



CENTRO UNIVERSITÁRIO LUTERANO DE PALMAS

Recredenciado pela Portaria Ministerial nº 1.162, de 13/10/16, D.O.U nº 198, de 14/10/2016
ASSOCIAÇÃO EDUCACIONAL LUTERANA DO BRASIL

Rafael Figueiras Falcão Oliveira

O PERFIL PROFISSIONAL DO SÉCULO XXI E OS POSSÍVEIS RISCOS DE
ADOCIMENTO MENTAL

Palmas – TO
2017

Rafael Figueiras Falcão Oliveira

O PERFIL PROFISSIONAL DO SÉCULO XXI E OS POSSÍVEIS RISCOS DE
ADOCIMENTO MENTAL

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) II
elaborado e apresentado como requisito parcial
para obtenção do título de bacharel em Psicologia
pelo Centro Universitário Luterano de Palmas
(CEULP/ULBRA).

Orientadora: Profa. Me. Carolina Santin Cótica.

Rafael Figueiras Falcão Oliveira

O PERFIL PROFISSIONAL DO SÉCULO XXI E OS POSSÍVEIS RISCOS DE
ADOCIMENTO MENTAL

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) II
elaborado e apresentado como requisito parcial
para obtenção do título de bacharel em Psicologia
pelo Centro Universitário Luterano de Palmas
(CEULP/ULBRA).

Orientadora: Profa. Me Carolina Santin Cótica.

Aprovado em: ____/____/____

BANCA EXAMINADORA

Prof^a. Orientadora Carolina Santin Cótica, *Me.*
Centro Universitário Luterano de Palmas – CEULP

Prof^a. Examinadora Thaís Moura Monteiro, *Esp.*
Centro Universitário Luterano de Palmas – CEULP

Prof. Examinador Hudson Eygo Soares Mota *Esp.*
Centro Universitário Luterano de Palmas – CEULP

Palmas – TO
2017

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Biblioteca do Centro Universitário Luterano de Palmas - TO

O48p Oliveira, Rafael Figueiras Falcão

O Perfil profissional do século XXI e os possíveis riscos de adoecimento mental / Rafael Figueiras Falcão Oliveira
67 fls.

Monografia (TCC) Trabalho de Conclusão de Curso – Bacharel em Psicologia - Centro Universitário Luterano de Palmas, 2017/2

Orientador (a): Prof. Me.Carolina Santin Cótica

1. Perfil Profissional do Século XXI. 2. Saúde Mental do Trabalhador. 3. Psicologia do trabalho. I. Cótica, Carolina Santin II. Título. III. Psicologia.

CDU:159.9

Ficha catalográfica elaborada pela Bibliotecária – Maria Madalena Camargo – CRB 2/1527
Todos os Direitos Reservados – A reprodução parcial, de qualquer forma ou por qualquer meio deste documento é autorizado desde que citada a fonte. A violação dos direitos do autor (Lei nº 9.610/98) é crime estabelecido pelo artigo 184 do código penal.

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho ao meu avô, Wilson Figueiras, o qual tinha o sonho de me vê formado, porém, faleceu neste meu último ano de faculdade, não podendo assim presenciar esta realização. Suas contribuições motivacionais foram fundamentais no meu processo de formação, e mesmo que hoje não possa estar presente em corpo, dedico este trabalho em sua memória.

Obrigado Wilson Figueiras, espero que esteja em um lugar bem melhor!

AGRADECIMENTOS

O término deste trabalho é uma conquista, onde inicia uma nova etapa em minha vida, tanto pessoal quanto profissional. No entanto, nunca teria conseguido sem o apoio de pessoas maravilhosas que tive no decorrer desta jornada como acadêmico, e meus agradecimentos através de palavras são pequenos frente às lembranças e ajudas que tive no decorrer desta conquista. Porém, gostaria de demonstrar minha gratidão a todos que ajudaram de alguma forma.

Primeiramente, gostaria de agradecer a Deus por me proporcionar estar aqui finalizando uma etapa e ao mesmo tempo iniciando outra em minha vida. Gostaria de agradecer ao meu pai, Acácio Jose de Oliveira, por ter custeados meus estudos e nunca desistido de mim. A minha mãe, Faelma Figueiras Falcão, que sempre esteve ao meu lado, apoiando, incentivando, dando força. Sem ela tenho certeza que hoje não estaria aqui.

A minha namorada, Adrielly Martins Porto Netto, uma pessoa incrível que conheci no decorrer da minha vida. Gostaria de agradecer, pois, sem sua ajuda eu não estaria iniciando essa nova fase da minha vida. Sem dúvida, palavras são pouco para tamanha gratidão por todo seu esforço.

Ao meu amigo, Pedro Brito de Almeida Neto, por sua amizade no decorrer do curso, foram muitos momentos juntos, descontraído e aprendendo. Agradeço a minha professora e orientadora, Carolina Santin Cótica, por toda a paciência, por todos os ensinamentos e por sua amizade ao qual sou extremamente grato.

Agradeço a todos os professores que me acompanharam nesta jornada, em especial aos professores Wanda, Lauriane, Adriano e Wayne. Sou extremamente grato por todos os ensinamentos e experiências dentro e fora da sala de aula.

Agradeço a Lilian Julian, minha amiga, que iniciou o curso comigo e me ajudou muito principalmente nesta etapa final com o TCC. Agradeço ao Hudson Eygo, pelas ajudas no decorrer da faculdade, amigo que levarei para o resto da vida. E por fim as coordenadoras Cristina e Irenides que deram uma cara nova para o curso de psicologia.

“O homem é assombrado pela vastidão da eternidade, então, perguntamos a nós mesmos: irão nossos atos ecoar através dos séculos, estranhos ouvirão nossos nomes muito depois de termos partido e imaginarão quem fomos, o quanto lutamos bravamente o quanto amamos intensamente?”

(Ilíada – Homero)

RESUMO

OLIVEIRA, Rafael Figueiras Falcão. **O Perfil Profissional do Século XXI e os Possíveis Riscos de Adoecimento Mental**. 2017. 60 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) – Curso de Psicologia, Centro Universitário Luterano de Palmas, Palmas/TO, 2017.

A saúde mental dos profissionais tornou-se objeto de várias reportagens no século XXI. Revistas, jornais e programas de TV exibem quase que diariamente matérias e estudos sobre o assunto. Este fato ocorre, porque a nova dinâmica do mercado de trabalho exige que o trabalhador seja um profissional altamente qualificado, devendo se preparar e buscar aprimorar suas habilidades pessoais e profissionais, tanto para se empregar quanto para fugir do desemprego. No entanto, os números de afastamentos no trabalho mostram um aumento de profissionais adoecendo mediante as cobranças, não apenas das empresas, mas severas autocríticas, já que, estes se entregam a cargas excessivas de trabalho procurando diversos meios de capacitação para conquistarem seu espaço no mercado atual. Baseando-se nestes fatos, o presente trabalho realizou uma pesquisa bibliográfica, levantando os perfis profissionais desenvolvidos nos séculos passados, no decorrer da Idade Média, Feudalismo, Revolução Industrial, Taylorismo e Fordismo, além de discorrer sobre a visão do Marxismo, para assim compreender como e por que chegou-se ao perfil profissional do século XXI. O objetivo deste trabalho é verificar se há possibilidade de malefícios à saúde mental do trabalhador, como consequência da busca do novo perfil profissional do século XXI. Para isso, foi utilizada duas plataformas *on-line* com a intenção de pesquisar autores e trabalhos realizados entre os anos de 2016 até outubro 2017, que abordem o tema proposto nesse trabalho, para assim responder o objetivo principal da pesquisa proposta neste trabalho. O resultado final mostrou que são várias as possíveis causas para o adoecimento mental no trabalho, na qual o aumento de afastamentos por doenças no trabalho está diretamente ligado a busca do perfil profissional do século XXI, porém poucos estão sendo os estudos voltados para esta área nos últimos dois anos.

Palavras-chave: Perfil Profissional do Século XXI. Saúde Mental do Trabalhador. Psicologia do Trabalho.

ABSTRACT

OLIVEIRA, Rafael Fig Hawk. **The professional profile of the 21st century and the possible risk of Mental Illness.** 2017. 60 f. Work of Course Conclusion (Graduation) – Psychology Course. Lutheran University Center of Palmas/TO, 2017.

The mental health of professionals has become the subject of several reports in the 21st century. Magazines, newspapers and TV programs almost daily display subjects and studies on the subject. This fact occurs because the new dynamics of the labor market demands that the worker be a highly qualified professional, should prepare and seek to improve his personal and professional skills, both to be employed and to escape unemployment. However, the numbers of leave at work show an increase in professionals getting sick through the collections, not only of the companies, but severe self-criticism, since, these are given to excessive work loads looking for several means of qualification to conquer their space in the market current. Based on these facts, the present work carried out a bibliographical research, raising the professional profiles developed in the last centuries, during the Middle Ages, Feudalism, Industrial Revolution, Taylorism and Fordism, in addition to discussing the vision of Marxism, in order to understand how and why it came to the professional profile of the 21st century. The objective of this study is to verify if there is a possibility of harm to the mental health of the worker, as a consequence of the search for the new professional profile of the 21st century. To do so, two online platforms were used with the intention of researching authors and works carried out between the years 2016 and October 2017, which address the theme proposed in this paper, in order to answer the main objective of the research proposed in this paper. The final result showed that there are several possible causes for mental illness at work, in which the increase in sick leave at work is directly related to the search for the professional profile of the XXI century, but few studies are focused on this area in the last two years.

