

O TRABALHADOR DO CONHECIMENTO NA CONTEMPORANEIDADE: REVISITANDO PETER DRUCKER

CONCEIÇÃO¹, João Batista Martins da
MASSUQUETO², Kamila

RESUMO

Este artigo contextualiza Peter Ferdinand Drucker, focando especificamente o trabalhador do conhecimento, conceito lançado por ele em 1969 em seu livro “Uma era de descontinuidade”, e que, segundo o mesmo, são indivíduos que aplicam ao trabalho produtivo, ideias, conceitos e informações, mais do que força física e habilidade manual. A questão de pesquisa está em refletir se o conceito de trabalhador do conhecimento ainda é atual. Os objetivos propostos são: analisar a visão da administração sobre o trabalhador e sua evolução ao longo do tempo, revisitar as contribuições dadas por Peter Drucker com o conceito de trabalhador do conhecimento, e confrontar o pensamento desse importante teórico da administração moderna com o pensamento contemporâneo na área de gestão de pessoas. A pesquisa realizada foi essencialmente teórica, descritiva e qualitativa, utilizando como procedimentos a pesquisa bibliográfica. Para possibilitar a validação da contemporaneidade do conceito, revisitou-se o histórico da visão da administração sobre o trabalhador, e sua evolução até a Gestão de Pessoas. Identificou-se aderência dos conceitos da Gestão de Pessoas com o conceito de trabalhadores do conhecimento, de Peter Drucker, sendo o principal elo o compartilhamento da visão de que as pessoas são parceiras da organização. O termo parceria aparece com grande ênfase em ambas as abordagens, tanto na Gestão de Pessoas quanto no conceito de trabalhador do conhecimento.

Palavras-chave: Gestão. Pessoas. Peter Drucker. Trabalhador do Conhecimento.

1 INTRODUÇÃO

Esta pesquisa enfatiza o pensamento de Peter Ferdinand Drucker sobre o trabalhador do conhecimento, indivíduo que aplica ao trabalho produtivo ideias, conceitos e informações, mais do que força física e habilidade manual, e que são valorizadas por sua capacidade de atuar com o conhecimento de sua área. Conceito lançado no ano de 1969 pelo autor em seu livro “Uma era de descontinuidade”, e

¹Graduado em Administração pela Faculdade São Luis. Pós-graduando em Administração e Marketing pelo Centro Universitário UNINTER.

²Graduação em Administração, Especialista em Controladoria. Mestranda em Ciência, Gestão e Tecnologia da Informação pela UFPR. Orientadora de TCC do Centro Universitário Internacional.

que, segundo o mesmo, são pessoas que são valorizadas por sua capacidade de atuar com o conhecimento de sua área.

A intenção é verificar sua contemporaneidade sob ótica do moderno conceito de ARH – Administração de Recursos Humanos, a Gestão de Pessoas, e frente ambiente, de grandes mudanças e incertezas, vivenciadas pelas organizações atualmente. Foi comparado o pensamento de Drucker com teorias consideradas referencias em ARH na atualidade. Buscando assim referendar a contemporaneidade dos ensinamentos desse lendário pensador.

Analizando as perspectivas futuras da administração, Chiavenato (2004) prevê o fim das organizações burocráticas que ainda existem hoje. Isso devido a inadequação das mesmas aos novos paradigmas vigentes, como as rápidas e inesperadas mudanças, organizações mais complexas e globalizadas, e necessidade de pessoas com as mais diversas competências que trarão junto problemas de coordenação. “A tarefa administrativa tende a ser incerta e desafiadora pelas mudanças e transformações cheias de ambiguidades e incertezas.” (CHIAVENATO, 2004, p.12)

Toffler afirma que estamos passando por grandes mudanças:

Uma poderosa maré se eleva através de grande parte do mundo inteiro, criando um ambiente novo, frequentemente extravagante, para trabalhar, brincar, casar-se, criar filhos e aposentar-se. [...] Os sistemas de valores se estilhaçam e se destroem, enquanto os botes salva-vidas da família, a igreja e o estado são violentamente sacudidos. (TOFFLER, 1980, p. 15)

Como podemos constatar na obra ‘a terceira onda’ de Alvin Toffler, citada acima, vivemos em uma era de transformações profundas, isso impacta toda sociedade, e tem grande relevância para as organizações, sejam públicas ou privadas.

