

**EVOLUÇÃO DO TRABALHO, SUAS DECORRÊNCIAS
SOCIAIS E ECONÔMICAS E AS INTERFERÊNCIAS
NAS ANÁLISES DAS ORGANIZAÇÕES**

**EVOLUTION OF WORK, THEIR SOCIAL
AND ECONOMIC DERIVATIONS AND ANALYSIS OF
INTERFERENCE IN ORGANIZATIONS**

**José Kennedy Lopes Silva ¹
Albina Pereira de Pinho Silva ²
Érika Paixão de Campos ³**



Vol. 10 Número Especial
jan./jun.2015
p. 445 - 453

RESUMO: A partir da discussão de diversas obras foi possível estudar a evolução do trabalho e as decorrências sociais e econômicas nas análises das organizações. Este estudo apresenta de forma sucinta a relação da evolução do trabalho e as análises da organização. No trabalho é apresentado o contexto histórico da evolução do trabalho e das teorias das organizações; discutido o marxismo, a burocracia e os grupos sociais e são apontadas as novas análises contemporâneas das organizações e, por meio da análise de conteúdo foi possível verificar a relevância da evolução do trabalho na sociedade e nas organizações. Conclui-se que a evolução do trabalho e suas aplicações interferiram nas criações e estudos das análises das organizações.

PALAVRAS-CHAVE: Evolução do Trabalho. Análise de Conteúdo. Organizações.

ABSTRACT: From the discussion of several works was possible to study the evolution of work and the social and economic derivations in the analysis of organizations. This paper presents briefly the relation of progress of work and analysis of the organization. Work in the historical context of the evolution of the work and theories of organizations is presented; discussed Marxism, bureaucracy and social groups and points to new contemporary analyzes of organizations and, through content analysis was possible to check the relevance of the evolution of labor in society and organizations. Conclude that the evolution of work and interfered with their applications creations and studies of the analysis of organizations.

KEYWORDS: Evolution of Labor. Content Analysis. Organizations.

¹ Mestre em administração pela Universidade Federal de Rondônia.
kennedysilv@gmail.com.

² Doutora em Educação pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul.
alpepis@hotmail.com.

³ Mestrando em administração da Universidade Federal de Rondônia.
erikampos@hotmail.com.

Introdução

O tema em debate neste artigo é a evolução do trabalho, suas decorrências sociais e econômicas e as interferências nas análises das organizações. O propósito deste tema parte-se da leitura e discussão de cinco obras, *Sangue Suor e Lágrimas – A Evolução do Trabalho* (2003), de Richard Donkin; *Salário, Preço e Lucro* (2004), de Karl Marx; *Grupos, Organizações e Instituições* (1983), de Georges Lapassade; *Taylorismo – Após 100 anos nada superou o modelo de gestão* (2009), organizado por Paulo Moreira da Costa e *Radarr Corporativo* (2000) de Karl Albrecht.

O problema de pesquisa originou-se a partir da discussão entre as obras acima citadas, em que se busca compreender a evolução do trabalho ao longo do tempo sobre as mudanças e análises das organizações. Com base nesses pressupostos, o problema de pesquisa a ser respondido é: a evolução do trabalho e suas decorrências sociais e econômicas interferiram/interferem nas formas de análises das organizações?

Este artigo pode contribuir para o entendimento de assuntos relacionados ao trabalho e às teorias organizacionais. Justifica-se a discussão deste estudo pela abordagem realizada, a da análise de conteúdo dessas obras, as quais foram discutidas e apresentaram pontos de ligação a serem explorados em outras pesquisas.

O objetivo principal desse estudo é apresentar, de forma sucinta, a interferência da evolução do trabalho nas formas de análises das organizações e, com isto, discutir a compreensão histórica da formação do trabalho, seu valor e preço para a formação da sociedade; também fazer a discussão dos sistemas de gestão baseadas no taylorismo, na burocracia e na análise macroambiental.

O método de pesquisa adotado para este trabalho foi de natureza qualitativa em conjunto com análise de conteúdo. Por meio dessas técnicas foi possível abordar, criticamente, as indagações contidas nas obras em epígrafe e também fundamentar melhor a discussão com obras auxiliares, na constante busca de atingir o objetivo e encontrar resposta ao problema levantado.

