhares
(Organizador)**

2020 by Atena Editora

Copyright © Atena Editora

Copyright do Texto © 2020 Os autores

Copyright da Edição © 2020 Atena Editora

Editora Chefe: Profª Drª Antonella Carvalho de Oliveira

Diagramação: Geraldo Alves

Edição de Arte: Lorena Prestes

Revisão: Os Autores



Todo o conteúdo deste livro está licenciado sob uma Licença de Atribuição *Creative Commons*. Atribuição 4.0 Internacional (CC BY 4.0).

O conteúdo dos artigos e seus dados em sua forma, correção e confiabilidade são de responsabilidade exclusiva dos autores. Permitido o download da obra e o compartilhamento desde que sejam atribuídos créditos aos autores, mas sem a possibilidade de alterá-la de nenhuma forma ou utilizá-la para fins comerciais.

Conselho Editorial

Ciências Humanas e Sociais Aplicadas

Profª Drª Adriana Demite Stephani – Universidade Federal do Tocantins

Prof. Dr. Álvaro Augusto de Borba Barreto – Universidade Federal de Pelotas

Prof. Dr. Alexandre Jose Schumacher – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso

Prof. Dr. Antonio Carlos Frasson – Universidade Tecnológica Federal do Paraná

Prof. Dr. Antonio Gasparetto Júnior – Instituto Federal do Sudeste de Minas Gerais

Prof. Dr. Antonio Isidro-Filho – Universidade de Brasília

Prof. Dr. Carlos Antonio de Souza Moraes – Universidade Federal Fluminense

Prof. Dr. Constantino Ribeiro de Oliveira Junior – Universidade Estadual de Ponta Grossa

Profª Drª Cristina Gaio – Universidade de Lisboa

Profª Drª Denise Rocha – Universidade Federal do Ceará

Prof. Dr. Deyvison de Lima Oliveira – Universidade Federal de Rondônia

Prof. Dr. Edvaldo Antunes de Farias – Universidade Estácio de Sá

Prof. Dr. Eloi Martins Senhora – Universidade Federal de Roraima

Prof. Dr. Fabiano Tadeu Grazioli – Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões

Prof. Dr. Gilmei Fleck – Universidade Estadual do Oeste do Paraná

Profª Drª Ivone Goulart Lopes – Istituto Internazionale delle Figlie di Maria Ausiliatrice

Prof. Dr. Julio Candido de Meirelles Junior – Universidade Federal Fluminense

Profª Drª Keyla Christina Almeida Portela – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso

Profª Drª Lina Maria Gonçalves – Universidade Federal do Tocantins

Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Marcelo Pereira da Silva – Universidade Federal do Maranhão

Profª Drª Miranilde Oliveira Neves – Instituto de Educação, Ciência e Tecnologia do Pará

Profª Drª Paola Andressa Scortegagna – Universidade Estadual de Ponta Grossa

Profª Drª Rita de Cássia da Silva Oliveira – Universidade Estadual de Ponta Grossa

Profª Drª Sandra Regina Gardacho Pietrobon – Universidade Estadual do Centro-Oeste

Profª Drª Sheila Marta Carregosa Rocha – Universidade do Estado da Bahia

Prof. Dr. Rui Maia Diamantino – Universidade Salvador

Prof. Dr. Urandi João Rodrigues Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará

Profª Drª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande

Prof. Dr. William Cleber Domingues Silva – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro

Prof. Dr. Willian Douglas Guilherme – Universidade Federal do Tocantins

Ciências Agrárias e Multidisciplinar

Prof. Dr. Alexandre Igor Azevedo Pereira – Instituto Federal Goiano

Prof. Dr. Antonio Pasqualetto – Pontifícia Universidade Católica de Goiás

Profª Drª Daiane Garabeli Trojan – Universidade Norte do Paraná

Profª Drª Diocléa Almeida Seabra Silva – Universidade Federal Rural da Amazônia
Prof. Dr. Écio Souza Diniz – Universidade Federal de Viçosa
Prof. Dr. Fábio Steiner – Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul
Prof. Dr. Fágner Cavalcante Patrocínio dos Santos – Universidade Federal do Ceará
Profª Drª Girlene Santos de Souza – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia
Prof. Dr. Júlio César Ribeiro – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Profª Drª Lina Raquel Santos Araújo – Universidade Estadual do Ceará
Prof. Dr. Pedro Manuel Villa – Universidade Federal de Viçosa
Profª Drª Raissa Rachel Salustriano da Silva Matos – Universidade Federal do Maranhão
Prof. Dr. Ronilson Freitas de Souza – Universidade do Estado do Pará
Profª Drª Talita de Santos Matos – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Prof. Dr. Tiago da Silva Teófilo – Universidade Federal Rural do Semi-Árido
Prof. Dr. Valdemar Antonio Paffaro Junior – Universidade Federal de Alfenas