A questão a ser respondida é: o conceito de trabalhador do conhecimento, lançado por Peter Drucker em 1969, é atual? Assim, o objetivo geral é refletir sobre o conceito de trabalhador do conhecimento na contemporaneidade, para isso traçou-se como objetivos específicos: rever a visão da administração sobre o trabalhador e sua evolução; revisar as contribuições dadas por Peter Drucker ao conceito de trabalhador do conhecimento; e, confrontar o pensamento desse importante teórico da administração moderna com o pensamento contemporâneo na área de gestão de pessoas.

O estudo se justificava devido à relevância dos ensinamentos de Peter Drucker para a administração durante várias décadas, tendo escrito dezenas de livros, sendo considerado o pai da Administração moderna pelos mais relevantes autores do campo administrativo. Passadas várias décadas do lançamento do conceito, se faz necessário revisitar e verificar sua atualidade, isso devido a importância para o meio acadêmico e para gestores a comprovação de sua aplicabilidade no contexto atual. Tendo escrito sobre os mais diversos e relevantes temas da sociedade e das organizações, devido ao seu vasto conhecimento em áreas distintas, o que o caracterizava também como um filósofo da gestão, há necessidade de sintetizar alguns de seus ensinamentos na área de Recursos Humanos.

O artigo está estruturado tendo inicialmente, após esta introdução, seção com breve resgate histórico da administração e sua visão sobre o trabalhador ao longo do século XX até os dias atuais, enfatizando as contribuições de teóricos da Administração Científica, da escola das Relações Humanas, e de teóricos contemporâneos de Gestão de Pessoas, onde podemos identificar os conceitos mais atuais em ARH. A seção seguinte descreve Peter Drucker, o trabalhador do conhecimento e sua produtividade; nessa seção, o conceito lançado em 1969 em seu livro “Uma era de descontinuidade” será revisitado. Outra seção com reflexões sobre o trabalhador do conhecimento na atualidade, à luz dos modernos conceitos de Gestão de Pessoas. Por fim, uma seção para as considerações finais.

2 O TRABALHADOR: DA ADMINISTRAÇÃO CIENTÍFICA À GESTÃO DE PESSOAS

Para Feracine (2011), desde as primeiras organizações era possível observar a existência de conflitos entre Capital e Trabalho. Os donos do capital acreditavam que os objetivos das organizações (lucro, produtividade, maximização da utilização de recursos...) não eram compatíveis com os objetivos dos empregados, já que esses apenas queriam melhores salários, benefícios, segurança no emprego e desenvolvimento pessoal. Feracine (2011, p. 30) afirma: “A luta de classes caracteriza a história das sociedades como lei universal, nada mais certo.

Impensável o dinamismo interno de cada sociedade sem a luta intestina entre classes.”

Revisando a história da administração, em sua passagem pelas teorias administrativas, facilmente identifica-se na Escola da Administração Científica, que teve como seu maior expoente Frederick Winslow Taylor, para verificarmos diversas inovações do ponto de vista técnico, como: a divisão do trabalho dos operários em etapas e padronização das atividades executadas na produção, simplificação dos movimentos do trabalhador para a execução de uma tarefa, estabelecimento de um tempo padrão para realização de cada atividade, estabelecimento de metas de produção para o trabalhador, melhoria dos métodos e das ferramentas de trabalho.

Para Maximiano (2007) Taylor e seus colegas do movimento da Administração Científica acreditavam que a prosperidade econômica somente seria viabilizada com a maximização da produtividade dos trabalhadores. E essa, somente seria possível com trabalhadores mais eficientes. Sendo a eficiência somente conseguida com o redesenho do trabalho e com mudança de atitude dos trabalhadores. A necessidade de redesenho do trabalho era um imperativo, visto a ausência de método de trabalho à época. Os trabalhos eram embasados em palpites e intuição dos empregados, o que impossibilitava avaliação de desempenho pelos administradores.