Contexto histórico do trabalho e das teorias de gestão

A evolução do trabalho precisa ser analisada sob perspectiva histórica, assim como seus impactos nos sistemas de gestão e formação de grupos sociais, que integram a vida social. Vários cientistas divergem sobre a questão da criação de grupos, organizações, instituições e burocracia na construção da sociedade.

Donkin (2003), ao estudar pensamentos de vários cientistas sobre a questão do trabalho e seus impactos na sociedade, determina por onde o indivíduo passa e aonde ele vai e sugere que todos ajustem as ideias em comum em relação ao trabalho.

Essa transformação social do trabalho pode ser percebida a partir de relatos históricos. Os povos primitivos tinham como hábito a caça e pesca, além de fabricar habilmente as próprias armas. Para esses homens, o trabalho era diversão; posteriormente, foi transformado em prática obrigatória para sobrevivência.

As relações de trabalho sofreram inúmeras transformações como, por exemplo, na escravidão, as relações de trabalho se constituíam de um modo, houve também a influência das igrejas Católica e Protestante nessa relação. Donkin (2003, p.60) diz que “Porém, talvez seja mais cuidadoso dizer que o moderno capitalismo baseou-se indiretamente na intolerância religiosa”. A partir disso, o capitalismo ganha corpo e começa a transformar o surgimento de grupos sociais.

A importância dos sistemas fabris da época, quando já existiam as divisões de trabalho e que o emprego, conforme conhecemos começava a ganhar forma e,

consequentemente, impulsionava a transformação da relação homem x máquina, fortalecendo-se com os adventos da Revolução Industrial e Tecnológica (DONKIN, 2003).

No século XX, abordam-se os estudos de Taylor, pioneiro em técnicas efetivas, as quais visavam sistematizar o estudo de análise e organização do trabalho (CORRÊA; CORRÊA, 2010). Sobre Taylorismo, Costa *et al* (2009) dizem que essa forma de gestão é baseada em 4 princípios: Planejamento, Preparo, Controle e Execução e, para o autor, os dois últimos princípios houve alguma alteração na sua formação na aplicação das técnicas tayloristas.

A evolução de gestão de trabalho é reflexo da construção das grandes ferrovias no século XX, nascimento da indústria automobilística e o fordismo (linha de montagem móvel) e dos estudos de Alfred Sloan na GM (Diversificação). O componente social do trabalho influenciado pelas ideias de Taylor e Ford começa a ser discutido devido a abstenção e falta de motivação dos trabalhadores em suas atividades.

O pensamento de Gramsci sobre o fordismo, forma de gestão que procurou enfraquecer os grupos de trabalhadores e suas organizações representativas, cuja premissa era a de manter os trabalhadores em seus lugares e as máquinas a se movimentarem, tornando assim o trabalho mais rápido e os trabalhadores mais alienados e com menos funções psíquicas dentro da organização (BRAGA, 2003).

Para combater as transformações do trabalho, as quais tratam o homem como máquina e não como pessoas, surgem estudos humanistas elaborados por meio da psicologia industrial. Com o trabalho sobre motivação realizado na "Western Electric", Lapassade (2003) relata que a partir desses estudos humanistas nasceu: a sociologia industrial de Elton Mayo e seus seguidores que trata da psicossociologia centralizada na análise dos grupos de trabalho, as atividades de sociometria de Mary Parker Follet, técnica de mudança social e os estudos de Kurt Lewin que abordam as técnicas de dinâmica de grupo que buscam intervir nos estudos da psicossociologia.

Segundo Tragtenberg (1985), Max Weber apresenta a burocracia que é uma estrutura organizativa pautada por regras e procedimentos, como saída para a racionalização das empresas. Por criar grupos, a burocracia também se torna irracional. Desse modo, os psicossociólogos mergulham nas análises de Karl Marx para aprofundar as suas descobertas.

Outro ponto importante na transformação das relações de trabalho e formação de grupos sociais são as técnicas de gestão corporativas baseadas na qualidade, as quais surgem a partir da destruição do Japão durante a primeira e segunda guerra mundial. Juran, Deming e Sarason apresentam aos japoneses a filosofia da qualidade na indústria. As contribuições de Ohno com a eliminação de desperdícios (JIT), e o toyotismo também tem sua contribuição para evolução da gestão das organizações. Estes estudos de técnicas resultam a partir da segunda guerra mundial no crescimento das indústrias japonesas no mercado mundial, transformando assim os grupos sociais e técnicas de trabalho nas organizações de todo o mundo (DONKIN, 2003).