Ciências Biológicas e da Saúde

Prof. Dr. André Ribeiro da Silva – Universidade de Brasília
Profª Drª Anelise Levay Murari – Universidade Federal de Pelotas
Prof. Dr. Benedito Rodrigues da Silva Neto – Universidade Federal de Goiás
Prof. Dr. Edson da Silva – Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri
Profª Drª Eleuza Rodrigues Machado – Faculdade Anhanguera de Brasília
Profª Drª Elane Schwinden Prudêncio – Universidade Federal de Santa Catarina
Prof. Dr. Ferlando Lima Santos – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia
Prof. Dr. Gianfábio Pimentel Franco – Universidade Federal de Santa Maria
Prof. Dr. Igor Luiz Vieira de Lima Santos – Universidade Federal de Campina Grande
Prof. Dr. José Max Barbosa de Oliveira Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará
Profª Drª Magnólia de Araújo Campos – Universidade Federal de Campina Grande
Profª Drª Mylena Andréa Oliveira Torres – Universidade Ceuma
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federaci do Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Paulo Inada – Universidade Estadual de Maringá
Profª Drª Vanessa Lima Gonçalves – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande

Ciências Exatas e da Terra e Engenharias

Prof. Dr. Adélio Alcino Sampaio Castro Machado – Universidade do Porto
Prof. Dr. Alexandre Leite dos Santos Silva – Universidade Federal do Piauí
Prof. Dr. Carlos Eduardo Sanches de Andrade – Universidade Federal de Goiás
Profª Drª Carmen Lúcia Voigt – Universidade Norte do Paraná
Prof. Dr. Eloi Rufato Junior – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Prof. Dr. Fabrício Menezes Ramos – Instituto Federal do Pará
Prof. Dr. Juliano Carlo Rufino de Freitas – Universidade Federal de Campina Grande
Prof. Dr. Marcelo Marques – Universidade Estadual de Maringá
Profª Drª Neiva Maria de Almeida – Universidade Federal da Paraíba
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Takeshy Tachizawa – Faculdade de Campo Limpo Paulista

Conselho Técnico Científico

Prof. Msc. Abrãao Carvalho Nogueira – Universidade Federal do Espírito Santo
Prof. Msc. Adalberto Zorzo – Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza
Prof. Dr. Adailson Wagner Sousa de Vasconcelos – Ordem dos Advogados do Brasil/Seccional Paraíba
Prof. Msc. André Flávio Gonçalves Silva – Universidade Federal do Maranhão
Profª Drª Andreza Lopes – Instituto de Pesquisa e Desenvolvimento Acadêmico
Profª Msc. Bianca Camargo Martins – UniCesumar
Prof. Msc. Carlos Antônio dos Santos – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Prof. Msc. Cláudia de Araújo Marques – Faculdade de Música do Espírito Santo
Prof. Msc. Daniel da Silva Miranda – Universidade Federal do Pará
Profª Msc. Dayane de Melo Barros – Universidade Federal de Pernambuco

Prof. Dr. Edwaldo Costa – Marinha do Brasil
 Prof. Msc. Eliel Constantino da Silva – Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita
 Prof. Msc. Gevair Campos – Instituto Mineiro de Agropecuária
 Prof. Msc. Guilherme Renato Gomes – Universidade Norte do Paraná
 Prof^a Msc. Jaqueline Oliveira Rezende – Universidade Federal de Uberlândia
 Prof. Msc. José Messias Ribeiro Júnior – Instituto Federal de Educação Tecnológica de Pernambuco
 Prof. Msc. Leonardo Tullio – Universidade Estadual de Ponta Grossa
 Prof^a Msc. Lilian Coelho de Freitas – Instituto Federal do Pará
 Prof^a Msc. Liliani Aparecida Sereno Fontes de Medeiros – Consórcio CEDERJ
 Prof^a Dr^a Lívia do Carmo Silva – Universidade Federal de Goiás
 Prof. Msc. Luis Henrique Almeida Castro – Universidade Federal da Grande Dourados
 Prof. Msc. Luan Vinicius Bernardelli – Universidade Estadual de Maringá
 Prof. Msc. Rafael Henrique Silva – Hospital Universitário da Universidade Federal da Grande Dourados
 Prof^a Msc. Renata Luciane Polsaque Young Blood – UniSecal
 Prof^a Msc. Solange Aparecida de Souza Monteiro – Instituto Federal de São Paulo
 Prof. Dr. Welleson Feitosa Gazel – Universidade Paulista

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP) (eDOC BRASIL, Belo Horizonte/MG)	
C569	<p>As ciências sociais aplicadas e a interface com vários saberes [recurso eletrônico] / Organizador Wendell Luiz Linhares. – Ponta Grossa, PR: Atena Editora, 2020.</p> <p>Formato: PDF Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader Modo de acesso: World Wide Web Inclui bibliografia ISBN 978-85-7247-978-3 DOI 10.22533/at.ed.783202801</p> <p>1. Ciências sociais – Pesquisa – Brasil. I. Linhares, Wendell Luiz.</p> <p style="text-align: right;">CDD 301</p>
Elaborado por Maurício Amormino Júnior – CRB6/2422	

Atena Editora
 Ponta Grossa – Paraná - Brasil
www.atenaeditora.com.br
contato@atenaeditora.com.br

