ISSN: 2317-1308

Sociologia organizacional:
A percepção do conceito e práticas no ambiente portuário

Fagner Evangelista Severo[1], Renan Fernandes Tinoco[1] e Maria Cristina Pereira Matos[2]

[1]*Alunos do Curso de Pós-Graduação/Lato Sensu em Formação de Liderança e Trabalho em Equipe na Faculdade de São Vicente - FSV, São Vicente, BR.*
[2]*Professora do Curso de Mestrado na Universidade Santa Cecília, Santos, BR.*

Resumo

O presente estudo busca de forma geral analisar como as agências marítimas atuantes no Porto de Santos percebem o conceito de sociologia organizacional em seus modelos de gestão, e mais especificamente, identificar se existe alinhamento do conceito com as práticas diárias e estratégias. Para identificar o alinhamento entre a prática e o conceito da Sociologia das Organizações, este estudo empregou a metodologia de caráter exploratório, de cunho qualitativo, usando como método a pesquisa de campo junto aos profissionais da área de recursos humanos das empresas convidadas. Os resultados obtidos permitiram observar que a prática da Sociologia é existente, porém, seu alinhamento ao conceito é inexistente. Além disso, foi possível observar também que o conceito de Sociologia Organizacional não é conhecido por boa parte dos respondentes, sendo que esse resultado permite inferir que os ensinamentos da disciplina ora estudada, devem ser intensificados e ofertados por parte das instituições de ensino, não somente para cursos específicos, mas, em todos os cursos superiores, pois o perfil profissional dos indivíduos de qualquer área do saber está diretamente ligado aquelas atividades onde se exerce posição de liderança.

Palavras-chave: Sociologia organizacional; Modelos de gestão; Ambiente portuário.

Organizational sociology:
The perception of the concept and practice in the port environment

Abstract

This study seeks to analyze generally how the maritime agencies operating in the Santos Port perceives the concept of organizational sociology in their management models, and more specifically, to identify if there is alignment of the concept with the daily practices and strategies. To identify the alignment between the practice and the concept of the Sociology of Organizations, this study used an exploratory methodology, qualitative, as a method using fieldwork with professionals that work with human resources from companies invited. The results demonstrated that exist the practice of sociology, however, its alignment to the concept is lacking. Moreover, it was also possible to observe that the concept of Organizational Sociology is not known by most respondents, and this result may infer that the teaching of the discipline studied should be stepped up and offered by educational

institutions, not only for specific courses, but all graduation courses, because the professional profile of individuals in any area of knowledge is directly linked to those activities where it has a leading position.

***KEYWORDS**: Organizational Sociology. Management models. Port environment.*

Introdução

A Sociologia é uma ciência social composta por muitas ramificações contempladoras de estudo nas relações sociais, nas instituições sociais e na sociedade, para as quais se propõe a contribuir com respostas que envolvam o ser humano. Como a sociologia tem muitas subdivisões, algumas destas podem ser consideradas especiais, tais como sociologia: da arte, do conhecimento, do direito, da educação, da família, da religião, do setor urbano, e também das organizações, sendo esta última, o objeto de estudo do presente trabalho.

Respaldando teoricamente esta breve introdução, Oliveira (1999) destaca a visão do filósofo francês Auguste Comte (1798-1857), considerado o pai do positivismo, para quem a sociologia compreende todo um contexto que se relaciona com o comportamento prático do homem em sociedade, bem como, indica que um dos pontos fortes de pensar de Comte foi acreditar que a sociedade humana só poderia ser convenientemente organizada a partir de certa ordem. Essas afirmações de Oliveira permitem a reflexão de que buscar socialização para um melhor desenvolvimento de pessoas é o caminho certo, já que a sociedade só tem o poder de influenciar a vida das pessoas, quando estas estejam abertas às inovações de mercado que em determinados momentos são apesentadas como uma opção e em outras ocasiões, como uma necessidade essencial.

Nesse sentido, Gil (2008) afirma que a característica de maior destaque da era da Revolução Industrial foi o surgimento de organizações empresariais nas quais as grandes mudanças foram se consolidando e influenciando não somente as vivências humanas, mas também sua forma de pensar, de agir e ser, movimentando os indivíduos a procurar métodos e condições de desenvolver a sociologia dentro das instituições.