A partir disso, as organizações começam a se tornar cada vez mais multinacionais e as técnicas de gestão começam a se tornar universais. Destaca-se a participação de Peter Drucker com a institucionalização da Administração por Objetivos e a necessidade de as organizações administrarem o seu patrimônio corporativo.

O momento pós-guerra apresenta informações referentes à autonomia do trabalho, quando nem os funcionários e nem os donos das fábricas estavam preparados para essa situação. Já, naquele período, Peter Drucker relatava que autonomia era o caminho certo. Outro ponto chave deste processo de transformação do trabalho e a importância da logística e suprimentos para a administração e, consequentemente, as relações de trabalho.

Destaca-se, nesse processo, o modelo administrativo de descentralização de Alfred Sloan, realizado na GM, o qual apresenta à reengenharia que, conforme Lacombe

(2009) consiste em reorganizar todos os processos empresariais para alcançar melhorias em indicadores críticos de desempenho das organizações. Destacam-se, ainda, os fatores higiênicos de Frederick Herzberg para a motivação; as contribuições de Mary Parker Follet.

A revolução criada pela segunda guerra mundial nas perspectivas de Nascimento; Lemos; Mello (2008) foi responsável o rápido crescimento da economia mundial gerada por este fato não deve se repetir tão fácil. Donkin (2003) aponta que milhões de homens e mulheres foram sujeitados ao trabalho forçado após a segunda guerra. O trabalho, naquele período, foi considerado a grande alavanca para os países derrotados e as empresas buscaram, na academia, líderes. Desse modo, ocorrem mudanças nas relações trabalhistas, as quais geraram novas formas de recrutamento. Exemplo disso é a *Headhunters*, quando uma pessoa trabalha especialmente com a escolha de pessoas promissoras para serem colaboradas nas organizações.

Donkin (2003), em seus estudos, discute o conflito entre capitalismo x socialismo, no final dos anos 1950 e 60 do século XX. Apresenta as ideias de Abraham Maslow e sua pirâmide de necessidades; McGregor, com a teoria X e teoria Y; a administração participativa e a reengenharia, que ocasionou, além do desemprego, reações psicológicas negativas nos trabalhadores. O autor retrata, ainda, o estímulo à propriedade direta dos trabalhadores; a criação de cooperativas; participação acionista dos empregados, o início da participação dos clientes, as diferenças de salários nas organizações, os salários dos CEOs e as falências das organizações.

A Governança Corporativa e os sistemas vivos, as participações cada vez maiores das mulheres liderem no mercado, a quebra de paradigmas com a velha administração, o trabalho em casa e a transformação das organizações e aponta que não é o fim da administração, apresenta-se novos testes de recrutamento e seleção e sua evolução, a definição de inteligência emocional, aponta que academia fica mais próxima das pessoas.

Lapassade (1983, p. 56) diz que “A burocracia tradicional suscitou, nos grupos sociais que dominava revolta, oposições violentas; é assim que apareceram, por exemplo, os grupos informais nas empresas, os grupos fracionários nos partidos e nos sindicatos”. E aconselha para uma nova burocracia que é o uso da autogestão nas organizações modernas, como uma nova dinâmica de grupo e a nova pedagogia para o fortalecimento das instituições.

Essas contradições da nova burocracia de acordo com autor contribuíram para o surgimento da autogestão. Drucker (2002) e Donkin (2003) inserem os trabalhadores do conhecimento que é o novo emprego é maior que a indústria. Também informa sobre a internet e suas consequências no trabalho e diz que talvez ela não é um marco como a revolução industrial nas relações de trabalho e critica o excesso de informações: celular, e-mail, entre outros.

Albrecht (2000) aponta uma ordem cronológica do crescimento dos negócios, a partir da década da segunda guerra até a década de 1970 é chamada “eras administrativas”, Industrial (Antes de 1980); de Serviços (Após 1980) e aponta o surgimento do *Homo iconis*, que é o cidadão produto da era moderna, que é pautada na informação barata, ou seja, na informação de fácil acesso, mas não quer dizer que ela é democrática.