Keywords: Professional Profile of the 21st Century. Mental Health of the Worker. Psychology of Work.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CEULP/ULBRA	Centro Universitário Luterano de Palmas
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
OMS	Organização Mundial da Saúde
SCIELO	Scientific Electronic Library Online

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
2 DESENVOLVIMENTO	17
2.1 ERA MEDIEVAL E REVOLUÇÃO INDUSTRIAL.....	17
2.1.1 Marxismo.....	21
2.1.2 Taylorismo.....	27
2.1.3 Fordismo	32
2.2 O PROFISSIONAL DO SÉCULO XXI	37
2.3 ADOECIMENTO MENTAL NO TRABALHO.....	41
3 RESULTADOS E DISCUSSÃO.....	46
4 CONSIDERAÇÕES FINAIS	56
REFERÊNCIAS.....	59

1 INTRODUÇÃO

Os profissionais e empregados estão cada vez mais sendo envolvidos em uma forma de trabalho na qual são reféns do aperfeiçoamento e desenvolvimento pessoal e profissional. De acordo com Pinheiro e Monteiro (2007), o trabalho é para o homem um verdadeiro sentido de vida, pois, em muitos casos, o indivíduo passa mais tempo trabalhando do que aproveitando as situações fora do trabalho.

Casos de trabalhadores informais, autônomos e até mesmo empresas já iniciaram um novo modelo, no qual o empregado não necessita sair de casa nem se deslocar até a empresa, podendo fazer todo seu trabalho através do computador em sua própria residência. Esta ferramenta vem sendo chamada de *Home Office*, que traduzido para o português, significa escritório em casa (LUNA, 2014).

No entanto, no que diz respeito ao mercado tradicional, Pinheiro e Monteiro (2007) relataram que o desemprego tornou-se um dos assuntos mais preocupantes na atualidade, pois está em alta, tal fato condena os empregados a exercerem funções e obrigações para além do que lhes competem. Submetem-se a estas situações para não ficarem desempregados, porém acabam prejudicando sua saúde.

Conforme Abdala (2017), no Brasil, tendo por base os dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a taxa de desempregados chegou a 13,3% no mês de maio de 2017. Comparando ao mês de maio de 2016 a taxa teve um aumento de 2,1 pontos percentuais, pois naquela ocasião a pesquisa apontou uma taxa de 11,1% de desempregados.

Para enfrentar o mercado de trabalho atual e fugir do desemprego, os profissionais buscam cada vez mais qualificação profissional e pessoal. Camargo e Reis (2005) relataram que o trabalhador qualificado deve ter facilidade para aprender e se qualificar, além dos campos para os quais foi contratado, seu nível de estudo deve ser alto, na medida em que se prepara para a concorrência do mercado de trabalho.

As empresas buscam empregados que não apenas trabalhem nas funções para as quais foram contratados, mas que consigam resolver crises e problemas diversos que aparecem cotidianamente no trabalho, seja o problema em seu setor

ou em qualquer outra área. A gestão¹ deseja que o indivíduo esteja preparado para resoluções independentes de qualquer âmbito ou setor (AMARO, 2008).

Rotta (2001) afirmou que em séculos anteriores ao XXI, o empregado exercia apenas as funções do cargo ao qual foi contratado, no entanto, atualmente aqueles que querem ser contratados e continuar no emprego devem exercer várias tarefas dentro da organização e buscar o aprimoramento constante de seus conhecimentos e habilidades, para cada vez mais estarem qualificados para o trabalho.

Tendo em consideração tais fatos gerenciais e de mercado citados acima, na atualidade, os profissionais estão envolvidos em um constante ambiente de estresse e sobrecarga, muitos chegam a adoecer. O mercado de trabalho atual se difere ao de décadas atrás, pois, com a globalização tornou-se mais competitivo. Antigamente os profissionais eram qualificados mediante o trabalho repetitivo (DRUCKER, 1999).

A ideia de Taylor (1856 – 1915), posteriormente foi adotada por Ford (1863-1947), postulava que vários movimentos repetitivos fariam com que o empregado se profissionalizasse e continuasse no emprego, ainda é empregada em esportes e nos palcos, nos quais os atletas ou atores treinam repetidamente para acertar o movimento o mais perfeitamente possível, porém se diferem do mercado tradicional atual.

Segundo Drucker (2001), poucas empresas nos séculos passados conseguiam se sustentar por mais de 30 anos, muitas vinham à falência, principalmente pela exigência de inovação para enfrentar as concorrências de mercado. Com a globalização, tornou-se ainda mais difícil a sustentação de empresas, o aumento dos instrumentos tecnológicos e a dificuldade de flexibilização às mudanças no sistema de trabalhos das empresas, obrigaram muitas empresas a fecharem as portas. Através desta dificuldade exigiu-se um novo modelo de trabalhador, o trabalhador intelectual. Este que deve não apenas fazer o seu próprio serviço, e sim mostrar saídas e estratégias para alavancar a renda da empresa.

Este novo modelo de trabalhador citado acima surgiu frente às mudanças do mercado de trabalho com o passar dos séculos. De acordo com Rotta (2001), no mercado antigo de trabalho as empresas forneciam a vaga e os empregados mantinham-se nela de forma estável, permanecendo na empresa por longo tempo,

¹ A Gestão é também conhecida como administração da empresa, é através do modelo de gestão que se desenvolve normas, princípios e estratégias de produção dentro de uma organização de trabalho, podendo atingir diretamente o clima organizacional e a motivação dos trabalhadores (CROZATTI 1998).

até adquirir o direito da aposentadoria. Sobretudo, o autor afirma que atualmente a situação é totalmente diferente. Quando um empregado é contratado o mesmo não sabe quanto tempo permanecerá no emprego, salvo em períodos de contratação pré-determinados pela administração, pois a concorrência de mercado e a instabilidade financeira das empresas não permite acomodação estável do empregado.

Os autores Argolo e Araújo (2004), relatam ainda que estas novas características de mercado deixam o trabalhador em um ambiente conturbado, principalmente pelo medo do desemprego, tais fatos trazem ao empregado possibilidades de adoecimento quando se trata de saúde mental e emocional. Fato esse que se tornou objeto de vários estudos no mundo pela crise econômica e o aumento global do desemprego.

O alto índice de desemprego e a grande concorrência de mercado enfrentada pelos trabalhadores na contemporaneidade, época em que os profissionais devem procurar se aprimorar e melhorar a cada dia, pode causar grandes complicações para a saúde do trabalhador. Tendo em vista todos os fatores expostos acima, tornou-se relevante entender e exaltar as possibilidades de adoecimento ao qual o profissional do século XXI possa ter frente ao mercado competitivo que o mesmo está inserido.

Trata-se de um perfil profissional de “super-homem”, que mantém o foco diretamente no trabalho, deixando de lado a vida pessoal e não podendo sequer adoecer pelo medo do desemprego. Portanto, **a problemática** deste referido trabalho buscou entender: “o que tem sido discutido nos últimos dois anos (2016 e 2017), sobre a possibilidade de adoecimento mental causada pela busca do perfil profissional do século XXI nas plataformas *on-line* Scielo e Google Acadêmico?”.

Como **objetivo geral**, essa pesquisa buscou verificar os possíveis desdobramentos causados pela busca do novo perfil profissional do século XXI no estado emocional e mental do trabalhador. Por meio dos **objetivos específicos** busca-se apresentar as mudanças dos perfis profissionais ocorridas na história do mercado de trabalho, e proporcionar a visão do perfil profissional do século XXI.

Para a psicologia, entender e conceituar este modelo “super-homem” pode embasar teoricamente os futuros psicólogos e demais profissionais interessados na área de atuação prática dentro de organizações, principalmente quando a demanda estiver relacionada ao adoecimento e saúde mental dos trabalhadores. Facilitando

assim, a criação de mecanismos e estratégias para intervenções pessoais e profissionais dentro e fora do ambiente laboral, possibilitando então prevenir e lidar com essas demandas para ajudar no processo organizacional e psicoterapêutico dos trabalhadores.

Segundo Kiyosaki (2012) vive-se em um tempo conturbado, onde as pessoas não vivem, elas sobrevivem. Os tempos mudaram, a antiga história que os pais costumavam contar para os filhos, que se eles fossem à escola, estudassem muito e tirassem boas notas, teriam um trabalho seguro, que pagariam bem e com benefícios, acabou. A realidade mudou, os tempos são outros: ou os profissionais se adequam às novas formas de trabalhos, buscando se qualificar, ou ficarão desempregados.

O presente trabalho acrescenta também uma relevância social. Pois, o trabalho é para o homem um meio de descarga psíquica e desenvolvedor da personalidade, tendo para algumas pessoas mais importância que a própria vida pessoal (MENDES, 1995). E frente à realidade que se apresenta, pode-se subentender que os empregados são como uma bomba relógio preste a explodir, pelo estresse diário ao qual são submetidos, causando assim, um colapso à saúde mental dos empregados.

Pensando assim, o presente trabalho está dividido em três partes. Na primeira se apresenta o desenvolvimento, no qual busca entender os perfis profissionais decorrente da história do trabalho na era medieval e revolução industrial, no taylorismo, no fordismo, para assim chegar ao perfil profissional do século XXI.

Na segunda parte que são os resultados e discussões, busca-se entender como estão os avanços nos últimos anos, das pesquisas com relação a possibilidade de adoecimento mental causados pela busca do perfil profissional do século XXI, e com isso estabelecer um diálogo entre estudiosos deste assunto destacando os principais pensamentos sobre o tema abordado. E na terceira parte, buscou-se fazer as considerações finais englobando todos os aspectos desta pesquisa, desde a busca sobre como se chegou ao perfil profissional do século XXI, até as possibilidades de adoecimento mental dos trabalhadores.