Este contexto permite a reflexão de como as organizações, principalmente aquelas inseridas no ambiente portuário, percebem ou mesmo alinham a sociologia organizacional em suas práticas diárias e estratégias. Nesse mesmo direcionamento, Vieira (2008) esclarece que a indústria portuária acumula relevantes repercussões econômicas e sociais nas regiões e nos complexos urbanos onde está estabelecida, trazendo inovação que abrange desde tecnologia até mesmo aos modelos de gestão.

Em recente relatório de pesquisa realizada por Matos (2011) junto à Universidade de São Paulo (USP), um dos resultados aponta que o ambiente portuário na Região Metropolitana da Baixada Santista sugere um modelo Taylorista de gestão, em virtude das características de suas atividades, mais especificamente no que diz respeito a dos Trabalhadores Portuários Avulsos (TPAs), pois estes precisam usar mais força física do que intelectual. No entanto, o ambiente organizacional portuário é composto por vários outros tipos de atividades, tais como: agencias de navegação, operadoras, terminais, armadores e, cada um desses setores tem características próprias delineadas por um modelo de gestão.

As ponderações, ensinamentos e argumentações dos autores remetem à reflexão de que os modelos de gestão praticados atualmente em atividades portuárias permitem identificar ainda o modelo Taylorista em função da existência de atividades que ainda requerem o uso de força muscular e não do intelecto, característica esta, típica do Taylorismo.

Nesse sentido, Mota (1976) esclarece que Elton Mayo defendia em seus estudos que funcionários atendidos em suas necessidades sociais seriam muito mais motivados e consequentemente produziriam mais e melhor. Reforçando os esclarecimentos de Mota, Lakatos (1997) relata um estudo de Mayo mostrando que a insatisfação psicológica do operário com seu trabalho e com os companheiros correlaciona-se com o absenteísmo, a produtividade deficiente, o baixo moral e a rotatividade de pessoal.

Essa contribuição de Elton Mayo inserindo a sociologia na organização remete aos seguintes questionamentos: será que as organizações na atualidade percebem ou alinham a pratica da sociologia organizacional em suas estratégias? Mais especificamente no ambiente portuário, como essas empresas percebem ou alinham a prática da sociologia organizacional nesse ambiente, uma vez que este ainda trás consigo características predominantes de um modelo Taylorista de gestão?

Ampliando o interesse, este estudo, de caráter exploratório em sua metodologia, direciona suas investigações para os modelos de gestão em ambiente portuário, com o objetivo geral de analisar como as empresas neste tipo de ambiente percebem e alinham o conceito de sociologia organizacional em suas práticas e identificar se há alinhamento entre conceito e prática da sociologia organizacional, bem como fornecer subsídios para novos estudos nessa temática.

Materiais e métodos

O presente trabalho adotou uma metodologia exploratória, logo, não conclusiva, de caráter qualitativo, empregando-se como método, além da pesquisa bibliográfica, uma pesquisa de campo, aplicando a técnica do questionário, configurando-se como o instrumento de coleta de dados o qual foi direcionado aos profissionais atuantes da área de Recursos Humanos das empresas estabelecidas no ambiente portuário. O *lócus* da pesquisa, foram as empresas do Porto de Santos, pelo fato de ser este um dos mais importantes portos da América Latina, com recordes na área de exportação desde 2006, implicando em uma carga intensa de atividades. (JUNQUEIRA, 2002).

Como o ambiente portuário é composto por diversificados tipos de atividades, este estudo delimitou a pesquisa somente nas atividades das Agencias Marítimas, por serem estas responsáveis pelas atividades de importação e exportação das cargas.

A amostra foi composta a partir da informação do Sindicato das Agências de Navegação Marítima do Estado de São Paulo (SINDAMAR). Este órgão informou que a população é composta por 54 empresas regularmente cadastradas, porém, oito dessas foram subtraídas por não estarem inseridas no perfil delineado pela pesquisa e somente 13 se comprometeram a participar, representando 26% do universo. Portanto, este estudo trabalhou com uma amostra não-probabilística, por atuar com um subgrupo da população portuária no qual a escolha dos elementos não depende da probabilidade, e sim das características da pesquisa, conforme esclarece Sampieri, Collado e Lucio (2006). Para a coleta dos dados, sugeriu-se a aplicação de um instrumento de coleta desenvolvido em forma de questionário e organizado em quatro blocos dimensionais, tais como: Perfil da Empresa; Perfil do Respondente; Sobre Aspectos Conceituais da Sociologia Organizacional e, Prática da Gestão no Ambiente Portuário. A aplicação da pesquisa ocorreu no período de 19 de Junho a 26 de Julho de 2013.