APRESENTAÇÃO

A presente obra, ao abordar as diferentes interfaces das Ciências Sociais Aplicadas, reforça uma de suas características, a qual, cada vez mais vêm ganhando destaque no campo científico, sendo ela, a interdisciplinaridade. Neste sentido, o e-book intitulado “As Ciências Sociais Aplicadas e a Interface com vários Saberes”, configura-se numa obra composta por trinta e um artigos científicos, os quais estão divididos em três eixos temáticos. No primeiro eixo intitulado “Direito, Políticas Públicas, Representações Sociais e Mídia”, é possível encontrar estudos que discutem e apresentam aspectos relacionados tanto ao direito e os procedimentos penais, quanto ao processo de constituição, aplicação e avaliação de Políticas Públicas e a construção de Representações Sociais de sujeitos a partir de veículos midiáticos específicos. No segundo eixo intitulado “Administração, Marketing e Processos”, é possível verificar estudos que discutem diversos elementos que compõem a grande área da administração e como ocorrem determinados processos numa empresa. No terceiro eixo intitulado “Educação, Práticas Pedagógicas e Epistemológicas”, é possível encontrar estudos que abordam de maneira crítica, diferentes práticas pedagógicas e epistemológicas, promovendo assim, uma reflexão histórica e social sobre o tema. O presente e-book reúne autores de diversos locais do Brasil e do exterior, por consequência, de várias áreas do conhecimento, os quais abordam assuntos relevantes, com grande contribuição no fomento da discussão e avanço dos temas supracitados.

Portanto, é com entusiasmo e grande expectativa que desejo a todos uma boa leitura.

Wendell Luiz Linhares

SUMÁRIO

CAPÍTULO 1	1
A ADMINISTRAÇÃO E O SURGIMENTO DA GESTÃO DE PESSOAS	
Adelcio Machado dos Santos Suzana Alves de Morais Franco	
DOI 10.22533/at.ed.7832028011	
CAPÍTULO 2	11
ALGUMAS CONSIDERAÇÕES SOBRE O INDICADOR ECONOMIC VALUE ADDED (EVA®): O VALOR NA PETROBRAS	
Renato Aikawa Ricardo Maroni Neto	
DOI 10.22533/at.ed.7832028012	
CAPÍTULO 3	27
ANÁLISE DOS PROCESSOS INTERNOS E DO FLUXO DE INFORMAÇÕES NO SETOR DE RECEBIMENTO FISCAL EM UMA EMPRESA MULTINACIONAL	
Francisco Henrique dos Santos Silva Átila de Freitas Kaio de Freitas Araújo Marisa Mara Brito Nogueira Priscila Gomes de Araújo Vidal Freitas Samara Mírian Nobre de Castro	
DOI 10.22533/at.ed.7832028013	
CAPÍTULO 4	33
ANÁLISE E CLASSIFICAÇÃO DA SUSTENTABILIDADE AMBIENTAL NA, RAZÕES, PRÁTICAS E IMPACTOS NA INDÚSTRIA HOTELEIRA MADEIRENSE	
Luiz Pinto Machado António Almeida Carolina Ornelas	
DOI 10.22533/at.ed.7832028014	
CAPÍTULO 5	56
BIG DATA E PROCESSO DECISÓRIO: CONCEITOS EM BUSCA DE SINTONIA VIVENCIAL NAS ORGANIZAÇÕES	
Augusto Sérgio da Silva Souza	
DOI 10.22533/at.ed.7832028015	
CAPÍTULO 6	68
CADEIA PRODUTIVA DA PECUÁRIA E SUA IMPORTÂNCIA PARA A MESORREGIÃO NOROESTE DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL	
Mauricio Galeazzi Medeiros de Farias	
DOI 10.22533/at.ed.7832028016	
CAPÍTULO 7	83
CERVEJA ARTESANAL TIJUBINA: UMA APLICAÇÃO DE MARKETING NO LANÇAMENTO DE UM NOVO PRODUTO	
Layde Dayane Oliveira Pereira	

Liduina Lyane da Silva Oliveira
Antônio Inácio da Silva Júnior
Átila de Freitas
Vivianne Freitas e Silva
Sônia Maria Castro de Andrade
Samara Mírian Nobre de Castro

DOI 10.22533/at.ed.7832028017

CAPÍTULO 8 90

**DESCENTRALIZAÇÃO, AUTONOMIA LOCAL E GOVERNANÇA TERRITORIAL:
EVOLUÇÃO RECENTE EM PORTUGAL**

Ana Bela Santos Bravo
Mário André Monteiro Pinto

DOI 10.22533/at.ed.7832028018

CAPÍTULO 9 106

**NEW ACCESS TO BOMBINHAS: COST AND BENEFIT ANALYSIS FOR EACH
OPTION**

Rafael Pacheco dos Santos
Lidiani Cristina Pierri

DOI 10.22533/at.ed.7832028019

CAPÍTULO 10 116

**PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO, LOGÍSTICA EMPRESARIAL E DESEMPENHO
ORGANIZACIONAL: APLICAÇÕES EM ORGANIZAÇÕES DOS SETORES DE
ALIMENTOS E METALÚRGICO**

Anderson Correa Benfatto
Roderval Fernandes Cypriano
Gabriel Heme Alves
Giovana Bortoluzzi da Silva
João Victor De Menech Flor
Juliéser Batista da Silva
Renan Jeremias de Souza
Guilherme Rafael
Kellen Mestre de March
Leonardo Pinho Krausburg
Maria Joana Martins
Miguel Antônio Pioner Scandolaro

DOI 10.22533/at.ed.78320280110

SOBRE O ORGANIZADOR..... 134

ÍNDICE REMISSIVO 135

A ADMINISTRAÇÃO E O SURGIMENTO DA GESTÃO DE PESSOAS

Data de aceite: 17/01/2020

Adelcio Machado dos Santos

Doutor em Engenharia e Gestão do Conhecimento (UFSC). Pós-Doutor em Gestão do Conhecimento (UFSC). Docente, pesquisador e orientador nos Programas de Pós-Graduação “Stricto Sensu” em Desenvolvimento e Sociedade e em Educação da Uniarp. Endereço: Rua Prof. Egídio Ferreira, nº 271, Apto. 303 – 88090-699 Florianópolis (SC) Brasil. E-mail: adelciomachado@gmail.com.

