



FEPEG FÓRUM DE ENSINO,
PESQUISA, EXTENSÃO
E GESTÃO

TRABALHOS CIENTÍFICOS APRESENTAÇÕES ARTÍSTICAS E CULTURAIS DEBATES MINICURSOS E PALESTRAS

23 A 26 SETEMBRO DE 2015
Campus Universitário Professor Darcy Ribeiro

ISSN 1806-549X

A HUMANIZAÇÃO NA CIÊNCIA, TECNOLOGIA E INOVAÇÃO



CULTURA NACIONAL E ORGANIZACIONAL: UMA DISCUSSÃO TEÓRICA

Maria Vivaldina Rodrigues de Moura, Karina Lima Castro, Bárbara Suarez Ramos, Samara Alves Rodrigues, Carlos Henrique Santana Maia, Ariane Aquino Araújo, Simarly Maria Soares

INTRODUÇÃO

Este trabalho apresenta uma breve análise da cultura nacional e organizacional. Segundo Fleury e Fischer (1996), nos últimos anos, o número de pesquisa sobre o tema tem aumentado consideravelmente. Isso se deve a necessidade de entender e compreender a cultura das organizações e suas diferenças para assim gerenciar as relações humanas e os conflitos, ou seja, tentar resolver problemas de convivência e adaptação. Como podemos verificar na definição de cultura organizacional:

É conjunto de pressupostos básicos (basic assumptions) que um grupo inventou, descobriu ou desenvolveu ao aprender como lidar com os problemas de adaptação externa e integração interna e que funcionaram bem o suficiente para serem considerados válidos e ensinados a novos membros como a forma correta de perceber, pensar e sentir, em relação a esses problemas. (SCHEIN, 1987 apud FLEURY e FISCHER, 1996, p.20)

Nesse sentido para progredir no seu desenvolvimento organizacional é necessário também avaliar e entender as formas de comportamento e a cultura local. Para SROUR (1998, P.174) “A cultura é apreendida, transmitida e partilha. Não decorre de uma herança biológica ou genética, porém resulta de uma aprendizagem socialmente condicionada”. Dessa forma, a sustentação da cultura organizacional, utilizada e mesmo produzida no Brasil está relacionada com os modelos norte-americanos, mas em concordância com a nossa cultura.

Segundo Júnior e Caldas (2007, p. 188) “a cultura brasileira mostra-se sempre plural, complexa, multifacetada. Não é de estranhar, dada a diversidade de influências que recebemos (...)”. Sendo assim, o traço cultural nacional é de suma importância na cultura da organização. Os “traços” são como pressupostos básicos que cada indivíduo usa para enxergar a si mesmo como brasileiro.

Percebe-se que o processo cultural cria valores de nosso cotidiano que geram uma reflexão sobre nossos conceitos de comportamento. Confirmando se assim, que cada organização faz parte de uma sociedade e de sua cultura. “A cultura é um complexo coletivo feito de representações mentais que ligam o imaterial e o material, a infraestrutura e a superestrutura” (AKTOUFF, 1993 apud MOTTA e CALDAS, 1997, P. 40).

Denominamos materiais as estruturas econômicas e sociais, vivências concretas, leis e normas; e imateriais: a simbologia, ideologia e crenças. Após analisadas, decorre que há uma interdependência, entre a empresa, sua cultura e os traços brasileiros. A preocupação está em analisar cada aspecto cultural de forma individualizada buscando suas raízes em componentes da nossa história, geografia e formação étnica. Dessa forma, com essa análise é proposto um modelo do estilo brasileiro de administrar, um sistema com várias faces, mas que age através de seus vários componentes distintos.

Sendo assim este trabalho tem como objetivo ponderar sobre a cultura nacional e organizacional. Justifica-se na importância de analisar e conhecer os traços culturais brasileiros, a cultura organizacional e suas influências na sociedade e organizações. Como resultado foi observado que os traços brasileiros considerados mais influentes na cultura organizacional são: hierarquia, personalismo, malandragem, sensualismo, aventureiro, concentração de poder, flexibilidade, paternalismo, dependência, lealdade, impunidade, evitar conflitos, postura de espectador e formalismo. Estas características influenciam direta e indiretamente as organizações, tanto de forma positiva como negativa.

MATERIAL E MÉTODOS

O procedimento metodológico utilizado nesta pesquisa contemplou a estratégia qualitativa, com um levantamento bibliográfico de alguns autores que discutem a temática da cultura brasileira nas organizações. Destacando cultura nacional e organizacional, os traços culturais brasileiros e suas influências.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

A influência da cultura nacional sobre a organizacional é um fator recorrente. Motta e Caldas (1997, p.42) destacam as raízes brasileiras, enfatizando a herança portuguesa e a mistura de negros, brancos e índios. Segundo os autores, fomos influenciados pela cultura africana, através das crenças, religião, costumes, culinária e das práticas mágicas; pelos índios nas relações sexuais e da família, pela magia, culinária. E os brancos, predominantemente os portugueses, “impuseram aqui seu modo de produção, suas estruturas sociais e seu rígido sistema de valores”. Fomos influenciados também pelas culturas dos imigrantes.

