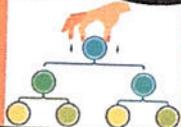


filosofia

ciência&vida

CRISE NACIONAL

Roberto Romano explica por que a democracia brasileira está em xeque



MELHOR GESTÃO

Podemos abolir o Estado? Reflexões na coluna de Renato Janine Ribeiro

ANO X N° 136 - www.portalespacodosaber.com.br

REFORÇO REAL

Última temporada da série *Game of Thrones* reitera visões problemáticas sobre política

O PODER E A CIDADE

Contribuições de Foucault sobre essa delicada relação



PROMOÇÃO
JUNTOU,
TROCOU

PROMOÇÃO JUNTOU, TROCOU!

SELO 3 - AZUL

EDIÇÃO 136 - PREÇO R\$ 14,90

ISSN 1609-9238

0.0.1.3.6



A EXISTÊNCIA EM KIERKEGAARD

Para o filósofo, escolha seria um salto (e única transição possível) entre importantes dimensões da vida

Em classe: diferença racial e movimentos africanos de resistência

dias de hoje. Foi a maior sequência de inventos que a humanidade já experimentou, provocando uma revolução tecnológica, social e econômica no planeta.

Em 1832, o aparecimento do telégrafo muda radicalmente as comunicações. Em 1866, surgiu a máquina de escrever e, no ano seguinte, a dinamite passou a ser usada para abrir caminho entre as rochas. Outra invenção significativa do período é o telefone, em 1876, e, logo em seguida, a lâmpada (1879). Em 1885, duas invenções que mudaram a história: o aço e o motor a explosão. Dez anos mais tarde, foi a vez do projetor cinematográfico, do telégrafo sem fio e do raio X, seguidos do rádio, em 1896, que novamente revoluciona a comunicação



Ao lado, Henry Ford. Abaixo, à esquerda, Frederick Taylor e abaixo, Henri Fayol: referências na Escola Clássica da Administração



AUTOR DESCONHECIDO/WIKIMEDIA COMMONS/WIKIPEDIA



AUTOR DESCONHECIDO/WIKIMEDIA COMMONS/WIKIPEDIA

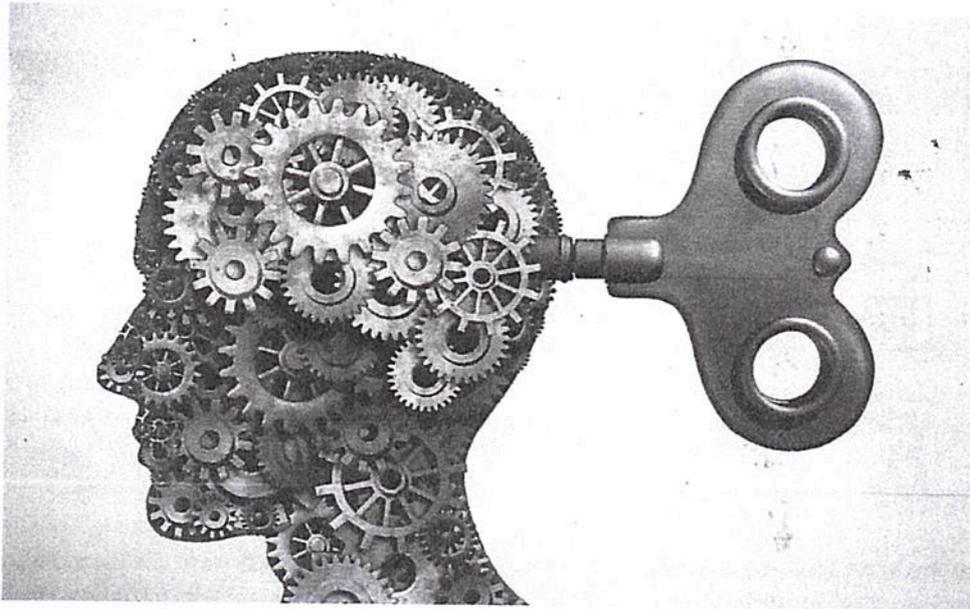
INVENÇÕES TIVERAM GRANDE IMPACTO SOCIAL E ECONÔMICO, EM VELOCIDADE JAMAIS IMAGINADA, O QUE TROUXE A NECESSIDADE DE APROFUNDAR A PESQUISA SOBRE A FORMA DE ORGANIZAÇÃO DOS NOVOS NEGÓCIOS MOTIVADOS PELAS MUDANÇAS TECNOLÓGICAS