As contribuições que Taylor deixou, para resolver esses problemas, contam-se entre as mais importantes da história das teorias da administração. Muitas das ideias de Taylor são usadas até hoje e provavelmente continuarão a ser. (MAXIMIANO, 2007, p.31)

Com a finalidade de ganhar escala – produção em massa, e assim reduzir custos e oferecer produtos com preços mais atrativos, Henri Ford investiu na especialização do trabalho, dessa forma cada empregado passou a executar uma única tarefa, trabalhando numa posição fixa na linha de produção, eliminando desperdícios de tempo, com a criação da linha de montagem. (MAXIMIANO, 2007)

Ainda para Maximiano sobre a importância de Taylor e Ford:

A grande aceitação dos princípios da administração científica e da linha de montagem é responsável pela notável expansão da atividade industrial em todo mundo. Se você entrar neste exato instante em qualquer fábrica de grande porte, em qualquer lugar do planeta, poderá constatar que Taylor e Ford iriam sentir-se em casa. (MAXIMIANO, 2007, p.33)

2.1 A escola das relações humanas e a evolução da visão sobre o trabalhador

A preocupação quanto à necessidade de políticas para satisfação das pessoas se inicia com o advento da Escola das Relações Humanas, na década de 30, que surgiu como reação a Teoria Clássica da Administração, que tinha Taylor como seu maior expoente, e que focava a tarefa, exclusivamente. A partir de então a abordagem passa a ser humanística e não mecanicista, a preocupação com as pessoas ganha grande relevância.

Para Chiavenato (2004), a Teoria das Relações Humanas tem suas origens em diversos fatos, entre os mais importantes: a necessidade de humanizar e democratizar a Administração, libertando-a dos conceitos rígidos e mecanicistas da Teoria Clássica; o desenvolvimento das ciências humanas, principalmente da psicologia, e sua crescente influencia intelectual e suas primeiras aplicações à organização industrial; as conclusões da experiência de Hawthorne, realizada entre 1927 e 1932, sob a coordenação de Elton Mayo, que puseram em cheque os principais postulados da Teoria Clássica da Administração.

A experiência na fábrica de Hawthorne da Western Electric Company ocorreu para avaliar a correlação entre a iluminação e a eficiência dos operários. O experimento foi conduzido por Elton Mayo, e estendeu-se a fadiga, acidentes de trabalho, rotatividade de pessoal e ao efeito das condições trabalho sobre a produtividade. Os pesquisadores verificaram que os resultados da experiência eram prejudicados por variáveis de natureza psicológica. (CHIAVENATO, 2004)

As conclusões a que chegou Mayo e sua equipe, e que formaram uma nova filosofia de administração, foram, segundo Maximiano (2007):

- a) a qualidade do tratamento dispensado pela gerencia aos trabalhadores influencia fortemente seu desempenho. Obtendo-se melhor desempenho à medida que bom tratamento é observado pelos trabalhadores;
- b) o sistema social formado pelos grupos determina o resultado do individuo, que é mais leal ao grupo que a administração. A empresa obtém resultados positivos quando o grupo resolve ser leal a administração;
- c) os supervisores deveriam fazer o papel não de capatazes, mas de intermediários entre os grupos de trabalho e a administração superior.

2.2 A visão do trabalhador na contemporaneidade

Conforme podemos ver em Chiavenato (2010), o século XX trouxe grandes transformações que mudaram para sempre as empresas e sua administração. Mudanças essas que também transformaram sobremaneira a forma de administrar as pessoas e seu trabalho nas organizações. Ao longo do século XX vivemos três eras organizacionais distintas, a saber:

- a) a Industrialização Clássica, que se estende desde a Revolução Industrial e vai até meados de 1950, predominou os departamentos de pessoal e depois os departamentos de relações industriais. Como as pessoas eram consideradas simples apêndice das máquinas, vistas apenas como mão-de-obra, esses órgãos basicamente lidavam com as questões burocráticas que envolviam os trabalhadores;
- b) a Era da Industrialização Neoclássica, que inicia na década de 1950 e vai até a década de 1990, predominou os departamentos de recursos humanos que além das atribuições operacionais e burocráticas possuíam funções táticas, tais como: recrutamento, seleção, treinamento, avaliação, remuneração, higiene e segurança do trabalho e de relações trabalhistas e sindicais. Essas atividades eram desenvolvidas de forma centralizada e como monopólio da ARH;
- c) já na Era da Informação, que inicia na década de 1990 e chega até os dias de hoje, os departamentos de recursos humanos dão lugar à Gestão de Pessoas, onde lidar com os colaboradores deixou de ser problema e passou a solução, transformando-se em vantagem competitiva para as organizações que se destacam em políticas de RH. Atividades burocráticas e operacionais são terceirizadas, as práticas de RH são delegadas aos gestores diretos que passam a ser os gestores de pessoas, as equipes de RH passam ao papel de consultores internos e a se preocupar com atividades estratégicas ligadas ao futuro da organização. As pessoas agora são consideradas parceiras e não mais apenas agentes passivos, ganhando papel de destaque, acima dos demais recursos organizacionais.