Suzana Alves de Moraes Franco

Advogada. Bacharela em Direito pela Universidade do Alto Vale do Rio do Peixe (Uniarp). Especialista em Direito Empresarial. Mestranda do Programas de Pós-Graduação “Stricto Sensu” em Desenvolvimento e Sociedade (Uniarp) Endereço: Rua Bahia, nº 50, Caçador (SC).

RESUMO: A evolução da ciência da administração possibilitou o surgimento da abordagem direcionada para os recursos humanos na organização, uma vez que, inicialmente, a administração pouco se preocupava com as necessidades manifestas pelas pessoas. Tal característica pode ser observada por meio da descrição histórica da evolução da administração. Nesse sentido, Gil (1994) sustenta que o surgimento da então denominada Administração de Recursos

Humanos decorre do crescimento das organizações e do aumento da complexidade das tarefas de gestão de pessoal, sendo que seu desenvolvimento está diretamente relacionado à própria história do desenvolvimento da Teoria Geral da Administração (TGA).

PALAVRAS-CHAVE: Administração. Gestão de Pessoas. Evolução.

BUSINESS AND THE EMERGING OF THE MANAGEMENT OF PEOPLE

ABSTRACT: The evolution of the management science has allowed the appearing of the approach focused on the human resources in the organization, once, at first, management little did concern about the people’s needs. Such characteristic may be observed by means of the historical description of the business evolution. Accordingly, Gil (1994) states that the emerging of such management of human resources derives from the growing of organizations and the increase of the complexity of chores in the management of people’s field, therefore its development is directly related the history of the development of the General Theory of Management (GTM).

KEYWORDS: Business. Management of people. Evolution.

1 | INTRODUÇÃO

A raiz da epistemologia administrativa remonta ao ocaso do século XIX e albores do século XX, como influência direta da Revolução Industrial que mecanizou a indústria e passou a implementar o aço, a eletricidade e o petróleo. Essa primeira etapa da Teoria Geral da Administração é denominada de era clássica, tendo iniciado com o estudo sistemático da Administração nas organizações, estendendo-se até por volta da década de 1950 (MUNIZ; FARIA, 2001). Os expoentes dessa época, em termos de TGA são representados pelas seguintes escolas: Administração Científica, Teoria Clássica, Teoria da Burocracia e Teoria das Relações Humanas.

A Administração Científica foi desenvolvida por Taylor (1856-1915) e estava fundamentada na racionalização do trabalho, especialmente, na simplificação dos movimentos requeridos para a execução de uma tarefa, objetivando a redução do tempo consumido. Essa teoria promoveu uma verdadeira revolução na mente dos empregados e empregadores, os quais deveriam deixar de lado a luta pela repartição do produto do trabalho em prol da coordenação de esforços para aumentar esse lucro. Esse movimento se difundiu amplamente, tornando-se uma das principais bases da organização industrial nas primeiras décadas do século XX. (GIL, 1994)

2 | A EVOLUÇÃO DA ADMINISTRAÇÃO: DA ERA CLÁSSICA À ERA DA INFORMAÇÃO

Enquanto Taylor defendia a Administração Científica nos Estados Unidos, surgiu na França em 1916 a Teoria Clássica, caracterizada pela ênfase na estrutura, na busca de eficiência das empresas, afirma Faria (2002). Segundo Fayol, são funções universais da administração: previsão, organização, comando, coordenação e controle. Assim, a organização necessita ser tratada como um todo, ou seja, globalmente.

O modelo burocrático de administração surge na década de 1940, uma vez que os modelos clássicos mostraram falhas no que concerne à condução de pessoas. Essa teoria está fundamentada nas pesquisas desenvolvidas pelo sociólogo Max Weber (1864-1920). A burocracia deve aqui ser compreendida como uma forma de organização fundamentada na racionalidade, na adequação dos meios aos propósitos da organização, com a finalidade de se obter a máxima eficiência, e previsibilidade do sistema (UHLMANN, 1997).

A partir da constatação de que urgia considerar a relevância dos fatores psíquicos e sociais na produtividade, surgiu a Teoria das Relações Humanas. As bases desse movimento foram dadas pelos estudos desenvolvidos por Elton Mayo (1890-1949). Para Gil (1994), por intermédio de estudos experimentais, esse psicólogo identificou a influência de fatores psicológicos e sociais no produto final do trabalho.

Consequentemente, passou-se a valorizar as relações humanas no trabalho, sendo que temas como comunicação, motivação, liderança e tipos de supervisão passaram a ser também considerados na Administração de Pessoal.

A Teoria das Relações Humanas surgiu em decorrência de estudos e experiências realizadas na fábrica de equipamentos telefônicos localizada em Hawthorne, Estados Unidos. Os estudiosos que se destacaram nessa escola foram Elton Mayo, Kurt Lewin, e Chester Barnard. De acordo com Ribeiro (2003), a Teoria das Relações Humanas resultou da necessidade de corrigir a forte tendência à desumanização no trabalho pela aplicação de métodos excessivamente rigorosos, pautados em estudos científicos precisos aos quais os trabalhadores eram submetidos, sendo inviabilizados de dar sua contribuição.