no mundo. Outras duas criações humanas que marcaram esse curto período de tempo foram o submarino, em 1898, e o avião, em 1906.

Todas essas invenções tiveram um grande impacto social e econômico, numa velocidade jamais imaginada pela humanidade, o que trouxe a necessidade de aprofundar os estudos sobre a forma de

organização dos novos negócios que surgiam a cada dia, motivados pelas mudanças tecnológicas. Para ocupar os novos espaços, porém, era necessário gerir as empresas de modo que pudessem aproveitar as oportunidades. Como tudo era muito novo, foi preciso desenvolver conceitos e técnicas que trouxessem mais produtividade.

No campo das operações fabris, três nomes são até hoje uma referência na administração científica do trabalho: Frederick Winslow Taylor (1856-1915), Henry Ford (1863-1947) e Henri Fayol (1841-1925), cujas ideias foram a base da criação, em 1903, da Escola Clássica da Administração, voltada à alta direção.



HISTORICIDADE

"A historicidade é um modo de estudo do que houve. Elementos, contextos, dados. Marcos, referências, ícones de passagens, há diversos dispositivos que mostram a pontuação dos caminhos. Ainda que a pessoa possa se identificar com a própria historicidade, tendo a impressão de que ela e a historicidade são um único elemento, o mais frequente é a pessoa se diferenciar como ela sendo um elemento e a historicidade, outro."

Fonte: Instituto Packter
(complemento da Redação)



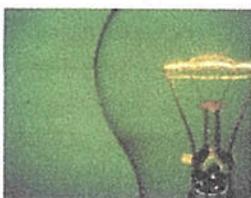
Na teoria clássica da administração, o conceito de organização no período pós-revolução industrial, para Chia-venato (2003), é de estrutura formal, como conjunto de órgãos, cargos e tarefas, definindo padrões de execução e treinamento de operários. O modelo foi utilizado nos grandes monopólios industriais, focados na produção em massa, divisão de tarefas, padronização de produtos por intermédio da descrição de massas, descrição de cargos e no aumento do número de trabalhadores assalariados. Isso mostra que a preocupação das organizações, no auge da revolução industrial, era basicamente com os fatores técnicos, ignorando as questões humanas e sociais.

De lá para cá, muita coisa mudou no campo da administração. Atualmente,

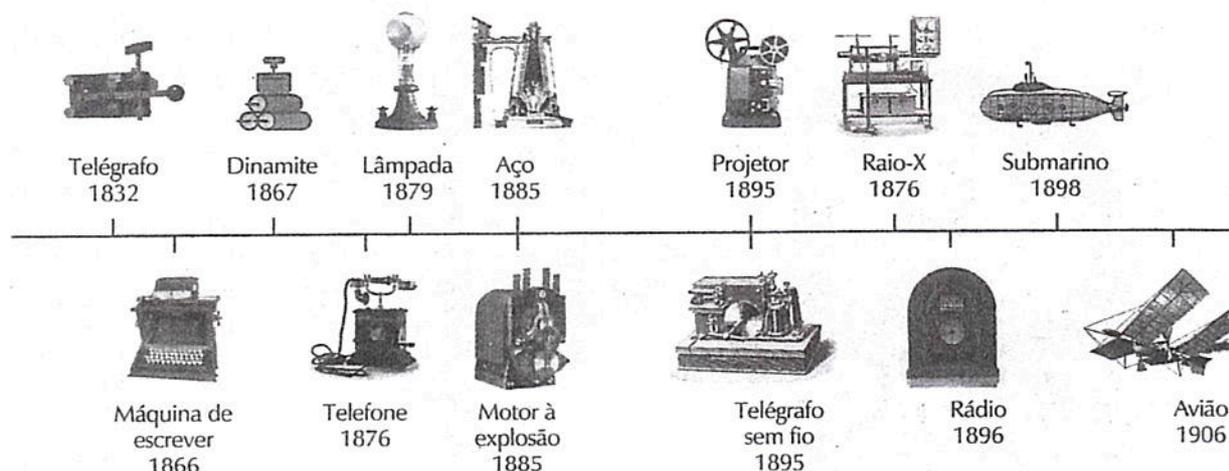
estudos e práticas estão sendo realizados em empresas com base na Filosofia Clínica, pois se acredita que não só as pessoas possuam uma estrutura de pensamento, mas também as organizações – na forma de uma combinação ou soma das estruturas de pensamento de cada um dos colaboradores. Como terapia, a Filosofia Clínica parte do estudo da historicidade de cada indivíduo. A técnica é usada também nas organizações, pois a historicidade de uma empresa parte da historicidade dos seus líderes e é daí que se conhece a Estrutura de Pensamento da organização estudada.