Conceituando a moderna Gestão de Pessoas, Chiavenato (2010) ressalta a importância da parceria entre especialistas e gestores nos vários processos da

Gestão de Pessoas a fim de obter efeitos sinérgicos e multiplicadores às pessoas e à organização:

Gestão de Pessoas é o conjunto integrado de atividades de especialistas e de gestores – como agregar, aplicar, recompensar, desenvolver, manter e monitorar pessoas – no sentido de proporcionar competências e competitividade à organização. (CHIAVENATO, 2010, p. 9)

Ainda para Chiavenato (2010), nessa visão contemporânea do RH, as pessoas passam a ser a principal base da nova organização:

Nesta nova concepção, as pessoas deixam de ser simples recursos (humanos) organizacionais para serem abordadas como seres dotados de inteligência, personalidade, conhecimentos, habilidades, competências, aspirações e percepções singulares. São os novos parceiros da organização. (CHIAVENATO, 2010, p. 39)

2.2.1 Aspectos fundamentais da moderna gestão de pessoas

Chiavenato (2010) lista 5 aspectos fundamentais da moderna Gestão de Pessoas, esses fundamentos põem o ser humano no centro da estratégia empresarial, como mola propulsora das organizações de sucesso:

- a) as pessoas como seres humanos: as empresas devem considerar as pessoas como pessoas e não como mero recursos da organização, ou seja, dotados de personalidade, história pessoal, dotados de competências indispensáveis à gestão dos demais recursos;
- b) as pessoas como ativadores de recursos organizacionais: são capazes de dinamizar a organização, e não agentes passivos e inertes;
- c) as pessoas como parceiras das organizações: as pessoas fazem investimentos na organização, como por exemplo, esforço, dedicação, responsabilidade, comprometimento e riscos. E com isso esperam retorno razoável, sendo que quanto maior a satisfação com retorno, maiores serão os investimentos das pessoas. Elas esperam retornos satisfatórios em salários, incentivos financeiros, crescimento profissional, satisfação e carreira, para citar alguns importantes. Dessa forma haverá uma reciprocidade entre organização e pessoas, uma relação de ganha-ganha, parceria;

- d) as pessoas como talentos fornecedores de competências: são as pessoas que possuem as competências essenciais ao sucesso da organização, não máquinas e equipamentos ou tecnologias, por exemplo;
- e) as pessoas como capital humano das organizações: as pessoas são o principal ativo da organização, o que agrega inteligência ao negócio.

O antigo relacionamento de conflito entre empresa e seus empregados ganha novos contornos no modelo moderno de ARH, mudando para relação de ganha-ganha, ou seja, parceria. Onde cada integrante dessa parceria investe seus recursos na empresa para obterem retornos adequados. Na atualidade, as pessoas deixaram de ser, nas organizações bem sucedidas, apenas recursos organizacionais que precisam ser planejados, organizados, direcionados e controlados para tornarem se parceiras. Com esse novo status passam a fornecedores de recursos às organizações, assim como os demais fornecedores de insumos ou tecnologias, os acionistas, os clientes. As pessoas da organização contribuem com conhecimentos, capacidades e habilidades.

3 PETER DRUCKER

Conforme relata José Salibi Neto (2006), diretor editorial da revista HSM Management, Peter Drucker foi "fundador" da disciplina do management, pensador prolífico, analista sagaz e educador nato. Nascido em Viena em 1909, concluiu sua etapa de formação acadêmica básica na universidade de Frankfurt, Alemanha, com doutorado em legislação pública e internacional. Depois de trabalhar um tempo em Londres como economista e jornalista, radicou-se em 1937 nos Estados Unidos, onde dois anos mais tarde publicaria seu primeiro livro, *The End of Economic Man*.