Esta pesquisa trata-se de um desenho de caráter qualitativo, com objetivo metodológico exploratório e procedimento bibliográfico. É bibliográfica, pois possui caráter científico, que facilita o alcance de respostas dos objetos centrais da pesquisa pela utilização de fontes secundárias para compor seu referencial. Assim,

é possível fornecer respostas e objetivação, separando estudos pertinentes daqueles que não são relevantes a determinado objeto de estudo ou tema (PEREIRA; BACHION, 2006).

A pesquisa qualitativa é voltada para a compreensão e explicação da dinâmica das relações sociais, pois se utiliza de aspectos reais e não podem ser representadas de forma numérica. Este trabalho depende de fatores, tais como: “a natureza dos dados coletados, a extensão da amostra, os instrumentos de pesquisa e os pressupostos teóricos que nortearam a investigação” (GIL, 2002, p 59).

A realização da coleta de dados *on-line* para a construção do referencial teórico se deu por meio das plataformas Scientific Eletronic Library Online (SCIELO) e Google Acadêmico. As buscas nas plataformas *on-line* para o desenvolvimento obtiveram como base a utilização dos temas relacionados à História do Trabalho; Perfil Profissional do Século XXI; Taylorismo; Fordismo; Marxismo; Adoecimento Mental. Além das plataformas *on-line*, utilizou-se na construção do trabalho livros cujo assunto refere-se ao tema abordado, enfatizando sempre o objetivo final da pesquisa, na qual buscou verificar as discussões mais recentes sobre as possibilidades de adoecimento mental causadas pela busca do perfil profissional do século XXI.

Para a formulação dos resultados, foi realizada uma pesquisa utilizando as seguintes combinações de palavras-chave nas plataformas SCIELO e Google Acadêmico: Perfil Profissional do Século XXI/ Psicologia do Trabalho/ Adoecimento Mental no Trabalho. Após a busca geral, foi usado um filtro para selecionar artigos publicados apenas no Brasil entre janeiro de 2016 e outubro de 2017. Em seguida, refinou-se a pesquisa utilizando dois filtros, a leitura do título dos artigos que sobraram, e posteriormente a leitura dos resumos dos artigos que restaram. Assim, o critério de exclusão resultou nos artigos científicos que não abordavam o principal tema pesquisado neste trabalho.

Na plataforma Google Acadêmico os resultados obtidos foram: Perfil Profissional do Século XXI oitenta e três mil e quatrocentos (83.400) artigos publicados; Adoecimento Mental no Trabalho trinta e seis mil e cem (36.100) artigos; e Psicologia do Trabalho oitocentos e quatro mil (804.000) artigos, totalizando novecentos e vinte e três mil e quinhentos (923.500) artigos. Na plataforma Scielo o número de artigos através das palavras chave foi: Perfil Profissional do Século XXI dois (2) artigos; Adoecimento Mental no Trabalho sessenta e cinco (65) artigos; e

Psicologia do Trabalho um mil novecentos e cinco (1.905), totalizando um mil novecentos e setenta e dois (1.972) artigos.

Após a busca inicial e os resultados obtidos de forma bruta, seguiu-se para o refinamento, no intento que sobrassem apenas os artigos produzidos entre janeiro de 2016 a outubro de 2017, como demonstrado a seguir com a busca realizada no Google Acadêmico: Perfil Profissional do Século XXI vinte e dois mil e quinhentos (22.500) artigos; Adoecimento Mental no Trabalho seis mil e seiscentos (6.600) artigos; Psicologia do Trabalho quarenta e quatro mil e novecentos (44.900), totalizando setenta e quatro mil (74.000) artigos. Na plataforma Scielo os resultados do refinamento foram: Perfil Profissional do Século XXI zero (0) artigos; Adoecimento Mental no Trabalho oito (8) artigos; Psicologia do Trabalho cento e sessenta e três (163) artigos, totalizando cento e setenta e um (171) artigos relacionados ao tema.

No próximo filtro que foi a leitura dos títulos dos artigos que sobraram, o total na plataforma Google Acadêmico foi: setenta (70) artigos sobre o Perfil Profissional do Século XXI; setenta e três (73) sobre Adoecimento Mental no Trabalho; cento e três (103) sobre Psicologia do Trabalho. Na Scielo os resultados foram: Perfil Profissional do Século XXI zero (0) artigos; Adoecimento Mental no Trabalho três (3); Psicologia do Trabalho quinze (15).

Por fim o último filtro foi à leitura dos resumos dos periódicos que restaram, após a leitura foi averiguado que nenhum dos artigos contemplava diretamente a proposta inicial desta pesquisa, o que, tornou ainda mais relevante e evidente a importância do desenvolvimento deste trabalho. Levando em consideração que, apesar do tema proposto estar bastante presente em reportagens, no quesito trabalho científico a produção ainda é escassa.

Então para a discussão, foram selecionados doze (12) artigos que abordam as temáticas referentes ao tema principal deste trabalho, porém de forma separada, ou seja, selecionando os artigos que contemplem o Perfil Profissional do Século XXI; o Adoecimento Mental no Trabalho; e a Psicologia no Trabalho, possibilitando assim uma fomentação integral e fundamentada. As publicações selecionadas para finalização deste trabalho foram sistematizadas em um quadro no corpo da discussão deste trabalho, com os seguintes indicadores: autor (es) e ano de publicação; título do artigo e a plataforma de pesquisa a qual o periódico foi achado,

tendo como base as reflexões que orientaram novas compreensões a partir do fenômeno estudado (SAMPAIO; MACHINI, 2007).

2 DESENVOLVIMENTO

2.1 ERA MEDIEVAL E REVOLUÇÃO INDUSTRIAL

Para compreender o novo modelo do perfil profissional do século XXI, é necessário fazer uma revisão histórica que possibilite uma visão de como e por que chegamos a esse novo modelo de trabalhador. Segundo Zanelli, Borges-Andrade e Bastos (2014), a filosofia clássica de Platão e Aristóteles considerava o trabalho algo desgastante e degradante para o ser humano, Platão acreditavam que o homem deveria ser poupado de trabalhar, enquanto Aristóteles acreditava que o trabalho era inferior a política, e acima de tudo impedia que o homem tivesse virtude.

Conforme os autores supracitados, na Idade Média o poder do mercado era obtido através da agricultura, a mão de obra escrava era o principal meio de obter o lucro. O trabalho naquela época era reduzido à força braçal e manual, de modo que os senhores de escravos tinham a submissão de povos pelos territórios conquistados. Com a legitimação da escravidão, tais senhores também tinham o poder sobre a vida deles, portanto os escravos eram obrigados a servi-los, principalmente nos campos. Em conformidade com os autores acima, Oliveira (2003) afirma que:

Ser escravo significa que um homem é propriedade jurídica de outro homem. Como propriedade, o escravo é obrigado a trabalhar para seu dono, produzindo riqueza e prestando serviços gerais. Como produtor de riqueza, trabalha no campo, nas minas, no artesanato. Como prestador de serviços, trabalha nas atividades domésticas, na fiscalização da produção, como criado de legionários, como preceptor, como escritor, como médico, como agente de negócios (p. 30-31).

Segundo Araújo e Sachuk (2007), a população tornou-se presa a terra vista como fonte autossuficiente de renda e sobrevivência. Os membros da nobreza, senhores e servos, apesar da relação de dominação, tinham deveres recíprocos, os servos prestavam serviços nas terras feudais e os senhores protegiam os servos de ataques, além de lhes entregar uma parte do que havia sido produzido pelos próprios servidores.

No entanto, conforme Kwasnicka (1995), a escravidão retardou o progresso técnico e científico que poderia ter acontecido na antiguidade. A população na antiguidade acreditava que apenas poderia haver dois meios possíveis de atuação: o intelectual que era apenas para os cidadãos; e o material destinado aos escravos

que trabalhavam. Ou seja, não poderia haver junção de pensamento e processo, pois, a aplicação de ciência para resolução dos problemas práticos era condenada.

De acordo com Silva (2001), na era feudal, não existia nenhuma chance de mudança de emprego para os trabalhadores, pois, aqueles que nasciam de servos sempre seriam servos e nunca senhores, os senhores não seriam reis, e os filhos dos reis sempre se tornariam nobres ou reis, ou seja, não havia mudança de papéis. Este sistema rígido, no qual não havia mobilidade social, não motivava nenhum interesse para criar organizações novas de processo no trabalho.

O declínio do sistema feudal se deu por vários fatores históricos, as invasões bárbaras, por exemplo, contribuíram, uma vez que estas permitiram o aumento da produção da terra pelas tecnologias de manuseio. Paralelamente a este contexto, o campo passou por um crescimento demográfico, no qual o manuseio da terra tornou-se difícil e competitivo, fazendo com que as pessoas retomassem a vida nas cidades atreladas à atividades de caráter urbano (FERLA; ANDRADE, 2007).

Sobre o povoamento das cidades medievais entende-se que com a expansão demográfica ocorrida em detrimento do aumento da produção agrícola, muitas pessoas passaram a habitar as cidades, bem como as inovações tecnológicas no campo, que requeriam menos mão-de-obra, expulsaram os camponeses. Estes dois fatores aliadas criaram fluxos migratórios do campo para as cidades. (FERLA; ANDRADE, 2007, s.p.).

De acordo com os autores supracitados, as tecnologias de manuseio de solo passaram a ser aliadas dos senhores de terras, uma vez que passaram a substituir a mão de obra, forçando os camponeses a procurarem modos de subsistência nas cidades. Através do comércio urbano, surge então uma nova classe de indivíduos denominados burgueses. Estes eram donos das principais atividades comerciais da cidade, obtendo domínio e poder econômico das forças de produção.

Segundo Tigre (2006), por volta do século XVIII, iniciou efetivamente a primeira revolução industrial, naquela época a principal atividade econômica do mundo era a agricultura, os produtos eram feitos de forma artesanal e nenhum produto era idêntico ao outro. Por meio do artesanato, aumentavam-se os instrumentos para ajudar e auxiliar no processo de trabalho, principalmente nas plantações. As plantações e o comércio se constituíam no desenvolvimento dos instrumentos artesanais, no entanto, ficou complicada a cultivação da terra, levando a queda do mercado rural.