Resultados e Discussão

O primeiro bloco dimensional teve por finalidade entender o perfil da empresa, identificando particularidades destas e revelando que boa parte das agências participantes na pesquisa de campo, tem menos de 50 colaboradores em seu quadro funcional, seguida por uma parcela que informou atuação de mais de 300 funcionários em seu quadro de profissionais. Simultaneamente, apurou-se também que apesar da maioria das agências possuir menos de 15 anos de atividade no cenário portuário nacional, há que se considerar aquelas que estão inseridas no intervalo entre 31 e acima de 51 anos, enquanto a maioria destas empresas estão estabelecidas na região da Baixada Santista há menos de 15 anos. Em relação a denominação dada ao setor que cuida de pessoas nessas empresas, destacou-se na maioria a nomenclatura de Recursos Humanos (RH), seguida por Setor de Departamento do Pessoal (DP).

O segundo bloco dimensional proporcionou maior entendimento do perfil do respondente, ficando claro que a grande maioria destes são do sexo feminino, com idades predominantes para os intervalos entre 40 e 50 anos e todos indicaram possuir curso superior completo, seguida de uma minoria com Pós-Graduação (Especialização). Assim, apurou-se também que a maioria dos respondentes atua na área a de recursos humanos há mais de dez anos, enquanto, o tempo de permanência na empresa é superior a seis anos.

Já o terceiro bloco a finalidade foi conhecer como a Sociologia Organizacional é percebida no ambiente portuário, mais especificamente, como são desenvolvidas suas práticas e métodos em ocasião de seu desenvolvimento.

Os principais questionamentos se deram no bloco dimensional quatro, o qual tratou do conhecimento da sociologia organizacional no ambiente de trabalho, permitindo conhecer que a maioria dos respondentes indicou ter apenas noções básicas do conceito de Sociologia Organizacional, seguido de uma pequena parte que apontou não ter conhecimento. Esses resultados são congruentes com os parâmetros da educação nacional onde alguns cursos de graduação são contemplados com disciplinas na área de Ciências Sociais aplicadas, como é o caso dos cursos de administração que segue orientação do Ministério da Educação e Cultura (MEC) e do Conselho Federal de Administração (CFA), por intermédio da Resolução Nº 1, de 2 de fevereiro de 2004, do Conselho Nacional de Educação, no parágrafo 1º do Art. 5º nas diretrizes curriculares básicas para o curso de Administração, onde entre outras, se dá ênfase na disciplina sociologia aplicada à administração. Outro questionamento foi sobre o conceito de Sociologia Organizacional que mais retratasse a missão, visão e valores da organização do respondente, foram incluídos propositalmente dois falsos conceitos de Sociologia Organizacional nas alternativas. Os resultados indicaram que a grande maioria dos respondentes assinalaram as alternativas que não correspondiam a resposta correta, enquanto somente quatro respondentes assinalaram a alternativa que seria a considerada a ideal no presente estudo, citada por Etzione *apud* Dias, "Relaciona-se com papéis e com processos de interação, comunicação e autoridade, que são especializados para servir a metas sociais específicas" (Etzione *apud* Dias, 2008, p.8). Esse resultado permite a reflexão de que no entender de Dias (2008), as necessidades organizacionais dos dias atuais não são opções, mas sim necessidades, pois as mudanças devem ser consideradas como naturais e invitáveis e que certamente, nenhuma organização estará fora dessa tendência. Os respondentes também foram questionados quanto a prática da Sociologia Organizacional, orientar e nortear as atitudes das lideranças na busca de melhores alternativas para estimular o ambiente corporativo a cumprir a missão organizacional. Nesse caso, boa parte dos respondentes concorda com este posicionamento, mas é considerável a quantidade de respondentes que

desconhecem o assunto. Deve ser considerada para análise desse resultado que a totalidade dos respondentes é portadora de curso superior completo e até mesmo de Pós-Graduação. Esse desconhecimento é incoerente com as diretrizes e bases da educação superior que preconizam o ensino das Ciências Sociais na maioria dos cursos superiores.