Motta e Caldas (1997) ressaltam ainda importância de entendermos as raízes portuguesas e as influências no Brasil, para conhecer os traços brasileiros. Ressaltam também que Portugal, devido sua localização, tinha contato com várias culturas e povos, era vítima de invasões e guerras constantemente, assim não foi estabelecida nesse país nenhuma cultura específica ou classe social, houve muita mistura e troca de poder. Sendo assim, não houve o predomínio de raça, e como o Brasil foi colonizado por Portugal, foi também influenciado por várias raças e culturas.

Da cultura brasileira já houve quem julgasse ou quisesse unitária, coesa, cabalmente definida por esta ou aquela qualidade mestra. E há também quem pretenda extrair dessa hipotética unidade a expressão de uma identidade nacional. Ocorre, porém, que não existe uma cultura brasileira homogênea, matriz dos nossos comportamentos e dos nossos discursos. Ao contrário: a admissão do seu caráter plural é um passo decisivo para compreendê-la como um “efeito de sentido”, resultado de um processo de múltiplas interações e oposições no tempo e no espaço (BOSI, 2000, P.7).

Seguindo essa mesma linha de raciocínio Srour (1998) afirma que a cultura representa a identidade da organização e é possível encontrar traços da cultura nacional, em diferentes proporções.

A cultura impregna todas as práticas e constitui um conjunto preciso de representações mentais, um complexo muito definido de saberes. Forma um sistema coerente de significações e funciona como um cimento que procura unir todos os membros em torno dos mesmos objetivos e dos mesmos modos de agir. Sem referências próprias, as organizações ficariam à mercê das convicções individuais de seus membros diante de situações novas e certamente sofreriam prejuízos dada a disparidade de procedimentos e orientações. A cultura organizacional exprime então a identidade da organização (SROUR, 1998, P.175).

Como resultado foi observado que os traços brasileiros considerados mais influentes na cultura organizacional são: a hierarquia, que é marcada pela tendência à centralização do poder dentro dos grupos sociais, distanciamento nas relações entre diferentes grupos, passividade e aceitação dos grupos inferiores; o personalismo, marcado pela sociedade baseada em relações pessoais, busca de proximidade e afeto nas relações, paternalismo e seu domínio moral e econômico; a malandragem, embasada na flexibilidade e adaptabilidade como meio de navegação social, e o “jeitinho brasileiro”; o sensualismo que é o gosto pelo sensual e exótico nas relações sociais; o aventureiro, conhecido por ser mais sonhador do que disciplinado e possuir uma tendência à aversão ao trabalho manual ou metódico.

Estes não são os únicos traços existentes, mas são os mais associados e visualizados no cotidiano das organizações brasileiras. Dentro da perspectiva de se pensar a cultura brasileira, o modelo de ação brasileira pode ser caracterizado por um sistema composto de quatro subsistemas: o institucional (ou formal) e o pessoal (ou informal), o dos líderes e o dos liderados, onde apresentam traços culturais comuns e traços específicos que articulam em conjunto.

O institucional se relaciona com traços encontrados na “rua” enquanto o pessoal seriam os traços de “casa”. O subsistema dos líderes são os traços encontrados naqueles que detém o poder, enquanto os liderados são os traços daqueles que são subordinados ao poder.

Dada essa estrutura surgem as possibilidades de relação entre os subsistemas, como o convívio entre indivíduo e pessoa, líderes e liderados. Quando um dos traços culturais se sobrepõe a outro a ponto de formar um único conjunto, chamamos de englobamento. Os subsistemas são marcados por traços culturais comuns, caracterizando assim quatro interseções sendo: a concentração de poder (interseção dos subsistemas líderes e formal); postura de espectador (interseção dos subsistemas liderados e formal); personalismo (interseção dos subsistemas líderes e pessoal); evitar conflito (interseção dos subsistemas liderados e pessoal).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com base nos resultados alcançados foi possível concluir que o estilo de ser brasileiro é dado, portanto, pelos traços e a lógica descrita como “sistema de ação cultural brasileiro”, que permite ao povo brasileiro diferenciar-se das demais nações, por mais que queira lhe impor modelos de outros países, no âmbito organizacional culmina em um Estilo Brasileiro de Administrar. Conforme as pesquisas nas literaturas, os principais traços culturais presentes na empresa brasileira são: hierarquia, personalismo, malandragem, sensualismo, aventureiro, concentração de poder, flexibilidade, paternalismo, dependência, lealdade, impunidade, evitar conflitos, postura de espectador e formalismo.

REFERÊNCIAS

BOSI, Alfredo. **Cultura Brasileira: Temas e Situações**. São Paulo: Editora Ática, 2000.

CALDAS, Miguel P.; JUNIOR, Thomaz Wood. **Comportamento Organizacional: Uma Perspectiva Brasileira**. São Paulo: Editora, Altas S.A, 2ª ED. 2007.

FLEURY, Maria Tereza Leme; FISCHER, Rosa Maria. **Cultura e Poder nas Organizações**. São Paulo: Editora, Altas S.A, 2ª ED. 1996.

MOTTA, Fernando C. Prestes; CALDAS, Miguel P. **Cultura Organizacional e Cultura Brasileira**. São Paulo: Editora Atlas S.A., 1997, p. 38-69.

SROUR, Robert Henry. **Poder Cultura e Ética nas Organizações**. Rio de Janeiro: Editora Campus, 1998.