Conforme relatado por Kwasnicka (1995), as empresas existentes no século XVIII eram domiciliares, o trabalho era feito pelos artesãos de forma manual, entretanto, existiam algumas máquinas que auxiliavam o processo, porém, eram poucas. Nesta época, a Inglaterra era o país que mais tinha condições de capital financeiro, meio de transporte, mão de obra farta e inovações tecnológicas, fato este que ajudou a impulsionar o mercado e iniciar a chamada Revolução Industrial, trazendo consequências sociais, políticas e econômicas para o mundo todo.

Drucker (2001) afirma que os fazendeiros antes da primeira guerra mundial, eram o maior grupo de trabalho que existia. Já o segundo maior grupo era os de empregados domésticos. No entanto, ao decorrer do século XIX o número de fazendeiros foi decaindo e o número de empregados domésticos aumentou até a primeira guerra mundial. Porém, aos poucos o número de empregados domésticos também entrou em declínio.

O autor supracitado afirma que a causa das duas maiores classes de trabalhadores diminuírem durante o século XIX, foi consequência do aparecimento de uma nova classe: a do operariado. Esta, atuante na indústria manufatureira, tornou-se a classe dominante. Segundo o autor, nenhuma classe cresceu numerosamente tão rápido quanto a do operariado, ele retrata que:

O trabalho na indústria representava uma oportunidade para o fazendeiro e o empregado doméstico. Era, na verdade, a primeira oportunidade na história social de melhorar de situação sem necessidade de emigrar. Nos países desenvolvidos de livre mercado, todas as gerações dos últimos 100 ou 150 anos podiam esperar atingir resultados significativamente melhores do que a anterior. O fato é que fazendeiros e empregados domésticos puderam se tornar operários na indústria. (DRUCKER, 2001 p.46)

A oportunidade de emprego oferecida nas indústrias iniciou uma nova era, a era industrial, os fazendeiros e camponeses largaram o que se acreditava ser uma economia autossuficiente, onde plantavam o que comer, ingressando assim em um novo modelo: o capitalismo, no qual o empregado vendia suas horas de trabalho, por um salário fixo no final do mês.

Conforme Tigre (2006) até esta época não existia o conceito de fábrica, porém algumas corporações desenvolveram trabalhos de forma cooperativa, introduzindo assim um aprendizado profissional hierárquico do aprendiz ao mestre. Não se utilizavam máquinas e o aumento da produção dependia apenas dos fatores

de produção e dos funcionários, portanto, para dobrar a produção contratava-se o dobro de funcionários.

Drucker (2001, p.46) ainda afirma que “Como os operários estavam concentrados em grupos, isto é, trabalhando em uma grande fábrica em vez de uma pequena oficina ou em seus lares, foi possível um trabalho sistemático de avaliação e incremento da produtividade”. Ou seja, tanto individualmente quanto em grupo, o operário ganhou novos olhares da gestão, que buscavam alavancar os lucros das fábricas.

De acordo com Kwasnicka (1995), com a Revolução Industrial as empresas cresceram, necessitou-se contratar um número maior de funcionários, e aumentar o desenvolvimento e utilização de máquinas no trabalho. A produção se tornou em larga escala, a distribuição de produtos maior em quantidade e alcançando mercados de maiores distâncias, por fim, começou a concorrência entre as indústrias e a disputa por mercados.

Para a autora, a adaptação das empresas a nova situação começou a partir da premissa de tentativa e erro, nesta mesma ocasião surgiram os primeiros estudos que buscavam inserir o método científico dentro do processo de trabalho. Époça em que se tornou necessária a especialização e a divisão dos processos de trabalho.

Tigre (2006, p.5), relatou que “As inovações ocorridas nas etapas iniciais da revolução industrial eram de natureza essencialmente prática, desenvolvidas por mecânicos, ferreiros e carpinteiros engenhosos sem formação científica”. Para o autor, o uso da ciência no comércio começou no final do século XIX, com a criação e o surgimento dos laboratórios de pesquisas empresariais, aplicando conhecimentos e métodos científicos para o desenvolvimento de novos produtos e processos.

Segundo o autor, Thomas Edson desenvolveu o primeiro laboratório de pesquisas voltado ao meio comercial apelidado pelo próprio Edson como “fábrica de invenções”. Tal desenvolvimento só foi possível pelo surgimento do mercado de consumo através do capitalismo, resultado da Revolução Industrial.

Segundo Zanelli, Borges-Andrade e Bastos (2014, p.29), “É com o surgimento do capitalismo que se constrói e se consolida uma mudança mais visível na reflexão sobre o trabalho”. Tal pensamento mostra que o surgimento do capitalismo modificou toda a panorâmica que se entendia sobre trabalho. Drucker (2001, p.25), relata que: “O capitalismo como ordem social e como doutrina é a expressão da

crença no progresso econômico como caminho para a liberdade e igualdade do indivíduo numa sociedade livre e igualitária”.

Portanto, com a imersão do capitalismo na Revolução Industrial, as empresas começaram a maximizar seus lucros, adotando a postura de ganhar muito e perder pouco. Conforme Chiavenato (2000, p.30), “A preocupação dos empresários se fixava na melhoria dos aspectos mecânicos e tecnológicos da produção, com o objetivo de produzir quantidades maiores de produtos melhores e de menos custos”.

No entanto, a ideia do capitalismo não agradou a todos, tendo em vista que a visão dos maiores líderes de empresas era a de que as riquezas permanecessem com aqueles que já eram dotados de capitais, ou seja, a classe alta. Surge então, no crescimento do capitalismo, as ideias de Karl Marx, chamado anos depois de Marxismo. Suas intenções eram de formar uma sociedade sem divisões de classes, adequando-se às práticas do socialismo, conforme serão melhor explicitadas no tópico seguinte.

2.1.1 Marxismo

Karl Heinrich Marx (1818/1883) foi um filósofo, sociólogo, jornalista e militante revolucionário. Em suas obras, descreveu a relação do homem com o capital e o trabalho, de forma que uniu dois saberes: filosofia e economia. Seus estudos e teorias perduram até os dias atuais, e possuem influência significativa no agir e pensar socioeconômico e cultural contemporâneo.

De acordo com Lessa e Tonet (2011) há duas formas de pensamentos radicais contemporâneos: a forma conservadora e a forma revolucionária. A forma conservadora define que o modo de vida do homem é sempre burguês, a qual o leva ao acúmulo de riquezas; a forma revolucionária defende uma sociedade baseada na coletividade, emancipada da opressão do capitalismo individualista.

Conforme Oliveira (2010), Marx construiu sua teoria visando o desenvolvimento de uma forma revolucionária de pensamento, na qual se colocava contra o capitalismo inserido dentro da sociedade que, segundo ele, influenciava e modificava os comportamentos e a própria humanidade do homem. O processo de trabalho é o centro da teoria Marxista, pois este processo desempenha um papel estruturante no desenvolvimento e na construção da humanidade.

Marx acreditava que por meio do trabalho o indivíduo passa a apropriar-se da natureza e consegue interferi-la, porque nele o sujeito constrói a cada dia o ambiente ao qual está inserido. Esta atividade é o que distingue o animal do ser humano, já que o humano tem a capacidade de pensar e produzir, conseguindo assim interferir no resultado final do trabalho. Enquanto o animal realiza tarefas guiadas apenas por instinto, não exerce assim, capacidade consciente para dar forma ao resultado final que se espera alcançar (SILVA, 2011).

Oliveira (2010) relatou que o trabalho é a realização do próprio homem, a fonte de todo bem material, compreende a emancipação do sujeito, a relação de política e a construção de um caráter social. A distinção do homem pelo trabalho perante os demais seres, ocorre à medida que o homem passa a iniciar seus próprios meios de vida.

Contudo, segundo Alves et. al. (s.d), Marx buscou explicar em sua teoria que o capitalismo destrói toda uma relação de significado entre o homem e o trabalho, uma vez que ele dita os valores sociais e culturais da sociedade, e também o processo de produção que divide a sociedade em duas classes distintas: a classe burguesa e a classe do operariado. Esta divisão gera uma desigualdade social, tendo em vista que a classe burguesa são os proprietários de todas as ferramentas e meios de produção do trabalho, restando apenas para os operários venderem a sua única propriedade, que seria a força de trabalho.

De acordo com Jost e Schelesener (2009), Karl Marx embasou seus estudos nas teorias filosóficas que buscavam explicar a história e o desenvolvimento da humanidade, com isso construiu argumentos que, ora iam de contraposição, ora na ampliação de ideias dos autores. Estes argumentos foram mostrando a realidade das condições dos trabalhadores no contexto do capitalismo e o trabalhador tornou-se mercadoria da classe burguesa, eram modificados e moldados de acordo com a demanda necessária para o crescimento do lucro empresarial. Os trabalhadores deveriam fazer apenas o que foi exigido, para assim terem uma fonte de capital para a sua própria sobrevivência.

Marx (1818/1883) refere-se à subordinação do homem ao capital, que ele denomina de “trabalho estranhado” uma vez que o homem se mortifica, perdendo seus objetos de trabalho nos meios de produção. Oliveira (2010) determinou que “o estranhamento se origina quando esta riqueza é expropriada dos seus verdadeiros

produtores, os trabalhadores, e a ela é atribuído um valor de troca em detrimento do valor de uso” (p. 74).