De acordo com Muniz e Faria (2001), uma das características pertinentes a todas as escolas pertencentes à era clássica diz respeito ao modelo organizacional entendido como um sistema formal de estrutura linear de níveis de autoridade, divisão do trabalho em unidades departamentais e com sistema de comunicação vertical simples. Além disso, as relações dentro da organização eram concebidas de forma mecanicista, com centralização da autoridade para efeito de controle e dependência de regulamentos a fim de impor uniformidade.

No âmbito organizacional, predominava uma cultura direcionada para o passado e para a conservação das tradições e valores ao longo do tempo. Os indivíduos eram considerados simples recursos de produção, juntamente com outros recursos organizacionais, como máquinas, equipamentos e capital, dentro da concepção dos três fatores tradicionais de produção, a saber: natureza, capital e trabalho.

Na era clássica a administração das pessoas era chamada de “Relações Industriais”. O movimento das relações industriais foi caracterizado pelo surgimento dos sindicatos de trabalhadores, determinando mudanças significativas na administração de pessoal das empresas, cujas atividades se restringiam às rotinas de pessoal orientadas pelo enfoque legal e disciplinar (GIL, 1994).

Acerca do assunto, Morales (2002) comenta que foi no início do século XX que o Departamento de Recursos Humanos, como setor definido da ciência da administração, teve seu aparecimento, com evolução rápida na década de 20. Nesse período, pode-se destacar o fortalecimento do movimento sindical, o qual emerge como uma defesa às situações negativas de ordem econômica e social, causadas pela Revolução Industrial, auxiliando grandemente a institucionalização dos setores de pessoal nas organizações, gerando uma atenção específica no tratamento do fator humano no trabalho.

Também naquele período constatava-se a carência de mão-de-obra, decorrente da Primeira Guerra Mundial, fator este que contribuiu para o reforço da necessidade dos setores de Recursos Humanos. Na abordagem de Morales (2002), essa primeira

configuração da Administração de Recursos Humanos é assim caracterizada:

É fácil deduzir que, as atividades iniciais neste novo órgão, eram voltadas para um regime paternalista de bem-estar social, numa tentativa de impedir a hostilidade sindical, sendo este o período inicial da Administração de Recursos Humanos, no que tange ao controle de pessoal, na administração salarial, no recrutamento e no começo das atividades de formação sistemática de pessoal.

A passagem para a era industrial neoclássica, período no qual as mudanças dentro das organizações tornaram-se mais rápidas, intensas e pouco previsíveis, foi marcada pelo desenvolvimento das seguintes escolas de pensamento: Teoria Estruturalista, Teoria Neoclássica, Teoria Comportamental, Teoria de Sistemas e Teoria da Contingência. Essa era estendeu-se de 1950 a 1990, iniciando a partir da Segunda Guerra Mundial.

Durante as quatro décadas abrangidas pela era neoclássica, as organizações passaram a enfrentar um mundo dos negócios cada vez menos previsível, onde novos paradigmas impunham-se: a padronização, a especialização, a sincronização, a concentração, a maximização e a centralização. O mercado local expandiu-se para o mercado global, acentuando a competitividade entre as empresas (MUNIZ; FARIA, 2001).

A primeira teoria que surgiu em meio a esse contexto de transformações foi a Teoria Estruturalista, no final da década de 50. Na concepção dessa teoria, a organização é uma unidade complexa, com muitos grupos sociais compartilhando alguns objetivos. Assim, a organização é concebida como um todo, dotada de elementos, inter-relações. Os estruturalistas chamam a atenção para o efeito, na estrutura, do grande número de interações; para eles, no exame dos elementos organizacionais, deve-se dar atenção primordial às relações que, tomadas conjuntamente ou em parte, formam aquilo que se denomina de estrutura da organização (MEIRELES; PAIXÃO, 2003).

A Teoria Neoclássica também se destacou durante a década de 1950, e consistiu na reformulação da Teoria Clássica. No entender dos teóricos que construíram essa abordagem, a posição clássica, na verdade, nunca tinha sido realmente abandonada, mas ela necessitava de uma atualização e ampliação, para atender à necessidade da nova ordem econômica e do tamanho das organizações, sem, entretanto, desprezar os novos conhecimentos, mesmo que decorrentes de correntes contrárias. Segundo Uhlmann (1997), deu-se ênfase na prática administrativa, entendendo a Administração como sendo orientar, dirigir e controlar os esforços de um grupo de indivíduos para um objetivo comum.

A partir da crítica à Teoria Burocrática, à Teoria Clássica e a aceitação, com reservas, da Teoria das Relações Humanas, é elaborada a Teoria Comportamental. Pedrosa (2004) afirma que a Teoria Comportamental, fundada na concepção

behaviorista, considera o indivíduo como um tomador de decisão e o visualiza como Homem Administrativo: por atuar dentro de uma racionalidade, limitada pela escassez de informações, ele deve buscar soluções satisfatórias e não ótimas. Um dos teóricos que se destaca nesse período é McGregor, devido à formulação de dois conjuntos de suposições a respeito da natureza humana, quais sejam: a Teoria X (apresenta uma visão essencialmente negativa das pessoas) e a Teoria Y (destaca uma visão positiva das pessoas).

A abordagem sistêmica, ou Teoria dos Sistemas, foi idealizada por Ludwig Von Bertalanffy. Essa teoria encara a organização como um conjunto de unidades internas e externas, integradas em um todo funcionalmente indivisível. Portanto, nessa abordagem, a organização é visualizada como um sistema aberto e dinâmico de insumo-produto.