Sua carreira docente teve dois momentos-chave. Em 1950 incorporou-se como professor de management à escola de administração de empresas da University of New York e, em 1971, foi designado titular da cátedra de ciências sociais na Claremont Graduate University, da Califórnia, cuja escola de management leva, desde 1987, o nome de Drucker.

Drucker foi colunista habitual do Wall Street Journal entre 1975 e 1995 e colaborador de diversas publicações, incluindo Harvard Business Review, The Atlantic Monthly e The Economist. Como consultor, assessorou diversas

organizações de todo tipo, de empreendimentos até grandes corporações, de entidades do terceiro setor até governos. Em 11 de novembro de 2005, no dia de sua morte, era um dos intelectuais mais respeitados do mundo.

Peter Drucker é considerado o pai da administração moderna, ao inventar a administração de empresas como disciplina, conhecida como gerenciamento ou gestão. Segundo Drucker, o management é mais uma arte do que uma ciência. Lançou conceitos inovadores e essenciais, como trabalhador do conhecimento. Ele tinha uma incrível capacidade de observação da realidade e grande sensibilidade que lhe propiciaram antecipar tendências.

3.1 O trabalhador do conhecimento segundo Peter Drucker

No ano de 1969, Peter Drucker publica a primeira edição de “Uma era de descontinuidade”, quando analisa quatro grandes áreas de ruptura: a explosão tecnológica, a passagem de uma economia internacional para uma economia global, a nova realidade sociopolítica de instituições pluralistas e a emergência do trabalhador do conhecimento. Este artigo tem o objetivo de rever os conceitos expostos ao longo de sua carreira como escritor sobre trabalhador do conhecimento. Tema que foi recorrente em grande parte de sua obra ao longo de sua vida. Já em “Uma era de descontinuidade”, Drucker vislumbra que as pessoas educadas serão um novo grupo de poder, consequências da transformação do conhecimento como novo capital da economia. Nessa obra ele apresenta o trabalhador do conhecimento como indivíduo que aplica ao trabalho produtivo ideias, conceitos e informações, mais do que força física e habilidade manual, sendo pessoas que são valorizadas por sua capacidade de atuar com o conhecimento de sua área.

Conforme relata Drucker (2002), ao contrário do passado quando os superiores já haviam desempenhado as atividades de seus subordinados, isso hoje não mais acontece como regra. Isso significa que não necessariamente um superior sabe fazer o que seu ‘subordinado’ está fazendo. O superior em organizações que empregam trabalhadores do conhecimento não, em geral, realizaram o trabalho do subordinado ao longo da carreira. No entanto, o trabalhador do conhecimento necessita de instruções de seu superior, assim como definição do programa da organização, ou seja, seus valores, padrões, desempenhos e resultados.

Trabalhadores do conhecimento podem sabotar mesmo o mais capaz dos superiores, assim como o mais autocrático.

Trabalhadores do conhecimento não são subordinados; “são associados”, pois, assim que ultrapassam o estágio de aprendizes, os trabalhadores do conhecimento com certeza sabem mais das suas tarefas do que seu patrão – ou então de nada valeriam. Na realidade, o fato de eles saberem mais sobre seu trabalho do que qualquer um dentro da organização é parte da definição do trabalhador do conhecimento. (DRUCKER, 2002, p. 278)

Como então administrar os trabalhadores do conhecimento? Numa relação em que subordinados e superiores se nivelam, o ideal é os empregados serem tratados como parceiros, isso considerando o conceito de parceria, onde todos são iguais, portanto, não podem receber ordens. Devem ser persuadidos.

Uma vez que a moderna organização consiste de especialistas intelectuais, ela precisa ser uma organização de iguais, de colegas e associados. Nenhum conhecimento se classifica como superior a outro; cada um é julgado por sua contribuição à tarefa comum, e não por qualquer superioridade ou inferioridade inerente. Portanto, a moderna organização não pode ser de chefe e subordinado. (DRUCKER, 2002, p. 42)

Segundo relata De Massi (2000), estamos saindo de uma sociedade industrial, onde prevaleceu a atividade física no trabalho, para a sociedade pós-industrial, onde o trabalho produtivo será predominantemente intelectual criativo, privilegiando o que chama de ócio criativo, onde as máquinas trabalharão num ritmo acelerado e os seres humanos terão mais tempo para refletir, idear. A sociedade pós-industrial exige para a produtividade, a concepção de ideias, um corpo quieto e uma mente irrequieta. “O trabalho pós-industrial é caracterizado pela desestruturação. O trabalho físico, como já dissemos, é delegado às máquinas, e o trabalho ideativo, aos homens.” (DE MASSI, 2000, p. 205).