O capitalismo fundou-se na ética do trabalho, que as pessoas devem aprender a que e a busca pela felicidade no trabalho e sua função social e afirma-se que é necessário as pessoas entenderem que o trabalho é nosso lazer, nosso aprendizado e que temos uma vida para vivê-la.

Busca-se uma nova ética no trabalho, pois acredita que as pessoas abandonaram a diversão do trabalho como era na antiguidade, critica a ética protestante, apresenta também a bolha da internet que passa por transformações consideráveis.

Donkin (2003, p. 349) indaga “Estaremos testemunhando outra redefinição absoluta do emprego? Será que daqui a vinte ou cinquenta anos olharemos para trás, para a

época do emprego estruturado das grandes empresas do século XX, e a veremos com era do emprego?” E critica o ensino tradicional nas escolas e diz que a sociedade não mudará as relações trabalhistas enquanto não mudar este tipo de educação pautada no controle. Outra contribuição do autor é que a ética do trabalho foi transformada pelo capitalismo em uma ideologia corporativa que controla nossas vidas. A partir destes apontamentos é necessário abordar como os trabalhadores e as organizações se relacionavam com o trabalho a partir da criação dos grupos sociais.

Marxismo, burocracia e grupos sociais

A discussão do movimento marxista em torno da burocracia imposta aos trabalhadores, o que na visão de Lapassade (1983) e Marx (2004) gera um problema de organização e poder em virtude da exploração do trabalhador.

A abordagem do que envolve salário, valor, trabalho e mais valia. Marx expõe como se constrói a teoria da mais-valia na Inglaterra no século XIX com os adventos da Revolução Industrial, Dobb (1987) diz que a consequência desta revolução foi um aumento crescente da mão-de-obra e aponta como é a relação de salários e lucros, propõe a redução de hora do trabalhador e relata a importância da luta de classes, isto culmina em um crescente aumento do movimento sindicalista.

O capitalismo se relaciona com o salário do trabalhador, quando diz: “A vontade do capitalista é certamente de ficar com mais possível.” (MARX, 2004, p. 21), principalmente pela questão da lucratividade em cima da produção do trabalhador.

Os salários conforme Marx e Engels (2001) não determinam os preços e sim as taxas de lucros das organizações. É abordado o trabalho social e a mercadoria e Marx (2004, p. 52) diz que “Os seus salários estarão limitados pelos valores dos produtos, mas os valores dos seus produtos não estarão limitados pelos salários”, isto estabelece a lei que condiciona o valor da mercadoria e sua relação proporcional ao tempo de trabalho e as forças produtivas de trabalho.

Marx (2004) parte da seguinte questão para entender o preço do trabalho: Qual é o valor da força de trabalho? E responde que a força do trabalho é direcionada pelo valor dos meios de subsistência requeridos para produzir, desenvolver, manter e perpetuar a força de trabalho. E também que este valor também é determinado pelo valor não-pago equivalente ao trabalhador o que determina a Mais-Valia.

A taxa de lucro aponta que a subida geral de salários numa baixa taxa de lucros, mas não alteraria o valor do produto. Marx (2004, p. 79) conceitua que: “O valor de trabalho é determinado pelo valor dos meios de subsistência ou quantidade de trabalho requerida para os produzir”. Isto reflete que o operário deve ter direito ao mínimo de salário para a sua sobrevivência. A organização passa por momentos de estagnação, o salário diminui, mas quando a organização é lucrativa o salário não aumenta na mesma proporção.

A luta entre o capital e o trabalho e seus resultados, aponta que existem dois tipos de valor de trabalho, o físico e social e diz também que não se pode fixar o máximo de salários. Marx (2004) conclui que em primeiro lugar que uma subida nos salários, diminui os lucros, mas não garante subida nos preços das mercadorias. Em segundo lugar é que a tendência do capitalismo é diminuir a média dos salários e por último critica os sindicatos em relação ao uso de suas forças para o crescimento da classe operária.

Marx, em obra traduzida por Eduardo Saló (2004), contribui para o entendimento da construção do valor do salário, preço das mercadorias e lucro dos empresários. Compreende-se a discussão realizada em torno da Mais-Valia, onde o trabalho do operário sempre será explorado para a manutenção do sistema capitalista. Também teoriza no século XIX o que é sentido hoje na prática por parte da força trabalhadora, a exploração e a

dificuldade de calcular o valor da força do trabalho relacionado com o preço da mercadoria e o lucro do empresário. Assim, apresenta uma relação simples da formação do valor de salário, preço e lucro.