De acordo com Meireles e Paixão (2003, p. 163):

A concepção sistêmica de organização está centralizada na tomada das decisões necessária à realização dos objetivos de forma eficaz. Para tal, ela deve ser planejada de forma a facilitar a tomada de decisões. Como as decisões dependem das informações e estas das comunicações, conclui-se que a organização é construída a partir da análise das necessidades de informações e das redes de comunicações.

O que caracteriza a Administração de Recursos Humanos, segundo Gil (1994), é a adoção do enfoque sistêmico. No entanto, isso não significa que as organizações, ao manterem um departamento com o nome de recursos humanos, desenvolvem, de fato, a gestão sistêmica de seu pessoal. Segundo este autor, muitas vezes essa designação é atribuída somente para conferir ares de modernidade às empresas, ficando as atividades de pessoal restritas praticamente às rotinas trabalhistas e disciplinares.

Quando a organização implementa o enfoque sistêmico na administração de seus recursos humanos, passa a apresentar determinadas características, tais como: interdependência das partes, ênfase no processo, probabilismo, multidisciplinaridade, concepção multicausal, caráter descritivo, caráter multimotivacional, participação, abertura e ênfase nos papéis (GIL, 1994).

Seguindo essa linha de raciocínio que vê a organização com um sistema aberto e que é influenciado pelo ambiente externo, emerge a Teoria da Contingência, a qual resulta dos estudos de Joan Woodward. Conforme essa autora, não existe uma única forma correta de montar a estrutura organizacional. Ao contrário, são várias as alternativas de estruturação organizacional que se adaptam de forma melhor ou pior a cada organização, dependendo das peculiaridades de cada caso. Um dos aspectos mais importantes dessa teoria é que as condições do ambiente são responsáveis por causar as transformações no interior das organizações e a de que

não se consegue alto nível de sofisticação organizacional com a aplicação de um só modelo (LACOMBE; HEILBORN, 2003).

Desse modo, a Teoria da Contingência está diretamente ligada à abordagem sistêmica, que traduz a organização como um sistema aberto e influenciado por forças internas e externas. Por sua vez, conforme Lacombe e Heilborn (2003), a Teoria da Contingência defende que o melhor estilo gerencial e as melhores decisões dependem, em cada caso, de diferentes fatores: do ambiente em que se encontra a empresa, do seu pessoal e da sua situação específica.

O que se pode inferir a partir das escolas da era industrial neoclássica é que a organização deixou de se concentrar no conservadorismo para dar lugar à inovação e obter índices seguros de competitividade. Desde o início da década de 60 teve início a Administração de Recursos Humanos, sendo que essa expressão passou a substituir a utilizada até então no âmbito das organizações, qual seja: Relações Industriais (GIL, 1994).

Através da nova abordagem, as pessoas passaram a ser vistas como recursos vivos e não como fatores de produção dissociados psicologicamente de todo o processo. Nesse sentido, conforme Gil (1994, p. 15), “o aparecimento da Administração de Recursos Humanos deve-se à introdução de conceitos originários da Teoria Geral dos Sistemas à gestão de pessoal”.

De acordo com Gil (1994), atualmente, a maior parte das empresas brasileiras de grande e médio porte possui departamento de recursos humanos, porém a adoção dessa designação parece estar mais ligada ao interesse em apresentar uma característica de modernidade.

Em substituição à era industrial neoclássica, surge, em torno do início da década de 90, a era da informação. Com essa era, a sociedade tende a tornar-se uma consciência única. O computador anuncia por antecipação, uma situação de compreensão e unidade, universais através da tecnologia. De acordo com Wiener (ano apud KUMAR, 1997), a informação representa um requisito para a sobrevivência no meio social. É através dela que se estabelece o intercâmbio entre o homem e o ambiente no qual está inserido.

A tecnologia tem passado por um intenso desenvolvimento e influencia profundamente a rotina dentro das organizações e as pessoas que dela participam. Kumar (1997) salienta que a influência do conhecimento e das tecnologias de informação sobre o mercado de trabalho se dá principalmente pelo aumento do conteúdo de conhecimentos do trabalho existente, no sentido de que a nova tecnologia adiciona mais do que retira da qualificação dos trabalhadores, bem como a criação e a expansão de novos tipos de trabalho no setor do conhecimento, de modo que trabalhadores em informação serão predominantes na economia.

Nesse contexto, as mudanças no mundo dos negócios se tornaram velozes,

imprevistas e inesperadas. Drucker (2001a) é um dos teóricos da era da informação que analisa a transformação mundial no âmbito das organizações. Para o autor, essas mudanças estendem suas consequências nos ambientes social e econômico e também nas estratégias, na estrutura e na gerência das empresas.

A estrutura organizacional em matriz se tornou insuficiente para dotar as organizações de agilidade, mobilidade, inovação e mudança necessárias para suportar as novas ameaças e oportunidades dentro de um ambiente de mudanças intensas. Face a isto, os processos organizacionais adquiriram maior importância quando comparados aos órgãos que formam a empresa. Os cargos e funções passaram a ser constantemente redefinidos em virtude das alterações no ambiente e na tecnologia. Ademais, os produtos e serviços passaram a ser ajustados de forma permanente às demandas e necessidades do cliente.