Mas até chegarmos ao ponto de utilizar a Filosofia Clínica como ferramenta de gestão nas empresas um longo caminho de erros e acertos foi trilhado.

ESTUDOS E PRÁTICAS VÊM SENDO REALIZADOS EM EMPRESAS COM BASE NA FILOSOFIA CLÍNICA, ACREDITANDO-SE QUE NÃO SÓ AS PESSOAS POSSUAM UMA ESTRUTURA DE PENSAMENTO, MAS TAMBÉM AS ORGANIZAÇÕES



1832-1906 – Anos iluminados

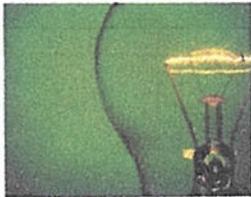


A extrema massificação dos trabalhadores e a mecanização do trabalho humano na indústria iniciaram um novo movimento, que resultou na teoria das relações humanas, um contraponto à teoria clássica. Essa nova visão nasce em 1924 e se estende até 1932, a partir das experiências de Hawthorne, coordenadas pelo filósofo, médico e cientista social George Elton Mayo (1880-1949).

A TEORIA DAS RELAÇÕES HUMANAS ESTEVE VOLTADA PRIMEIRAMENTE AO ESTUDO DAS CONDIÇÕES FÍSICAS DO TRABALHO E DA RELAÇÃO QUE ESTAS TINHAM COM A FADIGA, A ROTATIVIDADE E A PRODUTIVIDADE DO TRABALHADOR. AS CONDIÇÕES PSICOLÓGICAS, NO ENTANTO, SE SOBRESSAÍAM EM RELAÇÃO ÀS FISIOLÓGICAS

Na visão de Colombo e Sefstrom (2016, p. 35), “a Teoria das Relações Humanas esteve voltada primeiramente ao estudo das condições físicas do trabalho e da relação que estas tinham com a fadiga, a rotatividade e a produtividade do trabalhador”. Percebeu-se durante a pesquisa que havia alteração nos resultados porque surgiam variáveis psicológicas ainda não difundidas na época. Por isso não foi possível provar naquele momento o que já se acreditava ser verdadeiro – isso porque as condições psicológicas se sobressaíam às condições fisiológicas. Esse foi o *start* de vários outros estudos que mostraram que só a parte econômica não era suficiente para motivar os trabalhadores. Era necessário também reconhecimento e participação social.