O posicionamento crítico de Karl Marx sobre a burocracia por onde ele condena dizendo que é contrário à burocracia e que sempre vai privilegiar a classe dominante. Outro destaque é a posição de Trotski é a crítica a burocratização do partido na União Soviética e que é importante citar que é a burocracia é a última classe dominante e a sua supremacia poderia fazer surgir uma nova classe (LAPASSADE, 1983).

A vida social é formada por grupos sociais, os pensamentos de vários cientistas com ideias divergentes sobre a questão da criação de grupos, organizações, instituições, pedagogia e burocracia e dentro da construção da sociedade corporativa.

O trabalho de Kurt Lewin “dinâmica de grupo” e a sua influência para o fortalecimento dos estudos psicossociólogos que até 1940 permanecia apenas em laboratório e não acompanhando de forma mais presencial as relações humanas em campo. Na pesquisa sobre os grupos, Lapassade (1983) pontua a importância da coesão que são os primeiros fatores que impulsionam um grupo por meio de um objetivo em comum, e ainda aponta a criatividade dos grupos.

A importância das teorias da organização e o enfoque administrativo com relatos sobre a visão fayolista e a departamentalização, administração por objetivos e a participação de Drucker, a teoria das relações humanas e também o enfoque sociológico de Max Weber para a burocracia. Destaca-se por Lapassade (1983) a sociologia industrial e a definição da burocracia de Touraine que é:

Um sistema de organização em que os estatutos, papéis, os direitos e deveres, as condições de acesso a um posto, os controles e as sanções são determinadas de uma maneira fixa, impessoal, e em que diferentes empregos definem-se por sua situação numa linha hierárquica e, portanto por uma certa delegação de autoridade (LAPASSADE, 1983, p. 157).

Lapassade (1983) define também a burocratização, burocratismo e a burocracia, no qual a primeira refere-se às origens da burocracia, a segunda ao seu funcionamento e a terceira em relação ao futuro da burocracia e dos burocratas que é a autogestão. O autor aborda a dialética dos grupos, das organizações e instituições e um paralelo entre os três sistemas. Sobre grupos é destacado neste as suas novas dinâmicas de formação, dentro disso o autor destaca a: a formação do grupo, juramento, a organização, a instituição, burocracia e a aplicação da burocracia e a busca utópica da autogestão.

Neste ponto tem-se a intenção de explicar sobre a formação e organização de grupos, instituições. Apresenta-se como elemento importante da abordagem que é a sociologia de Max Weber e também faz um aparato de todas as teorias organizacionais da Administração de Taylor, Lewin e Drucker e também a discussão de Hegel, Karl Marx e seus seguidores. Parte-se com este aporte teórico das teorias organizações e seus autores para a compreensão das análises das organizações.

Análise das organizações

A abordagem principal deste tópico é demonstrar aos leitores a importância da análise dos fatos, tendências e forças que podem alterar o futuro de uma organização e das relações do trabalho por meio dos olhares de oito setores-chave ofertarão uma análise macro ambiental para as organizações.

A falta de planejamento faz com que as organizações cheguem à falência, de certa forma as crises financeiras aceleram estes casos. Hitt; Ireland; Hoskisson (2008) diz que o cenário competitivo do século XXI é transformado a todo instante e que a participação dos

colaboradores auxiliando os seus líderes na criação deste cenário.

Para a melhor gestão deste cenário é necessário à discussão relatar e discutir os oito ambientes estratégicos (Cliente/Consumidor, Competitivo, Econômico, Tecnológico, Social, Político, Jurídico e Geofísico) conforme Albrecht (2000), Hitt; Ireland; Hoskisson (2008), Nascimento; Lemos; Mello (2008) e Wright; Kroll; Parnell (2000).

Em relação ao estudo do ambiente cliente/consumidor é importante relatar a necessidade da compreensão sobre a fidelidade do cliente, que não é interessante essa filosofia e sim a interpretação do cliente. A ideia-chave é a ajudar na compreensão do valor do cliente o que é necessário para a sobrevivência de qualquer organização.