De acordo com Galvão (2004), a “perspectiva marxista, o termo sistema de relações industriais e seus equivalentes constitui um eufemismo destinado a encobrir as tensões e os conflitos existentes na relação capital X trabalho” (p. 39). Tendo em vista a repercussão de suas teorias econômicas, fez-se necessária a criação de uma teoria política que competisse à aplicação prática de seus fundamentos econômicos, nasce então o livro “*Manifesto do Partido Comunista*” que fora escrito conjuntamente com Friedrich Engels (1820/1895).

O livro “*O Manifesto Comunista*” fora escrito com o objetivo de divulgar o desaparecimento próximo e inevitável da moderna propriedade burguesa, especialmente em meio à polaridade econômica entre Rússia e EUA. Exatamente à época da escrita, o comunismo já era uma ideia difundida na Europa, pois acreditavam que: “a sociedade moderna burguesa, surgida das ruínas da sociedade feudal, não aboliu os antagonismos de classes. Apenas estabeleceu novas classes, novas condições de opressão, novas formas de luta em lugar das velhas”. (MARX; ENGELS, 2003, p. 26).

De acordo com Jost e Schelesener (2009), após superação do feudalismo, a sociedade burguesa proprietária do capital e dos meios de produção, transformou o servo do feudalismo em um trabalhador livre, ou seja, liberto de relações de dominado pelo seu senhor. Porém, estabeleceu uma relação mercadológica remunerada, ou seja, pagava um pequeno salário para sustento do trabalhador, para que assim vendesse suas horas e forças de trabalho. Tal ideia era classificada por Marx como falsa liberdade do trabalhador, tendo em vista que além de venderem suas horas de trabalho, os trabalhadores eram envolvidos em períodos de trabalho para além do que seu salário cobria, de certa forma os trabalhadores pagavam para trabalhar.

Marx e Engels (2003) afirmaram que historicamente os burgueses desempenharam papel revolucionário, pois através de suas formas de relações comerciais, quebraram conceitos até então instaurados pela igreja e pelo estado durante o feudalismo. No entanto, após essa “revolução”, passaram de oprimidos a opressores e aprisionaram todas as relações para o trabalho assalariado.

A burguesia despojou de sua auréola toda a ocupação até então considerada honrada e encarada com respeito. Converteu o médico, o jurista, o padre, o poeta, o homem da ciência em trabalhadores assalariados. A burguesia rasgou o véu sentimental da família, reduzindo as relações familiares a meras relações monetárias (MARX; ENGELS, 2003, P. 28-29).

Ainda na perspectiva desses autores, a existência da burguesia modifica os modos de produção e, conseqüentemente as relações interpessoais tanto dentro do ambiente de trabalho, quanto fora dele.

A revolução contínua da produção, o abalo constante de todas as condições sociais, a eterna agitação e certeza distinguem a época burguesa de todas as precedentes. Suprimem-se todas as relações fixas, cristalizadas, com seu cortejo de preconceitos e ideias antigas e veneradas; todas as novas relações se tornam antiquadas, antes mesmo de se consolidar. Tudo o que era sólido se evapora no ar, tudo o que era sagrado é profanado, e por fim o homem é obrigado a encarar com serenidade suas verdadeiras condições de vida e suas relações com a espécie (MARX; ENGELS, 2003, P. 29).

Este fato fez com que Marx excluísse a ideia de positividade no trabalho, que segundo ele seria quando o sujeito se reconhece com um ser que produz, relatando que a nova realidade da classe burguesa e do capitalismo, iniciou um processo de negatividade do ser humano. Essa negatividade se deu através da alienação do trabalho, uma vez que o trabalhador não se vê como agente produtivo, e tudo torna-se estranho para ele. Marx admite que a alienação sempre existiu na história do trabalho, todavia, ela atingiu seu ápice na sociedade capitalista (SILVA, 2011).

O autor supracitado ainda relata que, para Marx, a alienação cria um estranhamento do homem com o trabalho, retirando o que seria a capacidade de se reconhecer como um homem. Ou seja, afetando diretamente a subjetividade do indivíduo, fazendo com que ele perca o sentido de se realizar com o seu trabalho.

Oliveira (2010) abordou que esta forma de estranhamento na qual o sujeito perde o sentido de seu trabalho, afeta diretamente as relações sociais e a vida pessoal do indivíduo, pois para as ideias marxistas, o trabalho é também o ambiente ao qual o homem estrutura seus laços e comportamentos sociais. Isto é, o trabalho como uma fonte de aprendizado no qual desenvolve o ser humano para viver em sociedade.

No entanto, Oliveira (2010) expõe ainda que os estudos de Marx mostraram que o capitalismo e sua divisão por classes retira aquele que seria um ambiente de desenvolvimento de pessoas para viver em sociedade, e os insere em uma

realidade de competição, na qual para que alguém ganhe, outra pessoa deve perder. Sendo essa a proposta do capitalismo para Marx, pois o indivíduo perde habilidades de relacionamentos sociais para com outras pessoas, e desenvolve o individualismo, no qual apenas pensa em ganhos próprios, sem se preocupar com as outras pessoas, ou seja, ganhar se torna uma questão de sobrevivência. Silva (2011) relatou que:

Contra os que afirmam que o interesse de Marx era um enriquecimento da classe operária, afirmamos que ele concebe a alienação no trabalho e em sua divisão tecendo sua crítica não ao processo de distribuição de renda mas contra o modo de produção, que levava a uma destruição da individualidade e uma conseqüente escravidão do homem e essa escravidão era feita por algo que deveria torna-lo livre (p.96).

De acordo com Alves et. al. (s.d), entende-se que a sociedade é condicionada pelas relações sociais de produção, e o capitalismo corrompe o que seria relações saudáveis de um ser humano para com o outro, tendo em vista sua divisão de classes sociais. As ideias de Karl Marx são marcadas pelo desenvolvimento de conceitos importantes que buscam entender e explicar o processo de socialização. Sendo que os conceitos mais marcantes para sociedade são: classes sociais, alienação, mais valia e modo de produção.

Alves et. al. (s.d), aborda sobre o conceito de classes sociais, a ideia de que as relações entre os homens se dão por meio de oposição, antagonismo e exploração, tendo em vista que a exploração é a principal base de sustentação do capitalismo. Portanto, Marx relatava que em uma sociedade onde há predominância do capitalismo, as relações de produção sempre provocaram desigualdades sociais, pois essas desigualdades são as bases que formam as classes sociais.

Boron (2007) entende que o fim da política para Marx consiste em uma visão de sociedade sem classes, as pluralidades e diversidades estejam em comum acordo para florescerem suas diferenças sem, portanto, interferência de exploração classista.

[...] a sociedade sem classes revela-se, ao contrário, como uma vistosa aquarela na qual as identidades e as diferenças étnicas, culturais, linguísticas, religiosas, de gênero, de opção sexual, estéticas, etc., serão potencializadas uma vez que tenham desaparecido as restrições que impedem seu florescimento: a sociedade de classes e a exploração classista (s.p).

Deve-se, portanto, potencializar estas diferenças para que não se transformem em desigualdades e gatilhos de opressão social. O “progressismo

burguês” produz discursos que por possuir caráter “indiscriminado” e “abstrato”, geram posicionamentos a favor das diferenças que perpetuam a polarização de classes na sociedade, conseqüentemente afetando as relações do indivíduo (BORON, 2007, p.199).

Alves et. al. (s.d), aborda que o conceito de alienação proposto por Marx retrata que a industrialização e o assalariamento dos trabalhadores, os inserem em um processo no qual eles se tornam um produto a ser trabalhado e uma propriedade privada do capitalismo. Este processo é denominado alienação econômica, no qual o indivíduo se torna um produto de comercialização.

No entanto, para o autor além da alienação econômica da indústria há uma alienação política, já que o Estado, o qual deveria lutar pela igualdade dos povos, acaba representando apenas a classe burguesa visando seus próprios interesses. Ou seja, por interesse o Estado mantém a divisão de classe e age para que os operários, os quais são a base que produzem e sustentam o mercado capitalista, continuem sempre como operários. E os burgueses dotados de capital, aumentem ainda mais seus lucros.

O autor ainda explica o conceito de mais valia, no qual o salário que o trabalhador recebe é o equivalente a três horas de trabalho, no entanto, ele trabalha seis horas por dia. Então todo o lucro que a empresa consegue após as três horas de trabalho do funcionário, já significa perda para o operário e ganhos para a classe burguesa.

Tendo por base tais informações, Silva (2011) expõe que a ideia de Marx era criar um comunismo/socialismo e extinguir o capitalismo, conseguindo assim acabar com as desigualdades sociais impostas na divisão de classes pelo sistema capitalista. Apesar de o sistema capitalista continuar crescendo em diversos países, a proposta de Marx e suas ideias, contribuíram para a definição de homem mediante a dignificação do trabalho, como ser que cria e assume papel de homem quando produz. Suas visões e pesquisas são utilizadas na contemporaneidade tanto como crítica ao capitalismo, quanto como estudos da relação entre o homem e o trabalho e o significado dele para o ser humano.

2.1.2 Taylorismo

Conforme Rago e Moreira (2003), Frederick Winslow Taylor (1856 – 1915), engenheiro americano, desenvolveu um método de trabalho que é utilizado até hoje pelas escolas e empresas, a Administração Científica. Este método visa primordialmente o aumento da produtividade na produção, reduzindo e evitando a perda de tempo no trabalho. Taylor acreditava também que quanto mais as empresas faturassem por meio dos trabalhadores, mas ela poderia recompensar os mesmos, com isso, todos sairiam ganhando.

Segundo Silva (2001), Frederick com 18 anos de idade, mesmo após ser aprovado para começar a estudar direito na universidade de Harvard, decidiu iniciar seus aprendizados trabalhando como operário em uma metalúrgica pequena na cidade de Filadélfia, aonde trabalhou por quatro anos. No entanto, em 1878, Taylor iniciou seus trabalhos na Midvale Steel Co.

