

ANÁLISE REFLEXIVA ACERCA DO ESTIGMA LABORAL DE SEGUNDA-FEIRA

Elaine Marchesi Natale¹, Cristiane Holanda Laporta², Renata Feliciano Galindo do Nascimento³, Erika Patrícia dos Santos⁴, Camila de Souza Toledo⁵; Ana Cabanasⁿ

Anhanguera Educacional/Administração, Av. João Batista de Souza Soares, 4121, Colônia Paraíso, São José dos Campos-SP, 12236-660, ¹elaine.natale@bol.com.br; ²cristiane.laporta@hotmail.com; ³renata.nascimento@fibria.com.br; ⁴erika.psantos@bol.com.br; ⁵camila.stoledo@yahoo.com.br; ⁿanacabanas@aedu.com

Resumo- Com as constantes mudanças derivadas do mercado globalizado e competitivo, pouco se cogita sobre a (in)satisfação das pessoas que compõem a força motriz de uma empresa. Vários são os fatores (des)estimulantes para se começar uma nova semana de trabalho. Este estigma laboral de segunda-feira é conhecido como síndrome do fantástico, programa midiático, o qual suscita que o período de descanso no fim de semana acabou e no dia seguinte devem ser retomadas as atividades profissionais. Para esta pesquisa bibliográfica, exploratória e dialética se utilizou o método de abordagem hipotético-dedutivo, procedimento funcionalista, com caráter qualitativo. Diante do exposto, conclui-se que o entendimento das variáveis que causam mudança ou condicionamento do comportamento humano mediante a percepção de um sentimento ou ambiente de (in)satisfação favorece as organizações para conduzirem a valorização e a motivação dos colaboradores em concordância com a sociedade em que está inserida. Ressalta-se que no mundo contemporâneo, os recursos intelectuais são tão essenciais quanto os tecnológicos, ambos devem ser reconhecidos como fatores críticos de sucesso organizacional.

Palavras-chave: Trabalho. Comportamento humano. Motivação. Desenvolvimento organizacional.

Área do Conhecimento: Ciências Sociais Aplicadas - Administração

Introdução

A etimologia da palavra trabalho, em sua origem, está ligada a uma forma de tortura. Na visão de Albornoz (1994), a maneira pela qual ele foi imposto aos escravos, depois como simples moeda de troca, concretiza o paradigma de algo penoso. Oliveira (1988) ressalta que escravismo, feudalismo e capitalismo são formas sociais em que se estruturam o trabalho e todo o processo histórico da formação desta estrutura assim, trabalho é compreendido pela maneira como os homens produzem os meios materiais e a riqueza.

No entanto, as organizações já não são mais tão estáveis, devido às contínuas movimentações do mercado e dos empregados. Na atualidade, diferentemente dos tempos remotos, não se visualiza a maioria dos colaboradores trabalhando por décadas na mesma função. Atualmente, as empresas não hesitam em trocar funcionários de longa data por consultores e especialistas que fazem trabalhos temporários (SAMPSON, 1996).

Com os avanços tecnológicos, as mudanças no trabalho fazem refletir que será necessário um novo olhar para analisar a relação do homem com o trabalho, a importância da humanização e da motivação da força de trabalho. Todas as organizações são mantidas por pessoas e delas

se obtém o melhor ou o pior resultado, dependendo do estado físico e psíquico que cada um que compõe a organização se encontre em determinado momento.

As organizações precisam conhecer as necessidades humanas para melhor compreender o comportamento humano e utilizar a motivação humana como poderoso meio para melhorar a qualidade de vida nas organizações. Nesse sentido, o objetivo deste artigo é refletir sobre os paradigmas que envolvem o estigma laboral das segundas-feiras, baseando na história do trabalho – origem, evolução e consequências.

Metodologia

Trata-se de uma pesquisa bibliográfica, exploratória e dialética, com abordagem hipotético-dedutiva, procedimento funcionalista e caráter qualitativo.

Utilizaram-se para a fundamentação teórica: 16 livros e uma dissertação de mestrado da Universidade de Taubaté (UniTau); um artigo científico publicado pelo Caderno de Pesquisa em Administração. Dentre os descritores que favorecem a busca por conteúdos teóricos estão: trabalho; comportamento humano; motivação;

comunicação interna; gestão por competências; e desenvolvimento organizacional.

Resultados

À luz a teoria de Marxista, as relações sociais foram substituídas pela relação ao dinheiro, transformaram-se os capitais em capital da indústria, no que se refere ao trabalho em excesso. A qualidade de vida está por um fio e a nacionalidade já está destruída, pois se educa para isto. Para Bernardes e Marcondes (1999), a realização do trabalho em si é a forma de buscar os objetivos na variável tecnologia (fabricando peças, projetando edifícios, etc.), que é diferente aos preceitos e aos sentimentos que são extrínsecas às tarefas.