Para Bell (apud KUMAR, 1997), conhecimento e informação estão se tornando os recursos estratégicos e os agentes transformadores da sociedade pós-industrial, da mesma forma que a combinação de energias, recursos e tecnologia mecânica foram os instrumentos transformadores da sociedade industrial.

Ainda em relação à importância do conhecimento, Kumar (1997, p. 22) acrescenta:

A combinação de satélites, televisão, telefone, cabo de fibra óptica e microcomputadores enfeixou o mundo em um sistema unificado de conhecimento. Ela acabou com a imprecisão da informação. Agora, pela primeira vez, somos uma economia realmente global, porque, pela primeira vez, temos informações compartilhadas de forma instantânea pelo planeta.

Em relação à valorização do conhecimento e à precisão da informação, Drucker (2001b) afirma que a globalização transformou profundamente as organizações, permitindo que elas, de maneira geral, acessem às inovações tecnológicas. Dessa forma, as empresas em geral têm acesso facilitado às novas tecnologias e o diferencial competitivo passa a ser o conhecimento. Passa-se então para a era do conhecimento, onde as mudanças são cada vez mais rápidas e as transformações inconstantes, exigindo-se cada vez mais preparação por parte do trabalhador.

A competitividade demanda a tomada de decisões com agilidade, o que acaba tornando os recursos humanos um fator diferencial de competição e sucesso no mercado, seja na forma de capital intelectual, tecnologia, prestação de serviços ou qualquer outra forma de diferenciação que, na sua essência, tenha origem e fundamento nas pessoas.

Drucker (2001b) argumenta que toda instituição deve ser organizada de forma a suscitar o talento e as capacidades dentro da organização, estimular os homens a tomar a iniciativa, dar-lhes a chance de mostrar o que são capazes de fazer e proporcionar uma perspectiva de crescimento.

Segundo Lacombe e Heilborn (2003), algumas abordagens contemporâneas focalizam aspectos da administração tais como a reengenharia, a readministração, a qualidade total, o *benchmarking*, a empresa virtual, a terceirização, a desburocratização, o teletrabalho, a administração do conhecimento, as organizações que aprendem e as influências da globalização e do meio ambiente. A ênfase dessas abordagens é na flexibilidade que a organização deve ter para responder com agilidade e rapidez às mudanças ambientais. Portanto, tais abordagens surgiram face às novas exigências de mercado.

No que diz respeito à abordagem que defende o aprendizado nas organizações, tem-se que, o que distingue uma organização de uma turba é o modo pelo qual ela concebe procedimentos para tomar decisões em nome da coletividade, delega a indivíduos a autoridade para agir pela coletividade e estabelece limites entre a coletividade e o mundo restante (MEIRELES; PAIXÃO, 2003).

Uma organização, na prática, aprende quando os próprios empregados absorvem lições dessa experiência, quando o novo conhecimento se incorpora a normas, estratégias e hipóteses de trabalho para perdurarem. Além disso, também ocorre a aprendizagem quando há o questionamento das normas, o que, frequentemente, implica conflito, seja entre exigências consagradas ou entre diferentes gerentes e departamentos, e pode resultar em significativas mudanças na imagem que as pessoas têm do negócio (MEIRELES; PAIXÃO, 2003).

A partir da era da informação, as pessoas, juntamente com seus conhecimentos e habilidades, passaram a ser vistas como a principal base da nova organização. Assim, a antiga Administração de Recursos Humanos cedeu lugar a uma nova abordagem: a Gestão de Pessoas. Com isso, as pessoas deixaram de ser simples recursos organizacionais para serem abordados como seres dotados de inteligência, conhecimentos, habilidades, personalidade, aspirações, percepções, etc.

Em relação ao surgimento da Gestão de Pessoas, Gil (2001) acrescenta que aliadas a novas concepções sobre o papel dos indivíduos nas organizações, determinaram, mormente a partir da década de 90, profundos questionamentos ao modo como vinha sendo desenvolvida a Administração de Recursos Humanos nas empresas. Dentre as várias críticas, uma delas se referia à terminologia empregada para designá-la.

As pessoas, a partir do momento em que são tratadas como recursos, precisam ser administradas, para delas se obter o máximo rendimento possível. Por conseguinte, tendem a ser consideradas parte do patrimônio da organização e, como tais, deveriam passar a ser reconhecidas como parceiros da organização, dotados de uma série de características que podem ser utilizadas em favor do alcance dos objetivos organizacionais e individuais.

Pode-se resumir a abordagem outorgada à gestão de pessoas à das três eras

da seguinte forma, na forma do magistério de Gil (1994):

- a) industrialização clássica: pessoas como fatores de produção inertes e estáticos sujeitos a regras e a regulamentos rígidos para serem controlados;
- b) industrialização neoclássica: pessoas como recursos organizacionais que precisam ser administrados;
- c) era da informação: pessoas como seres humanos proativos dotados de inteligência e habilidades e que devem ser impulsionados.

Conforme Dutra (2002), o processo evolutivo para se chegar até a Gestão de Pessoas é lido de maneira diferente por diversos autores. Alguns procuram classificar as várias fases desse processo evolutivo com base em funções desempenhadas na organização pela gestão de pessoas.