Rago e Moreira (2003) afirmam ainda que aos 22 anos Taylor iniciou suas pesquisas como aprendiz de engenheiro em uma oficina pequena na cidade de Filadélfia, onde foi subindo de cargo até chegar a engenheiro chefe das Usinas Midvale Steel Co. No entanto, o jovem nunca frequentou uma academia de engenharia, tendo alcançados todos os conhecimentos de forma prática, com suas experiências no trabalho.

Em concordância com Rago e Moreira, Silva (2001), relatou que Taylor começou a trabalhar na Midvale como um trabalhador comum, e passou do cargo de simples operário para engenheiro chefe da fábrica, porém, somente após ter se graduado no *Stevens Institute of Technology de Hoboken*, na cidade de New Jersey. Aos doze anos na empresa Midvale, Frederick desenvolveu suas ideias sobre como administrar oficinas. Sua proposta era a aplicação de métodos científicos de trabalho principalmente com os funcionários, pois acreditava que seus operários eram instrumentos de produção que poderiam atingir eficiência máxima para o crescimento organizacional. Rago e Moreira (2003), ainda afirmam que:

O objetivo que o leva a trabalhar diretamente com operários não é certamente de ordem financeira, ao contrário, Taylor deseja descobrir um método “científico” de direção das indústrias: como dirigir com o máximo de eficácia, obtendo o melhor rendimento. Seu objetivo portanto é o aumento da produtividade do trabalho evitando qualquer perda de tempo na produção. (p.16)

Conforme Kwasnicka (1995), Frederick percebeu que a administração tratava os trabalhadores de forma arrogante, mostrando superioridade, porém eram os trabalhadores que faziam as fábricas funcionarem. Tal pensamento levou o engenheiro chefe a adotar métodos para que a administração entendesse que ela precisava agir se quisesse melhorias em sua empresa.

Segundo Bonone (2009), Taylor levantou a ideia de que a administração deveria aplicar ciência para resolver os problemas gerais e gerenciais que apareciam no decorrer dos processos de trabalho. Além disso, a administração era responsável pela forma de atuação dos funcionários e sobre a lucratividade da empresa, já que ela deveria estabelecer uma padronização no processo de execução dos movimentos dos trabalhadores, e com isso conseguir controlar a produção em tempo e quantidade.

Silva (1987), diz que Taylor não revolucionou, nem ao menos desenvolveu novos instrumentos de trabalho, seus estudos estavam relacionados à forma padrão de tempo e os movimentos que os operários desempenhavam em suas funções na empresa, além das formas salariais as quais os funcionários deveriam ser recompensados. Foram por base nestes princípios que a teoria de Frederick foi desenvolvida e uma nova era surgiu nas empresas o Taylorismo.

(...) taylorismo caracteriza-se como uma forma avançada de controle do capital (com o objetivo de elevar a produtividade do trabalho) sobre processos de trabalho nos quais o capital dependia da habilidade do trabalhador.... De que forma? Através do controle de todos os tempos e movimentos do trabalhador; ou seja, do controle de todos os passos do trabalho vivo (MORAES NETO apud NETO, 2009, p. 658).

Segundo Ramos (2009), os estudos da Administração Científica tinham como metas a análise dos movimentos executados pelos trabalhadores, pois, quando se analisa a execução nas operações de trabalho, pode-se eliminar os movimentos inúteis e padronizar aqueles que são considerados “certos” por meio de uma racionalização de procedimentos. Através desta matriz de execução, o tempo para se chegar ao resultado final diminui e com isso a produtividade aumentava.

De acordo com Chiavenato (2000), a Administração Científica foi desenvolvida em quatro princípios. 1) O Princípio do Planejamento, que tem por meta substituir o improvisado e critério individual do operário, por procedimentos

científicos, ou seja, planejar o trabalho antes de agir. 2) O Princípio do Preparo, no qual se dedica a separar e selecionar cada trabalhador de acordo com suas aptidões, treinando e capacitando-o mais ainda para que possa desenvolver um trabalho mais rápido e melhor, além de preparar as máquinas e as ferramentas de forma que fique à disposição racional do trabalhador, evitando a perda de tempo na procura e na escolha das ferramentas.

O terceiro é o Princípio do Controle, no qual reside em observação do controle do trabalho, certificando que o trabalhador está seguindo os métodos estabelecidos e o plano adotado para o desenvolvimento do trabalho. O quarto é o Princípio da Execução, no qual se aplica na delegação de funções para a execução do trabalho, fornecendo assim atribuições e responsabilidades, disciplinando os trabalhadores.

Conforme Drucker (1999, p.113), os princípios de Taylor “parecem óbvios - os métodos eficazes sempre parecem. Mas foram precisos 20 anos de experimentação para chegar a eles”. Seus princípios:

“O primeiro passo para tornar produtivo o trabalhador manual é olhar para a tarefa e analisar os movimentos que a constituem. O segundo é registrar cada movimento, o esforço físico que ele requer e o tempo que leva. A seguir, os movimentos desnecessários podem ser eliminados – e sempre que examinamos o trabalho manual descobrimos que muitos dos procedimentos tradicionalmente mais referenciados acabam mostrando ser um desperdício e não acrescentam nada. Então, cada um dos movimentos que permanecem como essenciais para a obtenção do produto acabado é formulado para que seja executado de maneira mais simples e fácil possível, causando o mínimo de esforço físico e mental ao operador e exigindo o mínimo de tempo. Em seguida, esses movimentos são reunidos novamente numa “tarefa”, isto é, numa seqüência lógica. Finalmente, as ferramentas necessárias à execução dos movimentos são redesenhadas. E sempre que olhamos para qualquer tarefa – independente dos milhares de anos durante os quais ela foi executada – constatamos que as ferramentas tradicionais são erradas para ela” (DRUCKER, 1999, p.113).

Entende-se a partir da ideia do autor que, na visão de Taylor, o trabalhador deveria ser treinado apenas na função para a qual ele estava encarregado, tendo em vista que os treinamentos repetitivos para a atuação naquela área fariam o funcionário se profissionalizar em seu trabalho, gastando o mínimo de tempo e de energia possível.

Em conformidade com o autor acima, abordam Zanelli, Borges-Andrade e Bastos (2014), que se deve poupar o trabalhador de pensar enquanto executa seu

serviço, para que o mesmo possa repetir os movimentos sem interrupções, ganhando mais rapidez e eficiência na tarefa.

Teve, portanto, na padronização, no parcelamento e na separação da concepção da execução do trabalho os principais recursos instrumentais para aumentar a produção e o controle sobre ela. Perseguindo o aumento da produtividade e pressupondo que os homens não são capazes de se autoaperfeiçoar, propôs a seleção científica de trabalhadores e o treinamento sistemático (TAYLOR apud ZANELLI; BORGES-ANDRADE; BASTOS, 2014, p.37).

Conforme Drucker (1999), Taylor acreditava que o trabalho em si não passava apenas de uma sequência de movimentos repetitivos, pois o que importava realmente era o conhecimento, ou seja, a maneira que estes movimentos eram organizados e executados. No seu modo de ver, um arcabouço de planejamento lógico treinaria o funcionário e o ajudaria a executar o seu trabalho de forma mais rápida. O trabalhador, ao mesmo tempo que estava competindo contra o cronômetro, competia contra sua própria vontade, pois sua autonomia e forma de pensar havia sido deixado de lado, o modo repetitivo de execução era como de uma máquina totalmente automatizada. Relata Drucker (1999) que:

Os fatores que tornaram Taylor e seu método tão poderoso também os tornaram impopulares. O que Taylor via quando olhava para o trabalho violava tudo aquilo que os poetas e filósofos haviam dito sobre o trabalho, de Hesíodo e Virgílio até Karl Marx. Todos eles celebravam a “destreza”. Taylor mostrou que no trabalho manual aquilo não existia. Tratava-se apenas de movimentos simples e repetitivos. Os que os tornava produtivos era o conhecimento, isto é, a maneira pela qual os movimentos simples e inábeis eram reunidos, organizados e executados. Na verdade, Taylor foi a primeira pessoa a aplicar conhecimento ao trabalho (p.113).

Portanto, Rago e Moreira (2003) acrescentam que os estudos de Taylor se voltam para uma tarefa planejada, no seu modo de ver a gerência deveria desenvolver e padronizar os movimentos a serem executados pelos funcionários. Ele acreditava que cada funcionário tem a sua própria ciência de trabalho, ou seja, pela sua experiência o trabalhador desenvolvia os seus próprios mecanismos de execução, e tal fato não era bom para a empresa. Os funcionários antigos eram encarregados de instruir todos que entravam, portanto, passavam a forma de trabalho da maneira que eles achavam melhor. Para Taylor o processo de produção não deveria ser deixado nas mãos dos trabalhadores.

De acordo com Kwasnicka (1995), para ajudar a administração das empresas, Frederick desenvolveu e introduziu um departamento de planejamento dentro da

organização, para que este se tornasse o centro cerebral verdadeiro da empresa. Este centro contava com vários profissionais qualificados que ajudariam os operários e os supervisionariam no trabalho, no entanto, os funcionários do setor de planejamento deveriam especializarem-se cada vez mais para ajudarem na empresa.

Descreve Ramos (2009, p. 58), que “A tarefa principal de Taylor foi a de racionalizar a tarefa, de mostrar a pista de uma verdadeira ciência do trabalho”. Sua ciência direta e padrão retirava a forma de pensar e se preocupava apenas com a produção, execução e o tempo ao qual o trabalhador levaria para atingir o objetivo final.