O trabalho excessivo e sem sentido deixa a pessoa alienada, ou seja, sem consciência das situações políticas e pensantes. Um turno de quatro ou oito horas seria mais que suficiente para manter em linha os produtos necessários à sobrevivência humana. Mas, ao invés disso, deixa os trabalhadores com a mente tão ocupada que os fazem esquecer-se dos protestos para manter um sistema que se auto-reproduz insensivelmente (MARCUSE, s.d. *apud* ALBORNOZ, 1994)

O Capitalismo visto por Max (1998) como uma forma desumana de negar às pessoas seu direito natural de existência, por submeter uma classe social ao poder de outra. Com isso, a força dominante fará com que seus interesses prevaleçam já que a classe inferior, por muitas vezes, ainda tem suas necessidades básicas a serem atendidas, ficando coagida com seus argumentos de negociação subjugados. Destaca Chiavenato (2005a), para que uma organização obtenha sucesso, alcance seus objetivos financeiros e organizacionais é imprescindível à administração, o processo de planejar, organizar, dirigir e controlar os recursos, tomando decisões estratégicas eficientes e eficazes.

Após o Renascimento, a palavra trabalho adquiriu novos sentidos, como atividade e exercício profissional, porém muitos profissionais não trabalham com o que gostam e sim com o que lhes possibilita receber um valor em moeda. Isso gera estresse, desânimo, desmotivação, e muitas vezes, depressão. Essas consequências também podem estar diretamente ligadas ao clima ruim ou aos gestores despreparados (ALBORNOZ, 1994).

Para o autor, ainda existe certa dúvida se o ser humano ainda tem essa visão negativa do trabalho, e até que ponto a evolução da espécie foi suficiente para apagar marcas tão profundas do passado. No século XXI, no contexto de humanização, as empresas têm que passar por um processo de evolução constante para saber

como manter e satisfazer as necessidades dos funcionários. Em contrapartida, a palavra humanizar significa respeitar o ser humano como

pessoa, valorizá-lo em razão da dignidade que lhe é inerente.

De acordo com Chiavenato (2005b), a motivação está relacionada com o comportamento impulsionado por necessidades intrínsecas do indivíduo as quais se dirige aos objetivos que possam satisfazer tais necessidades. Da mesma forma, como se diferem a adaptabilidade e o desenvolvimento dos animais, o comportamento humano difere de modo qualitativo. Fiorelli (2006) revela que, frequentemente, em organizações é encontram-se comportamentos como: distração, negação da realidade, deslocamento, isolamento, entre outros, que podem afastar o indivíduo de cliente.

Discussão

A maioria das pessoas demonstra certa dificuldade em se desprender do período de descanso ao qual puderam gozar no final de semana. E como a segunda-feira é o primeiro dia de retorno à rotina, motivar as pessoas para suas atividades no trabalho se torna um desafio ainda maior às segundas-feiras. Diante disso, questiona-se: Trabalhar é apenas uma troca de tempo por dinheiro, enquanto, momentos de alegria e prazer só fazem parte dos finais de semana?

Um dos campos mais complexos e importantes para estudo nas Ciências Sociais é o entendimento da ação humana, dos impulsos dos motivos que induzem as pessoas demonstrarem determinado tipo de comportamento em uma ou outra situação. A complexidade do estudo ocorre pela origem do mesmo, que provém do ramo da Psicologia, área da Ciência Humana que ainda permanece de certa forma no estado impreciso e obscuro de entendimento (CARLSON, 2004).

As variáveis que afetam o comportamento são as ordens individuais e ambientais. A primeira faz parte das várias fases evolutivas, da fase infância até a fase adulta de cada um; a segunda envolve todo o evento extrínseco ao indivíduo, como o ambiente físico (BERGAMINI, 1982). O comportamento é a expressão da personalidade que determina a individualidade pessoal e social. Assim, uma pessoa tem personalidade submissa ou temerosa que comumente podem ser traduzidas em qualidades boas e más (CARLSON, 2004).

Qualquer problema referente ao comportamento humano pode ser solucionado. É necessário muito empenho dos cientistas para esta análise, já que é um processo mutável e extremamente complexo, não sendo possível

imobilizar a situação para observação (SKINNER, 2003).

O comportamento das pessoas em grupos representa individuais na coletividade, tendendo para conseguir objetivos semelhantes. Nessa conjuntura, Castro (2002) e Skinner (2003) observam, nas causas do comportamento humano, a possibilidade de prever, controlar e manipular. Por isso, deve-se considerar que toda condição tem efeito sobre o comportamento.