As primeiras correntes da administração foram responsáveis pela organização dos processos produtivos. Começaram com a preocupação de disciplinar e controlar os processos para tornar a empresa mais produtiva. Depois disso, o foco foi constituir uma cadeia de comando para estruturar o processo humano produtivo e, na sequência, surge a corrente que busca mostrar que o ser humano não é uma máquina e suas condições psicológicas influenciam decisivamente nos resultados alcançados pelas organizações. Com base nisso, chega-se às relações trabalhistas atuais, em que se enfatiza a preocupação com o equilíbrio de todos os fatores, de modo a tor-



NA VISÃO FILOSÓFICA, O HOMEM É MUITO MAIS DO QUE OS RESULTADOS QUE APRESENTA. CADA PESSOA PODE SER GUIADA TAMBÉM POR NECESSIDADES DE ORDEM BIOLÓGICA, COMO SEGURANÇA E AFETO, ENTRE OUTRAS

nar a organização mais eficiente. “Construíram-se os sistemas econômicos dos quais o atual capitalismo faz parte e que transformaram as relações sociais de modo a construir a sociedade como a vemos hoje” (Colombo e Sefstrom, 2016, p. 36).

Outro filósofo que traz uma contribuição sobre a visão do relacionamento entre pessoas (“Tu”) e coisas (“Isso”) é Martin Buber (1878-1965), que também viveu na prática a revolução industrial. Buber (2003) escreveu sobre “Eu-Isso” e “Eu-Tu” e sua teoria pode ser levada para a administração. Quando se fala do pensamento mecanicista, taylorista-fordiano, fala-se do Eu-Isso. Quando nos referimos ao pensar orgânico, envolvendo a relação entre pessoas, fala-se do Eu-Tu. Buber vai além, afirmando que com as pessoas existe relação e com as coisas se tem uma experiência.

A relação Eu-Tu se dá em três esferas; duas delas têm a ver com o mundo organizacional. Colombo e Sefstrom (2016, p. 36) detalham que “no Eu-Tu, de acordo com a segunda esfera, o homem se relaciona com outros homens e pode ter o outro como TU, assim como pode ser o Tu na relação”. Com essa postura é possível ir além dos números, o que passaria do plano da relação Eu-Isso para a Eu-Tu. Isso acontece quando o administrador vê o funcionário como pessoa, tendo uma relação com ele, e não uma experiência. E isso também pode acontecer com ele mesmo, vendo-se como pessoa e não como objeto da organização.

O homem atual, assim como no passado, tem suas crenças e seus mitos e ainda vive com base neles. Depois da mitologia surgiu a Filosofia e, com sua evolução, a ciência. Nesse momento, conhecimentos específicos da Filosofia começaram a se ramificar na ciência. De certa forma, as pessoas começaram a esquecer um pouco da Filosofia e a focar mais a parte prática, seguindo em busca do conhecimento científico. “Com a evolução do conhecimento, o homem, mesmo distante da Filosofia, percebeu-se ainda mais responsável por suas escolhas e consequências” (Colombo e Sefstrom, 2016, p. 37).

Na visão filosófica, o homem é muito mais do que os resultados que apresenta. Cada pessoa pode ser guiada também por necessidades de ordem biológica, como segurança, aprovação social, afeto, realização, entre outras.

Arthur Schopenhauer (2006) diz que cada aspiração nasce de uma necessidade, de um descontentamento – e, até que essa aspiração seja satisfeita, vai existir sofrimento. Só que não existe satisfação que perdue para sempre pois, assim que uma aspiração é alcançada, já começa a nascer uma nova que irá causar outra dor, e há sempre uma luta. Já para Colombo e Sefstrom (2016, p. 38), “a Filosofia Clínica discorda em parte do ponto de vista desse autor, mas está de pleno acordo no que se refere ao fato de o ser humano ter diversas necessidades”.

O lucro é um dos principais objetivos das organizações e muitas pessoas trabalham



A extrema massificação dos trabalhadores e a mecanização do trabalho humano na indústria iniciaram um novo movimento, que resultou na teoria das relações humanas, um contraponto à teoria clássica, visão que nasce em 1924, a partir de experiências coordenadas por George Elton Mayo (foto)