Frederick ainda pensava em mais um método, o de remuneração dos funcionários. Para ele, os trabalhadores deviam ser pagos mediante a produtividade, não era dependente das horas de trabalho e sim por todo o resultado quantitativo. Relata Drucker (1999), que Taylor afirmava que o pagamento dos trabalhadores deveria ser proporcional a produção desempenhada, e não mediante as horas trabalhadas, pois assim o processo de produzir aumentaria mesmo em curtos períodos de tempo, e o funcionário não procrastinaria em seu trabalho.

De acordo com Bonone (2009), para que os trabalhadores pudessem cooperar mais com a empresa e se desempenhar mais no processo de produção, Taylor desenvolveu o processo de incentivos salariais e prêmios pela produção dos trabalhadores. A ideia era a de que com a remuneração pela produção os funcionários iriam focar mais e a produção aumentaria. Ou seja, quem produzisse mais ganharia mais; quem produzisse menos ganharia menos. Estabelecendo assim um sistema de meritocracia entre os funcionários.

Conforme Rago e Moreira (2003), esse modo de pensamento não agradou os funcionários, pois, de certa forma, Taylor começou a obrigar os operários a trabalharem mais rápido e aumentarem a produção. Seu método de convencer os trabalhadores a trabalharem mais depressa geraram certa revolta e resistências por parte dos operários, tais revoltas chegaram até a ameaças de morte, pois quando o funcionário não atingia a expectativa de tempo e de produção era descontado do seu salário.

Tão logo comecei a ter sucesso em obrigar os homens a trabalhar bem, eles jogaram a cartada decisiva. Eu sabia o que estava por vir. Eu predissera aos proprietários da companhia o que aconteceria quando começássemos a vencer, e os advertir de que deveriam me apoiar. (...)

Cada vez que eu reduzia o pagamento ou forçava um dos novos homens a quem eu havia ensinado o serviço a uma velocidade razoável, alguns desses mecânicos deliberadamente quebravam uma peça de sua máquina para mostrar à administração que um chefe louco estava obrigando os homens a sobrecarregar a máquina até quebrá-la. Quase todo dia imaginosos acidentes eram planejados e eles aconteciam com máquinas em diferentes partes da oficina, e eram, naturalmente, sempre atribuídos ao chefe louco que estava dirigindo os homens e as máquinas para além do limite adequado (TAYLOR APUD RAGO E MOREIRA, 2003, P. 18).

Apesar destes fatos, Silva (2001) relatou que Taylor se tornou um dos maiores percussores da administração, sua atitude de colocar a ciência dentro do processo de trabalho mudou todas as esferas que existiam sobre administração de empresas e a forma de como se trabalhar. Suas ideias elevaram a gestão de pessoas e os processos de administração para outro patamar, revolucionando o mundo das teorias administrativas.

De acordo com Kwasnicka (1995), Frederick veio a óbito em 1915, no entanto, vários seguidores continuaram usando e estudando o método da Administração Científica. O que, segundo Neto (1986), mudou quando a indústria passou a girar em torno do capitalismo. O aumento do consumo fez com que houvesse desdobramentos por parte das empresas por meio de investimentos tecnológicos, fazendo com que os trabalhadores começassem a ter que se desdobrarem também. Inicia-se um novo modelo de trabalho no qual o funcionário deveria se adequar a tecnologia e muitas vezes competir contra a máquina, este novo movimento foi chamado de Fordismo, pois, foi liderado por Henry Ford.

2.1.3 Fordismo

Segundo Ramos (2009), Henry Ford (1863 – 1947) desenvolveu um sistema que não era apenas uma organização lógica de trabalho, mas uma metodologia econômica de produção e mercado financeiro. Henry desenvolveu seu método de trabalho a partir das ideias já propostas por Taylor, a luta contra o cronômetro. Esse era o principal ponto de partida, pois a dúvida ainda existia: como fazer o operário trabalhar mais rápido e sem cair qualidade na produção? No entanto, seu trabalho diferencia-se de Taylor, pois seu pensamento não era apenas a cronometragem de movimentos isolados, mas sim que o processo total se tornasse mais rápido e o preço final de distribuição mais barato.

Conforme Diniz et. al (2004), Ford era um cidadão norte – americano que revolucionou a indústria automobilística, foi um grande fabricante de automóveis e responsável pelo crescimento e a popularização do transporte. Desde jovem demonstrou interesse pela mecânica, até os 15 anos estudava em colégios rurais e trabalhava na fazenda de seu pai, onde consertava máquinas da fazenda e ajudava os fazendeiros vizinhos. Henry ainda consertava relógios à noite, escondido de seu pai, não se importando com o pagamento pelos seus serviços. Porém esta atitude era repreendida, que além de não concordar com o serviço não remunerado, queria que seu filho se tornasse fazendeiro.

Os autores supracitados relatam ainda que em poucos anos Ford trabalhou em muitas empresas, mas nunca deixou de consertar relógios como trabalho extra, buscava sempre aprimorar seus conceitos em mecânica, tanto de forma literal quanto na prática. Em 1885 teve seu primeiro contato com o motor de combustão interno, aproveitou para estudá-lo de forma intensa. Após se casar, Henry construiu em sua própria casa uma oficina onde desenvolveu um trator movido a vapor, porém não podia desenvolver uma caldeira que fizesse pressão suficiente sem que o motor ficasse muito pesado, por esse motivo abandonou o trator, até que conseguisse fazer um motor mais eficaz.

Segundo Diniz et. al (2004), Ford ficou apaixonado pelo modelo de automóvel que surgiu em 1892 desenvolvido por Charles Duryer. Henry, então, colocou todos os seus esforços no desenvolvimento de seu próprio modelo de carro. Em 1896 seu automóvel ficou pronto e, após rodar por volta de 1000 milhas, Ford o vendeu por 200 dólares, para que assim conseguisse desenvolver outro com maior força motora e, estruturalmente, mais leve. Alguns anos depois, seus trabalhos se voltaram para a projeção de carros de corridas, seus carros começaram a conseguir vitórias, o que rendeu grande publicidade e, conseqüentemente, um maior suporte financeiro, o qual permitiu a sustentação de suas ideias. Em 1903 Ford fundou a Ford Motor Company.

Costa (s/d), diz que Ford conseguiu colocar em prática na sua empresa os métodos desenvolvidos por Taylor. No entanto, não era o bastante, pois a linha de montagem não estava suprindo a quantidade de pedidos aos quais estavam sendo feitos dentro da empresa de Henry. Portanto, a Ford Company, precisava de um modelo de trabalho que conseguisse atender o volume de pedidos na fabricação de automóveis. De acordo com Gorender (1997):

As inovações de Ford visaram ao mesmo objetivo da chamada organização científica do trabalho sistematizada por Frederick Taylor, ou seja, a eliminação dos tempos mortos no processo de trabalho a fim de alcançar grande volume de produção a custos baixos. Por isso mesmo, o fordismo incorpora a doutrina de Taylor, induzindo à denominação de regime fordista-taylorista (p. 312).

Conforme Stanganelli (1995), os primeiros carros produzidos por Henry detinham uma sequência de etapas lógicas e também econômicas, poupando assim tempo e dinheiro, no entanto, Ford queria que sua empresa não fosse apenas mais uma no mercado, sua vontade é que ela fosse a maior e melhor do mundo. Então, decidiu ampliar estruturalmente sua fábrica, após este feito suas encomendas também cresceram e sua linha de montagem feita apenas por trabalhadores não conseguia produzir o suficiente para atender às novas demandas.

De acordo com Tigre (2006), os pensamentos de Ford não eram voltados para o trabalhador assim como Taylor, porém, eles se diferenciavam à medida que Ford era a favor de inovação tecnológica ou mecanização, fazendo com que a produção aumentasse tanto em organização quanto na quantidade. Seus trabalhos eram voltados para a indústria como um todo, principalmente para a população de baixa renda, onde sua vontade era de produzir mais e com eficácia, tendo menos gastos na montagem dos veículos e ainda fazendo com que o preço final de seus carros fosse acessível para toda a população. Tal desejo fez com que Henry desenvolvesse carros mais baratos, os quais agradaram a todos os compradores das mais variadas classes sociais, fazendo a Ford Motor Company maximizar seus lucros e-facilitando a popularização do automóvel.

Afirmam Zanelli, Borges-Andrade e Bastos (2014), que Ford avançou na padronização utilizando várias inovações tecnológicas na linha de montagem de veículos, a maior delas foi o uso da cadeira de montagem sobre uma esteira rolante. Tal modo de trabalho estabelece um controle de ritmo, tendo em vista que o trabalho desenvolvido não é mais pela supervisão humana e sim por uma cadência da máquina.

Conforme Ramos (2009), Ford embasou sua teoria por meio de três princípios, onde dois destes se referem ao tempo, e o outro a matéria, são eles respectivamente: a produtividade, e a intensificação do trabalho, e a economicidade da matéria. Portanto, percebe-se que a pesquisa do empresário foi desenvolvida em

base na produção mais rápida, com menos custos para a empresa. Então, para que realizasse com êxito, Ford percebeu que necessitaria de alguma ferramenta a mais para alavancar a produção em sua fábrica. Surge então a linha de processamento por esteira rolante dentro do setor automobilístico. Segundo Stanganelli (1995), Henry não apenas introduziu a máquina, ele a modificou para atender as necessidades dos operários e assim aumentar o processamento de montagem, diminuindo o tempo para a construção do carro.

A primeira linha de montagem móvel do mundo surgiu na primavera de 1913, no departamento de magnetos. Até então, o montador de magnetos trabalhava numa bancada com uma gama completa de magnetos, parafusos e grampos, ajustando cerca de 40 conjuntos completos de magnetos num dia de trabalho de nove horas. Agora, a cada montador passaram a ser destinadas apenas uma ou duas das muitas e diferentes operações inerentes a montagem – pôr um magneto no lugar aparafusar duas porcas, antes de empurrar o conjunto para o vizinho. (STANGANELLI, 1995, p.25).