A terminologia “conflito” envolve as variáveis culturais e sociais. A Psicologia enfoca o conflito interno à pessoa, e o conflito abordado pela Sociologia trata da relação com o ambiente externo, ou seja, é decorrente das interações entre pessoas e grupos na forma de comportamentos (BERNARDES; MARCONDES, 2002). Conflitar é dar oportunidade aos indivíduos de refletir suas percepções e comportamentos em prol do grupo. Ao proporcionar crescimento e desenvolvimento, aumenta o conhecimento e permite a visão da mesma questão por vários ângulos diferentes quando colocada em discussão (MALIK, 1998).

A tendência natural do ser humano pelo jogo ganha/perde era antes vista somente pelo lado negativo e pejorativo. A própria palavra conflito já passa a ideia de algo ruim, que não deu certo. Na atualidade, quando se fala em conflitos pode-se observar o lado positivo porque a discussão de opiniões faz com que as pessoas pensem em novas formas de fazer as coisas. No entanto, quando bem administrados, os conflitos se tornam círculos virtuosos na busca pela melhoria contínua organizacional (Figura 1).

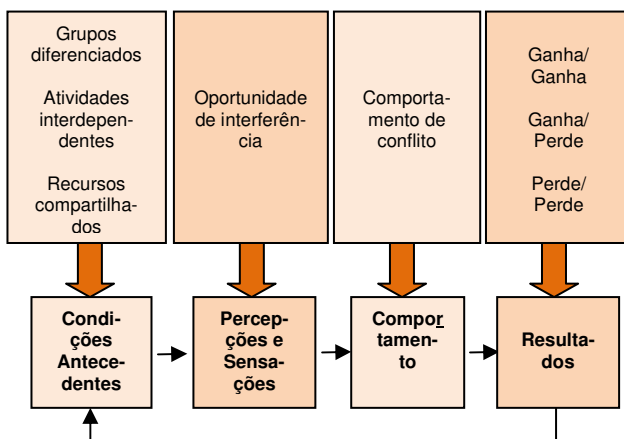


Figura 1 – Conflito na organização
Fonte: Adaptado de Malik, 1998

Como base para a administração de conflitos, Bernardes e Marcondes (2002) definem três premissas culturais: tecnológica, preceitos e sentimentos. Essa tendência à agressão é natural do homem, mas excessivamente aumentada por

confinamento e aprendizagem, como locais de trabalho, fato também observado no comportamento de agressão mútuo dos animais

quando engaiolados, e comportamento diferente do normal quando em liberdade

O conflito é inerente ao processo organizacional. Quando acontece de forma positiva contribui para a evolução e crescimento das pessoas, transformando os ambientes em algo novo e desafiador, expandindo os resultados. Se negativo, o comportamento humano afeta no desempenho organizacional, porque se trata de ato ou efeito de cumprir ou executar determinada missão ou meta previamente traçada, sendo a comunicação essencial na disseminação dessas metas. Considerando que a motivação para realização da tarefa é endógena em como as instruções foram transmitidas para a execução (MARRAS, 2000).

A falta de motivação afeta diretamente a produtividade e a função do gestor é direcionar a motivação para o êxito da realização das metas da organização. Salienta Daft (2005) que uma análise da motivação na empresa ajudará os gestores a compreender o que instiga as pessoas a começarem uma atitude, o que determina essa atitude e por que elas insistem nessas atitudes.

A capacidade intelectual do homem deve ser melhor utilizada, devendo a organização abrir espaço para criatividade. Nos pensamentos de McGregor (1992), sob condições adequadas é possível que o funcionário procure responsabilidades, visando não só os objetivos organizacionais como também sua satisfação, se autodirigindo e autocontrolando os objetivos a que se compromete. O trabalho pode ser fonte de satisfação ou de punição, depende do grau de estímulo do colaborado.

A gestão por competências compreende a identificação, avaliação, desenvolvimento e reconhecimento do capital intelectual, atitudes, habilidades que os profissionais devem ter para desempenhar determinada função na organização. Henriger (2003) percebe, nesse processo, a ênfase dada às pessoas como fator determinante de sucesso para as organizações.

Para a autora, a garantia de sobrevivência das empresas está diretamente ligada ao correto mapeamento das competências que necessita para o exercício de sua atividade. Para que exista agregação de valor para a organização, deverão existir sintonia e congruência das competências individuais com as organizacionais, e também serem observadas, principalmente, as situações socioeconômicas que norteiam a estratégia organizacional.