Na abordagem funcionalista, pode-se identificar três fases, sustenta Dutra (2002, p. 30):

- a) operacional: até a década de 60. Nessa fase, a gestão de pessoas preocupava-se basicamente com a operacionalização de captação, treinamento, remuneração, informações etc;
- b) gerencial: dos anos 60 até o início dos anos 80, em que a gestão de pessoas passa a interferir nos diferentes processos da organização, sendo requisitada como parceira nos processos de desenvolvimento organizacional;
- c) estratégica: a partir dos anos 80, em que a gestão de pessoas começa a assumir papel estratégico na internalização de novos conceitos de pensar as pessoas na geração de valor para as organizações.

3 | CONSIDERAÇÕES FINAIS

Destarte, pode-se notar modificações na abordagem dos recursos humanos desde o surgimento da Teoria Geral da Administração, bem como evoluíram as teorias, também se modificou a visão que a organização possui dos seus colaboradores, agora revestidos de enorme valia.

REFERÊNCIAS

DRUCKER, Peter F. **Administrando para o futuro**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2001a.

_____. **O melhor de Peter Drucker**: obra completa. São Paulo: Nobel, 2001b.

DUTRA, Joel Souza. **Gestão de pessoas**: modelo, processo, tendências e perspectivas. São Paulo: Atlas, 2002.

FARIA, José Carlos. **Administração**: teorias e aplicações. São Paulo: Pioneira Thomson, 2002.

GIL, Antonio Carlos. **Administração de recursos humanos**: um enfoque profissional. São Paulo: Atlas, 1994.

_____. **Gestão de pessoas**: enfoque nos papéis profissionais. São Paulo: Atlas, 2001.

KUMAR, Krishan. **Da sociedade pós-industrial à pós-moderna**: novas teorias sobre o mundo contemporâneo. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1997.

LACOMBE, Francisco; HEILBORN, Gilberto. **Administração**: princípios e tendências. São Paulo: Saraiva, 2003.

MEIRELES, Manuel; PAIXÃO, Marisa Regina. **Teorias da administração**: clássicas e modernas. São Paulo: Futura, 2003.

MORALES, Mércia. **Princípios da administração de recursos humanos**: aplicados em cursos técnicos e de qualificação profissional. São Paulo: Texto Novo, 2002.

MUNIZ, Adir Jaime de Oliveira. FARIA, Hermínio Augusto. **Teoria geral da administração**: noções básicas. 4. ed. rev. ampl. São Paulo: Atlas, 2001.

PEDROSO, Ediberto Tadeu. **Administração e os novos paradigmas**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2004.

RIBEIRO, Amélia Escotto do Amaral. **Pedagogia empresarial**: atuação do pedagogo na empresa. Rio de Janeiro: Wak, 2003.

RIBEIRO, Antonio de Lima. **Teorias da administração**. São Paulo: Saraiva, 2003.

UHLMANN, Gunter Wilhelm. **Administração**: das teorias administrativas à administração aplicada e contemporânea

ÍNDICE REMISSIVO

A

Administração 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 9, 10, 62, 65, 66, 82, 83, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 97, 98, 99, 101, 102, 118, 119, 122, 131

B

Big data 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66

Bombinhas 105, 106, 107, 108, 111, 113, 114

C

Cadeia produtiva 67, 68, 69, 71, 73, 76, 77, 79, 80, 81, 122

Cost estimation 105, 106, 108, 112, 113, 114

Criação de valor 11, 13, 24, 25

D

Descentralização 89, 90, 91, 92, 93, 94, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104

E

Eficácia 27, 32, 93, 102

Eficiência 2, 27, 28, 38, 39, 56, 92, 102, 125

EVA 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 23, 24, 25, 26

Evolução 1, 2, 3, 50, 89, 90, 91, 94, 97, 98, 99, 102, 103, 122, 130

F

Finanças corporativas 11

Finanças locais 89, 90, 94, 96, 97, 102, 103, 104

Fluxo de informações 27, 28, 29, 32

G

Gestão de pessoas 1, 8, 9, 10

Governança territorial 89, 90, 91, 93, 100, 102, 104

H

Hotelaria 37, 50, 52

I

Inovação 6, 7, 53, 82, 92, 102, 103, 118, 119

M

M 25, 50, 52, 53, 65, 66, 80, 81, 103, 104, 114

Madeira 33, 34, 35, 36, 39, 40, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 49, 50, 51, 52, 53, 94, 95

Marketing 25, 38, 82, 83, 84, 88

Minimum travel time 105, 106, 107, 111, 112, 113

Mobility 105, 110, 113

N

Novo produto 82, 83, 84, 88

O

Organizações 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 38, 55, 56, 57, 59, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 83, 93, 115, 117, 118, 119, 122, 123, 131

P

Pecuária 67, 68, 69, 71, 73, 75, 76, 77, 78, 80

Petrobras 11, 12, 13, 16, 17, 19, 21, 23, 24, 25

Planejamento 31, 66, 82, 84, 104, 113, 114, 115, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123, 128, 129, 130, 131

Processo decisório 55, 56, 57, 58, 59, 60, 62, 65, 66

Processos 7, 9, 27, 28, 29, 31, 32, 35, 55, 57, 60, 62, 63, 74, 90, 92, 102, 120, 122

R

Rio grande do sul 67, 68, 69, 70, 71, 73, 75, 76, 78, 79, 81, 101

S

Sustentabilidade ambiental 33, 34

T

Time execution estimation 105, 112, 113

Turismo sustentável 34, 36, 37, 38, 39, 49, 51, 52, 53

 **Atena**
Editora

2 0 2 0