3.2 A produtividade do trabalhador do conhecimento

Em seu livro “Desafios Gerenciais para o Século XXI”, Drucker discorre sobre a produtividade do trabalhador do conhecimento. Nele afirma que a organização empregadora terá de redefinir sua finalidade e de sua gerencia, passando a ser dupla, satisfazer os proprietários legais e os trabalhadores do conhecimento. É

precondição essencial de sobrevivência e sucesso das organizações, a capacidade de atrair, reter e tornar produtivo o trabalhador do conhecimento. Drucker (2007) apresenta seis fatores que considera determinantes à produtividade desses profissionais:

- a) a resposta adequada à pergunta: “Qual é a tarefa”;
- b) o autogerenciamento e a autonomia (a responsabilidade pela produtividade deve ser dos próprios trabalhadores do conhecimento);
- c) a inovação continuada como parte do trabalho, da tarefa e da responsabilidade;
- d) o aprendizado e o ensino contínuos;
- e) a qualidade da produção, que, no mínimo, é tão importante quanto a quantidade produzida;
- f) o tratamento do trabalhador como um ativo que deseja trabalhar para a empresa.

A produtividade do trabalhador do conhecimento provavelmente se tornará o centro da atenção da moderna ARH, assim como aconteceu há um século na busca da produtividade do trabalho operário, com Frederick W. Taylor e seus contemporâneos. O desafio e trabalho do RH agora, segundo Drucker (2002, p. 280): “Não é “administrar” pessoas. A tarefa é liderar pessoas. E o objetivo é transformar as sinergias e conhecimentos individuais de cada indivíduo em produtividade.”

O “público” mais importante da alta administração na organização do conhecimento – e o que mais precisa de relacionamento com a alta administração – são os trabalhadores do conhecimento mais jovens e altamente especializados. Eles são os que terão mais dificuldade em compreender os propósitos da alta administração, em considerar a empresa como um todo e em se concentrar nos objetivos e no desempenho da organização. No entanto, serão os que, em razão de seu conhecimento, terão mais chances de influenciar a organização, ainda no começo de suas carreiras. Em qualquer empresa, de qualquer tamanho ou complexidade, o grupo da alta administração precisa organizar seus relacionamentos com esses jovens profissionais do conhecimento. (DRUCKER, 2012, p. 86)

4 RESULTADOS

Ao longo do século XX, podemos observar o modo como o trabalhador era visto e tratado pelos teóricos da administração no início do século. Taylor e seus

colegas do movimento da Administração Científica acreditavam que a prosperidade econômica somente seria viabilizada com a maximização da produtividade dos trabalhadores, porém a preocupação era total com a tarefa. Como visto, a preocupação continua a ser com a produtividade, mas o foco para sua obtenção não mais é a tarefa e sim o trabalho intelectual. O trabalhador do conhecimento é o grande responsável pela produtividade do trabalho. As empresas e gestores, portanto, tem o desafio de tornar produtivo tais trabalhadores, se quiserem prosperar, ou mesmo se manterem no mercado. Não se pode mais negligenciar políticas que busquem a satisfação desses trabalhadores sob pena de perder suas contribuições para o sucesso empresarial.

5 METODOLOGIA

Conforme Silveira e Córdova (2009), esta pesquisa foi essencialmente teórica, descritiva e qualitativa. Teórica por fazer uma análise do conceito trabalhador do conhecimento e sua aplicabilidade na atualidade, utilizando embasamentos teóricos do autor do conceito e de outros pensadores. Quanto aos procedimentos, este trabalho foi elaborado através de pesquisa bibliográfica, uma vez que utilizou como base material já disponível. Quanto à abordagem é uma pesquisa qualitativa, preocupada com aspectos da realidade que não podem ser quantificados, centrando-se na compreensão e explicação da dinâmica das relações sociais. Trata-se ainda de pesquisa descritiva por ter como objetivo descrever as características do trabalhador do conhecimento, buscando proporcionar uma visão sobre o conceito.