As atitudes que norteiam cada competência ajudam a identificar o potencial dos funcionários,

contribuindo para um melhor desempenho das equipes, servindo de estímulo para o alcance de metas e resultados (Quadro 1).

SABERES	DESCRIÇÃO
Agir	O que? Por quê? Julgamento, Escolha e Decisão.
Mobilizar	Desenvolver e mobilizar recursos, criando sinergia.
Comunicar	Compreender, processar, transmitir informações e conhecimentos
Aprender	Trabalhar conhecimento e experiência. Ser flexível. Desenvolver-se.
Empreender	Ter iniciativa. Atingir objetivos organizacionais
Assumir Responsabilidades	Responsabilizar-se por prazos, recursos e metas de projetos sob sua responsabilidade.
Comprometer	Conhecer e entender o negócio organizacional, o ambiente e identificar oportunidades. Participar da definição e implementação de estratégias.

Quadro 1 – Competências individuais
Fonte: Adaptado de Albuquerque e Oliveira, 2001

Refletindo sobre esta teoria, o querer fazer e o saber fazer são duas condições do ser humano. A primeira explícita o desejo de realizar (motivação) e a segunda, cognitiva e experiencial, possibilita o indivíduo realizar com eficiência e eficácia alguma tarefa.

Conclusão

A cada tempo, por meio da criatividade e da competência das pessoas, o mundo contemporâneo evolui exponencialmente. Na Era do Conhecimento, os recursos intelectuais são tão essenciais quanto os tecnológicos, ambos devem ser reconhecidos como fatores críticos de sucesso organizacional.

A satisfação e a busca de um desempenho humano eficaz nas organizações estão condicionadas a uma rede de variáveis inter-relacionadas. Essa rede pode ser entendida como elementos que influenciam o comportamento dos indivíduos, sua motivação e seu desempenho.

Entretanto, há descontentamento em relação ao retorno ao trabalho, em especial, nas segundas-feiras em que se apresenta mais acentuada, o que afeta o desempenho organizacional. O que evidencia que todos os seres humanos querem satisfazer suas necessidades em busca da realização de algo maior. É imperativo respeitar a dignidade humana e reconhecer seus talentos seja em que área for.

De modo geral, conclui-se que o entendimento das variáveis que causam mudança ou condicionamento do comportamento humano

mediante a percepção de um sentimento ou ambiente de insatisfação favorece as organizações para conduzirem abordagens de

valorização e motivação dos colaboradores em concordância com a sociedade em que está inserida.

Referências

- ALBORNOZ, S. **O que é o trabalho**. São Paulo: Brasiliense, 1994
- ALBUQUERQUE, L.G.; OLIVEIRA, P.M. Competências ou cargos. **Cad. Pesq. Adm.** v.8, n.4, p.13-25, out./dez. 2001.
- BERGAMINI, C.W. **Avaliação de desempenho humano na empresa**. São Paulo: Atlas, 1982.
- BERNARDES, C.; MARCONDES, R.C. **Sociologia aplicada à administração**. São Paulo: Saraiva, 2005.
- CARLSON, N. **Fisiologia do comportamento**. São Paulo: Manole, 2004.
- CASTRO, C.A.P. **Sociologia aplicada à administração**. São Paulo: Atlas, 2002.
- CHIAVENATO, I. **Administração nos novos tempos**. Rio de Janeiro; Elsevier Campus, 2005a.
- _____. **Gestão de pessoas**. Rio de Janeiro Elsevier Campus, 2005b.
- DAFT, R.L. **Administração**. São Paulo: Pioneira Thompson, 2005.
- FIORELLI, J.O. **Psicologia para administradores**. São Paulo: Atlas, 2006.
- HERINGER, B.H.F. **A influência da comunicação organizacional no desempenho humano**. (Dissertação) – Mestrado. UniTau. Taubaté, 2003.
- MALIK, A.M. **Gestão de recursos humanos**. São Paulo: USP, 1998.
- MARRAS, J.P. **Administração de recursos humanos**. São Paulo: Futura, 2000.
- MARX, C. **Manifesto comunista**. Rio de Janeiro: Garamond, 1998.
- MCGREGOR, D. **O lado humano da empresa**. São Paulo: Martins Fontes, 1992.
- OLIVEIRA, C.R. **História do trabalho**. São Paulo: Ática, 1988.
- SAMPSON, A. **O Homem da companhia**. São Paulo: Cia Letras, 1996.

XVINIC

Encontro Latino Americano
de Iniciação Científica

XI EPG

Encontro Latino Americano
de Pós Graduação

VINIC Jr

Encontro Latino Americano
de Iniciação Científica Júnior

- SKINNER, B.F. **Ciência e comportamento humano**. São Paulo: Martins Fontes, 2003.