BUBER E SUA PRODUÇÃO

Em suas publicações, o filósofo alemão Martin Buber enfatizou a ideia de que não há existência humana sem diálogo, ou a existência de objetos sem a devida interação entre eles. Em Buber, a intersubjetividade é a relação entre sujeito e sujeito e/ou sujeito e objeto. Ele sugere o tema como algo de atenção especial da filosofia – em específico, da Antropologia Filosófica. (Complemento da Redação)

numa empresa para isso. Só que, em paralelo, cada ser humano tem seus objetivos específicos e, além de colaborar para que a organização em que trabalha alcance os resultados, está focado em atingir seu objetivo particular – e isso é possível, pois acredito que uma coisa complementa a outra. “Nosso trabalho de pesquisa e experimentação descobriu que o resultado matemático não satisfaz a todos, mas somente a uma minúscula parcela da sociedade” (Colombo e Sefstrom, 2016, p. 38).

Assim os conceitos de Buber voltam para o cotidiano, no qual cada pessoa, independentemente da sua função em uma organização, tem a abertura para participar da gestão, de alguma forma. O ser humano volta com diferenciação e a Filosofia é a base para isso pois, ao buscar um entendimento universal das pessoas, consegue atingir a singularidade de cada um.



No entendimento de Colombo e Sefstrom (2016, p. 38), “a Filosofia Clínica leva às organizações a ideia de que, mesmo constituídas em torno de objetivos comuns, são diferentes entre si, não existindo duas iguais”. E isso mostra ao gestor que a organização pode ser vista



NAS BANCAS!

PARA ANATOLE FRANCE (APUD VILLAMARÍN, 2002), OS SONHOS DOS FILÓSOFOS ESTÃO FAZENDO COM QUE HOMENS DE AÇÃO FAÇAM ACONTECER. A FILOSOFIA SEM OBRAS NÃO MOSTRA MUITO PARA O QUE VEIO. EM BOM PORTUGUÊS, É PRECISO COLOCAR A MÃO NA MASSA

como um organismo vivo e que precisa ser tratado assim, pois mesmo tendo muitas ferramentas a ser trabalhadas, o fator humano deve sempre ser levado em conta, pois não há uma regra para dar certo, vários contextos precisam ser analisados. Além da racionalidade, outras questões precisam ser levadas em consideração, como emoções, percepções distintas da realidade, buscas individuais, entre inúmeras outras. Só assim será possível entender a organização e trabalhar para que os resultados sejam alcançados, proporcionando também a conquista pessoal e a realização dos funcionários.

A Filosofia Clínica permite que os empreendedores conheçam melhor a si mesmos, sabendo como tomam as decisões, o que influencia positiva

ou negativamente suas ações, quais são seus pontos fortes e quais são seus pontos fracos, de onde vêm seus altos e baixos subjetivos, no que precisa evoluir e quais ações poderão ajudar a obter essa evolução. E esse conhecimento da Filosofia Clínica também pode fazer com que o empreendedor compreenda colegas de trabalho e subordinados, estabelecendo desafios atingíveis e ajudando sua equipe a alcançar não só o resultado que a empresa quer, mas principalmente a realizar suas conquistas pessoais.

Para atingir esse estágio na gestão das organizações são necessárias diversas ações, muitos estudos e análises e a adoção de novas práticas. Em bom português, é preciso colocar a mão na massa. Para Anatole France (apud Villamarín, 2002), os sonhos dos filósofos estão fazendo com que homens de ação façam acontecer, realizar. A Filosofia sem obras não mostra muito para o que veio; é preciso agir e conquistar. *filo*

REFERÊNCIAS

BUBER, Martin. **Eu e tu**. 6a. ed. São Paulo: Editora Centauro, 2003, 170 p.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria da administração: uma visão abrangente da moderna administração das organizações**. 7a. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

COLOMBO, Beto; SEFSTROM, Rosemiro. **A alma da empresa: Filosofia Clínica nas organizações**. Florianópolis: Dois por Quatro, 2016.

SCHOPENHAUER, Arthur. **O mundo como vontade e representação**. São Paulo: Editora Unesp, 2006, 695 p.

VILLAMARÍN, Alberto Juan Gonzales. **Citações da cultura universal**. Porto Alegre: Age, 2002, 449 p.

SHUTTERSTOCK