Ainda sobre pesquisa descritiva, diz Vergara:

A pesquisa descritiva expõe características de determinada população ou de determinado fenômeno. Pode também estabelecer correlações entre variáveis e definir sua natureza. Não tem compromisso de explicar os fenômenos que descreve, embora sirva de base para tal explicação. (VERGARA, 2013, p. 42)

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo principal do artigo foi revisitar o pensamento de Peter F. Drucker sobre o trabalhador do conhecimento, pessoas que são valorizadas por sua capacidade de atuar com o conhecimento de sua área, conceito lançado em 1969 com seu livro “Uma era de descontinuidade”, buscando referendar a contemporaneidade dos ensinamentos desse pensador.

A versão moderna da Gestão de Pessoas traz o ser humano para o centro das preocupações dos gestores contemporâneos. As empresas devem considerar as pessoas como pessoas e não como meros recursos da organização, ou seja, dotados de personalidade, história pessoal, dotados de competências indispensáveis à gestão dos demais recursos. As pessoas fazem investimentos na organização, dessa forma deve haver reciprocidade entre organização e pessoas, uma relação de parceria. As pessoas agora são consideradas parceiras e não mais apenas agentes passivos, ganhando papel de destaque, acima dos demais recursos organizacionais.

Identificou-se grande aderência dos conceitos da moderna Gestão de Pessoas, vistos em Chiavenato, com o conceito de trabalhadores do conhecimento, de Peter Drucker. Sendo o principal elo o compartilhamento da visão de que as pessoas são parceiras da organização, visto que investem recursos na mesma. O termo parceria aparece com grande ênfase em ambas as abordagens, tanto na Gestão de Pessoas quanto no conceito de trabalhador do conhecimento. O conceito de trabalhador do conhecimento e o trabalho na sociedade pós-industrial, relatado por Domenico De Massi, também apresentam grande afinidade. Observa-se, portanto, a contemporaneidade do conceito quando comparados ao que há de mais atual na literatura da administração de pessoas e da sociologia do trabalho.

Recomenda-se como continuidade desta pesquisa o estudo sobre como as organizações aplicam o conceito de trabalhador do conhecimento.

REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à Teoria Geral da Administração**: Edição Compacta. 3. ed. rev e atual. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

_____. **Gestão de Pessoas**. 3. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

DE MASSI, Domenico. **O Ócio Criativo**. Tradução: Léa Manzi. Rio de Janeiro: Sextante, 2000.

DRUCKER, Peter Ferdinand. **O MELHOR DE PETER DRUCKER: O HOMEM, A ADMINISTRAÇÃO E A SOCIEDADE**. Tradução de Maria L. Leite Rosa, Arlete Simille Marques e Edite Sciulli. São Paulo: Nobel, 2002.

_____. **The age of discontinuity**: Guidelines to Our Changing Society. 8. ed. Piscataway: Transaction Publishers, 2008.

_____. **Desafios Gerenciais para o Século XXI**. Tradução de Nivaldo Montingelli Jr. 4. ed. São Paulo: Thomson, 2007.

_____. **Pessoas e desempenhos**. Tradução de Afonso Celso da Cunha Serra. Rio de Janeiro: Elsevier, 2012.

FERACINE, Luiz. **KARL MARX: OU A SOCIOLOGIA DO MARXISMO**. São Paulo: Escala, 2011.

GERHARDT, Tatiana Engel; SILVEIRA, Denise Tolfo. **Métodos de Pesquisa**. Porto Alegre: UFRGS, 2009.

MAXIMIANO, Antônio Cesar Amaru. **INTRODUÇÃO À ADMINISTRAÇÃO**. 7. ed. rev. e ampl. São Paulo: Atlas, 2007.

NETO, José Salibi. **ESPECIAL PETER DRUCKER: O autor e seu contexto**. *HSM Management*, São Paulo, n. 54, p. 16-19, jan./fev. 2006.

TOFFLER, Alvin. **A TERCEIRA ONDA: A MORTE DO INDUSTRIALISMO E O NASCIMENTO DE UMA NOVA CIVILIZAÇÃO**. Tradução de João Távora. 9. ed. Rio de Janeiro: Record, 1980.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração**. 14 ed. São Paulo: Atlas, 2013.