Em relação ao processo de gestão interna das empresas participantes apurou-se que a maioria das empresas possui programas estimuladores onde os funcionários podem sugerir inovações e melhorias no processo de desenvolvimento, bem como, estas proporcionam benefícios para seus colaboradores, sendo que cursos de idiomas e de aperfeiçoamento profissional lideram os benefícios apontados. Os mesmos fazem todo sentido no contexto do ambiente portuário, principalmente, pelos efeitos causados após a Lei de Modernização dos Portos (LMP) de n 8.630/93, conforme os estudos de Matos (2011).

Os resultados do processo de gestão interna das agências marítimas do porto de Santos revelaram também os três tipos de lazer mais praticados pelas empresas participantes, destacando-se a festa de confraternização praticada pela maioria das empresas, seguido por brindes em datas comemorativas e esportes. Esses resultados são respaldados pelas ponderações de Dias (2008), quando relata que as necessidades organizacionais da atualidade não são opções, mas sim necessidades, uma vez que essa realidade exige novas posturas dos dirigentes. Todavia, a maioria dos respondentes não soube indicar quais seriam os pilares para uma boa relação interpessoal, remetendo a reflexão de que ainda falta entendimento por parte dos respondentes, pois teoricamente Robbins (2009) destaca que as lideranças, os executivos ou profissionais em posição de comando dentro de uma organização, devem desenvolver suas habilidades pessoais e aprender diversas formas de motivar pessoas, de se tornar um melhor comunicador e saber construir equipes de trabalho mais eficazes. Logo, este destaque de Robbins reforça que os quatro pilares de uma boa relação interpessoal, são mesmo: comunicação, liderança, motivação e percepção.

Conclusões

Os resultados obtidos permitiram constatar que apesar do tema apresentado estudar as relações sociais entre indivíduos e grupos envolvidos, é considerável o número de profissionais nas empresas que desconhecem o conceito e a prática da sociologia organizacional. Essa constatação foi notada quando as empresas indicaram proporcionar, lazer, benefícios e programas estimuladores onde seus colaboradores podem sugerir inovações e melhorias no processo de desenvolvimento, o que por si só já revela que a sociologia está inserida no contexto organizacional somente na prática, enquanto que o alinhamento não é claramente percebido. Embora a pesquisa de campo realizada no presente estudo seja de pequeno alcance, seus resultados permitem recomendar que as agências marítimas façam uso dos efeitos da Sociologia em suas práticas organizacionais, mantendo sempre a conscientização de que essas práticas não são opções, mas sim necessidade constante, já que favorecem um melhor ambiente e este por sua vez atua como um dos principais elementos motivadores sobre os colaboradores.

Referências bibliográficas

CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO - **Câmara de Educação Superior**, 2013. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/rces004_05.pdf. Acesso em 16 de Agosto de 2013.

CONSELHO FEDERAL DE ADMINISTRAÇÃO – **Surgimento e reconhecimento da profissão do Administrador**, 2013. Disponível em: http://www.cfa.org.br/administrador/diversos/pagina-teste-1. Acesso em 20 de Julho de 2013.

DIAS, Reinaldo. **Sociologia das organizações.** São Paulo: Atlas, 2008.

GIL, Antonio Carlos. **Sociologia geral.** São Paulo: Atlas, 2011.

JUNQUEIRA, Luciano Antonio P. (org.). **Desafios da modernização portuária.** São Paulo: Aduaneiras, 2002.

LAKATOS, Eva Maria. **Sociologia da administração**. São Paulo: Atlas, 1997.

MATOS, Maria Cristina P. Influencia da lei de modernização de portos na qualidade de vida dos trabalhadores portuários avulsos: um estudo no Porto de Santos. **Relatório de Pós-doutorado**, apresentado ao Departamento de Administração da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo, 2011.

MOTA, Fernando Cláudio Prestes. **Teoria geral da administração:** uma introdução. 5.ed. São Paulo: Pioneira, 1976.

ROBBINS, Stephen P. **Fundamentos de comportamento organizacional.** 8. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2009.

SINDAMAR – **Sindicato das Agências de Navegação Marítima do Estado de São Paulo**, 2013. Disponível em http://www.sindamar.com.br/v2/index.php. Acesso em 25 de maio de 2013.