Sobre o setor competitivo não sabemos quem são os participantes e nem quais são as regras do jogo (ALBRECHT, 2000). O autor aponta a diferença de tamanho entre os concorrentes e fala do darwinismo empresarial e Nascimento; Lemos; Mello (2008) utiliza dessa analogia para explicar a capacidade que as organizações devem ter para a sua sobrevivência no mercado social, econômico e ambiental (*triple bottom line*) no qual Donkin (2003) faz um paralelo com a seleção natural dos colaboradores para o trabalho abordado nas organizações praticantes das técnicas tayloristas.

No setor competitivo é necessário destacar sobre o poder da marca e também a compreensão de uma das cinco forças competitivas de Porter, a entrada de novos concorrentes, que segundo Wright; Kroll; Parnell (2000) é se planejar para que novas empresas não entrem no seu setor.

Sobre as mudanças econômicas que acontece de forma mais repentina e também a transformação da economia que foi de tangível para intangível, Albrecht (2000) pontua os fatores econômicos que afetam os negócios das organizações que como os gestores devem lidar com eles.

Hitt; Ireland; Hoskisson (2008) destaca a importância da compreensão da tecnologia para as decisões das organizações. A principal compreensão conforme Albrecht (2000) refere-se à terceira onda que é a informação barata, a tecnologia foi primordial para o surgimento e consolidação desta era.

Sobre o ambiente social é necessário as organizações refletirem sobre as questões que influenciam a cultura e social da localidade onde a organização atua. Conforme o Albrecht (2000) este fator aponta as oportunidades a serem exploradas e a importância do trabalho do Marketing para trabalhar com essas informações encontradas no ambiente social. Os gestores têm de saber lidar com a cultura, com o protecionismo e entender a sociedade na qual a empresa atua.

O ambiente político apresenta de forma mais abrangente o processo da política sobre as decisões da organização, Albrecht (2000, p. 188) define política como: "o estudo de sistemas de controle de uma sociedade e de pessoas, compromisso e métodos que os influenciam". Política caracteriza como um determinado grupo pode influenciar e participar de um controle de uma determinada sociedade.

O setor jurídico apresenta a importância de compreender as leis da localidade no qual a empresa se relaciona, aborda também a preocupação com a propriedade intelectual, desastres ambientais, a questão da necessidade dos contratos e de sua formatação.

O setor geofísico descreve a importância da compreensão dos fatores geográficos ecológicos para a definição das estratégias das organizações. É necessário que haja a compreensão do clima, meio-ambiente e da tangibilidade física em torno da organização. Outro ponto importante abordado pelo autor é a compreensão política/religiosa em determinados países.

Albrecht (2000) aborda a necessidade da revisão estratégica e sua visão bifocal que auxilia na realização do plano estratégico cotidiano, portanto é necessário que se faça constantemente a prática dessa análise macro ambiental para o acompanhamento das

percepções da sociedade por parte das organizações.

Procedimentos metodológicos

Os métodos de pesquisa utilizados neste trabalho apresentam a preocupação em analisar informações debatidas nas obras estudadas: *Sangue Suor e Lágrimas – A Evolução do Trabalho* (2003) de Richard Donkin; *Salário, Preço e Lucro* (2004) de Karl Marx; *Grupos, Organizações e Instituições* (1983) de Georges Lapassade; *Taylorismo – Após 100 anos nada superou o modelo de gestão* organizado por Paulo Moreira da Costa (2009) e *Radar Corporativo* (2000) de Karl Albrecht.

Foram utilizados neste trabalho a estratégia de pesquisa de análise de conteúdo das obras que foram estudadas. Para aprofundar melhor a análise e alcançar os propósitos do artigo foram consultadas e citadas outras obras de relevância científica para o enriquecimento do estudo. As obras foram lidas e resenhadas em períodos diferentes e, a partir disto, os autores interligaram as discussões sobre a evolução do trabalho e suas interferências nas análises das organizações de forma social e econômica para a escritura do trabalho.

Considerações finais

Considerando as evidências abordadas por meio dos estudos das obras *Sangue Suor e Lágrimas – A Evolução do Trabalho* de Richard Donkin; *Salário, Preço e Lucro* de Karl Marx; *Grupos, Organizações e Instituições* de Georges Lapassade; *Taylorismo – Após 100 anos nada superou o modelo de gestão* organizado por Paulo Moreira da Costa e *Radar Corporativo* de Karl Albrecht foi percebido que a evolução do trabalho influenciou as transformações ocorridas na sociedade e na formação das teorias de análises das organizações.

É apresentado com a leitura e discussão das obras a relação da evolução do trabalho e as teorias da organização, como é possível visualizar com a abordagem realizada durante a pesquisa dos relatos históricos da formação do trabalho fundamentado em Donkin (2003) e Marx (2004), Costa *et al* (2009) na discussão sobre taylorismo, Lapassade (1983) com a discussão da burocracia e organizações e a análise macro ambiental por meio da discussão de Albrecht (2000), Hitt; Ireland; Hoskisson (2008) e Wright; Kroll; Parnell (2000).

Pode-se afirmar que por meio da discussão de Costa *et al* (2009) que o taylorismo é uma forma de gestão que ainda não foi superada nem mesmo pela tecnologia, que o taylorismo se renova e sobrevive nas administrações modernas e que ainda influenciará as transformações ocorridas nas relações de trabalho.

Buscou-se discutir neste artigo a evolução do trabalho, suas decorrências sociais e econômicas nas formas de gestão organizacional. Baseado neste estudo, pode-se concluir que a evolução do trabalho e suas aplicações interferiram nas criações e estudos das análises organizacionais.

Os aspectos históricos, numa construção em linha do tempo – da antiguidade até o início do século XXI - em que discute o processo histórico da construção dos conhecimentos sociais sobre trabalho e suas mudanças, ocorridas para as formações de grupos sociais e novas formas de análises das organizações. Os resultados a partir desse estudo podem contribuir para o entendimento de assuntos relacionados ao trabalho e as teorias organizacionais.

REFERÊNCIAS:

- ALBRECHT, Karl. **Radar Corporativo**. São Paulo: Ed. M. Books do Brasil, 2000.
- BRAGA, Ruy. **A Nostalgia do Fordismo**: modernização e crise da teoria da sociedade salarial. São Paulo: Xamã, 2003.
- CORRÊA, Henrique. Luiz.; CORRÊA, Carlos. Alberto. **Administração de Produção e Operações**. 2.ed. São Paulo: Atlas, 2010.
- COSTA, Paulo Moreira da (Org). **Taylorismo**: após 100 anos, nada superou o modelo de gestão. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2009.
- DOBB, Maurice. **A Evolução do Capitalismo**. 9. ed. Tradução Manuel do Rêgo Braga- Rio de Janeiro: Livros Técnicos e Científicos, 1987.
- DONKIN, Richard. **Sangue, Suor e Lágrimas**: A Evolução do Trabalho. São Paulo: M. Books do Brasil, 2003.
- DRUCKER, Peter F. **A Administração na Próxima Sociedade**. Tradução Nivaldo Montigelli Júnior. São Paulo: Nobel, 2002.
- HITT, Michael A; IRELAND, R. Duane; HOSKISSON, Robert E. **Administração Estratégica**: Competitividade e Globalização. 2. ed. São Paulo: Thomson Learning, 2008.
- LACOMBE, Francisco. **Teoria Geral da Administração**. São Paulo: Saraiva, 2009.
- LAPASSADE, Georges. **Grupos, Organizações e Instituições**. Tradução Augusto de Araújo Mesquita. Rio de Janeiro: Francisco Alves, 1983.
- MARX, Karl. **Salário, Preço e Lucro**. Tradução. Eduardo Saló. Introdução: Elementos para a Teoria da Mais-Valia: Edmilson Costa. Bauru-SP: Ed. Edipro, 2004.
- _____; ENGELS, Frederick. **Manifesto do Partido Comunista**. Porto Alegre: LP&M Pocket, 2001.
- NASCIMENTO, Luis F; LEMOS, Ângela, D. C; MELLO, Maria C. A. de. **Gestão Socioambiental Estratégica**. Porto Alegre: Bookman, 2008.
- TRAGTENBERG, Mauricio. **Burocracia e Ideologia**. São Paulo, Ática, 1985.
- WRIGHT, Peter L; KROLL, Mark J; PARNELL, John. **Administração Estratégica**. São Paulo: Atlas, 2000.

Recebido em: 03/05/2014

Aprovado para publicação em: 03/03/2015