Segundo Diniz et. al (2004), a partir dos métodos de produção em massa, realizados por meio da implantação da esteira de movimento introduzida por Henry, sua fábrica começou a produzir de modo quantitativo, números que até o momento nunca haviam sido pensados. Com a esteira de movimento montava-se um carro em 93 minutos, com isso os lucros anuais da empresa tiveram um aumento e atingiram cem milhões em vendas no ano de 1915. Tendo em vista tais fatores Ferreira (2006) relata que:

Henry Ford elevou ao máximo a produção em massa através do princípio de que as peças são padronizadas levando em conta a quantidade e um trabalhador especializado com uma característica preponderante, que é a do operário desempenhar o menor número de tarefas, adquirindo uma característica interessante à de que o trabalho vem até o operário (p.16).

No entanto, de acordo com Silva (1987), mesmo com a facilitação do trabalho, os empregados de Ford não estavam muito satisfeitos, pois o número de encomendas feitas só aumentava e, com isso, a cobrança de Henry também. Os operários estavam sendo expostos a uma excessiva sobrecarga de trabalho, ficando assim exaustos. Ford ainda tentou amenizar a situação contratando mais operários, chegando a contratar 500 novos trabalhadores por dia, mesmo assim, não foi o suficiente.

Os funcionários da Ford Motor Company estavam tão sobrecarregados que começaram a brigar entre si, o que estava causando dificuldades no ambiente de

trabalho. Então, em 1914, Ford lançou uma nova estratégia, a qual envolvia o plano salarial. Esta nova ideia ficou conhecida como *'The Five Dollar Day'*, ela envolvia os funcionários em um programa de participação de lucros, ou seja, o que a empresa faturasse, Henry tiraria uma porcentagem e dividiria entre os funcionários, tal fato aumentou a motivação de seus trabalhadores.

Em conformidade com o autor citado acima, expõe Batista (2008), que a partir dos altos salários pagos por Henry, seus trabalhadores começaram a trabalhar permitindo que fossem explorados, tanto em velocidade, quanto em tempo de trabalho. Em outras palavras, Ford exigia que seus funcionários trabalhassem mais rápido, com eficácia, aumentando ainda mais as horas de trabalho do que as consideradas normais, em contrapartida os funcionários recebiam mais pela velocidade e por horas a mais no trabalho.

De acordo com Diniz et. al (2004), Henry não pode ser chamado de grande humanitário, seu temperamento nunca foi fácil, muitas vezes queria ajudar o mundo, desenvolvendo carros mais baratos, entretanto alguns fatos o denunciam mostrando que ele nunca se preocupou realmente com seus funcionários. No entanto, Ford se tornou uma figura lendária, seus métodos de administração fizeram com que possivelmente ele se tornasse um dos precursores mais conhecidos da moderna administração.

Segundo Costa (s/d), em 1970 o fordismo alcança o ápice do seu declínio, a crise financeira aliada com a lei da oferta e demanda e a exploração do trabalhador foram causas para que o fordismo tornasse ultrapassado. O crescimento da diversidade na indústria, os preços baixos com custos altos, fizeram com que o modelo de organização científica proposta por Ford não se adequasse a economia mutável do capitalismo. Através de constantes protestos dos funcionários aos quais exigiam um ambiente de trabalho melhor, o fordismo deixou de ser o modelo vigente da época.

Conforme Diniz et. al (2004), Henry faleceu em 7 de abril de 1947, na cidade de Dearborn. Mesmo com a falta de preocupação com os funcionários, o modelo de trabalho fordista tornou-se fundamental para a economia da época, para o crescimento financeiro de muitas empresas e alvo de vários estudos de administração, mesmo após seu declínio e a morte de seu fundador, o método de organização é visto em cursos de administração de nível superior em diversas faculdades espalhadas pelo mundo.

2.2 O PROFISSIONAL DO SÉCULO XXI

O avanço da ciência e da tecnologia vem moldando as formas de inserção do indivíduo no mercado de trabalho. Modificam o sujeito continuamente para que se adeque aos novos padrões exigidos. Denota-se que essas evoluções acabam por eliciar o homem a automatizar os serviços de forma prática, associado às técnicas que promovem a competência para as exigências dos serviços (ANDRADE; MEIRA; VASCONCELOS, 2002).

Devido à exigência da praticidade e rapidez nos serviços, “exclusões são efetivadas, o que não está mais apropriado precisa adequar-se para não ser marginalizado” (ANDRADE; MEIRA; VASCONCELOS, 2002, s.p). Diante da realidade colocada, pode-se denotar que o profissional contemporâneo, ao se engajar no mercado de trabalho, deverá apresentar características pessoais que sejam compatíveis a finalidade do trabalho, operalizando às atividades ao indivíduo, gerando, portanto, pressão nas suas escolhas.

Na sociedade globalizada, onde transformações se operacionalizam cada vez mais rápido, os jovens sentem-se pressionados, seja pela própria complexidade do mercado de trabalho, seja pelo avanço da tecnologia que indica novos rumos e caminhos a serem seguidos. Deve-se, também, levar em consideração que os jovens passam por um período conturbado em relação a aspectos maturacionais e de ordem psicológica, em que dúvidas emergem provocando confusões e conflitos (ANDRADE; MEIRA; VASCONCELOS, s.p).

Daniel, Santos e Lima (2014) destacam que o não acompanhamento dessas novas técnicas de trabalho recai no atraso do desenvolvimento econômico de um país, ou seja, o nível de qualificação técnico-científico da força de produção está intimamente ligado ao crescimento da economia. Essa forma de qualificação poderá produzir estratégias convenientes, assim como remeter os indivíduos que se submetem a tal procedimento a deixarem de lado suas vidas pessoais para seguirem a tendência do mercado.

De acordo com Daniel, Santos e Lima (2014), a busca dos indivíduos por uma melhor qualificação profissional, consiste em uma perspectiva de melhorias de remuneração, condições de trabalho, reconhecimento, oportunidades, além da redução das chances de desemprego. Compete ainda destacar que a decisão de estudar, está totalmente ligada aos retornos financeiros que aquela escolha pode

proporcionar, ou seja, há um investimento monetário do indivíduo em capacitação, porém este investimento é feito na intenção de se obter ganhos maiores após o término da capacitação. No entanto, os indivíduos que decidem se aprimorar intelectualmente necessitam abdicar-se de um determinado tempo, que seria utilizado para o trabalho ou lazer.

O que se evidencia é que, apesar do indivíduo perder um certo período de tempo em capacitação pessoal e profissional, o retorno financeiro após o término da capacitação, faz com que o tempo que foi gasto para se capacitar, se torne mínimo frente os ganhos monetários após a capacitação. Neste sentido, subentende-se que o profissional prefere se afastar por um tempo do mercado de trabalho para poder se capacitar e assim voltar ganhando mais, do que continuar trabalhando e lucrando abaixo do que poderia se buscasse uma capacitação.

A inserção no atual mercado de trabalho começa ainda na juventude, antes da vida adulta, onde jovens e adolescentes - a depender de sua situação socioeconômica - procuram conciliar os estudos e o trabalho para adquirirem, uma utópica autonomia, o mais cedo possível. Visto que, como força de trabalho, o jovem acaba sendo bem visto como mão de obra em qualificação, já que suas características pessoais ainda estão em processo de formação. Seguindo essa linha de raciocínio, acredita-se que o jovem, a medida que alcança a maturidade, os conteúdos adquiridos durante a experiência profissional precoce, tende a levá-lo ao um nível sedento de renda elevada.

Acredita-se que a idade do jovem representa o nível de maturidade e experiência do indivíduo. Logo, jovens com faixa etária mais elevada, em média, possuem maior disposição para o trabalho. Além disso, o custo de oportunidade de atividades não rentáveis tende a se elevar à medida que o jovem se aproxima da idade adulta, posto que suas crescentes aspirações de consumo, lazer e independência financeira necessitam de respectiva ampliação da renda disponível (DANIEL; SANTOS; LIMA, 2014, p. 133).

Se por um lado acredita-se que o domínio da técnica científica garante ao indivíduo melhor posição no mercado de trabalho e, através deste, melhor qualidade de vida, por outro, os autores André, Alves e Camargo ([s.d]), contradizem esta regra. Afirmam que o domínio da tecnologia não garante a empregabilidade do indivíduo, pois devido à competitividade dentro do mercado, pode-se não ter estabilidade, de modo que as tecnologias vão se atualizando constantemente.

Uma das tecnologias que mais contribui, emprega e faz parte do cotidiano do trabalhador é a de informação. Desde Rodrigues (1988), a informatização de dados permite comodidade para empresas e empregados ao sistematizar, agilizando e compartilhando dados e tarefas. No entanto, através dessas experiências - implantação de um sistema computadorizado de informações - é que sugere um impacto da tecnologia, as relação homem-máquina, de modo que a experiência, antes sensorial, passa agora a ser abstrata, pois não lida diretamente com o objeto de trabalho. À medida que esses sistemas vão aperfeiçoando-se, é perceptível uma menor intervenção humana junto ao que antes era feito manualmente, configurando então uma nova ordem de organização do trabalho, pois a máquina passa a ser tão fundamental quanto o homem. O autor ainda sugere que a informatização pode gerar estresse e insatisfação ao empregado, uma vez que esta passa a depender dela para satisfazer-se, alterando, portanto, as formas de vida e consequentemente as relações atreladas a elas.

A informatização da informação permitiu também que as relações sociais se tornassem mediadas por dados e instrumentos de computação em redes. As chamadas redes sociais surgiram também para agilizar e aperfeiçoar a transferência - em tempo real - de informações. Neste contexto, é possível afirmar que a utilização de tecnologias de informação e comunicação deixou de ser uma ferramenta de pouca utilização, passando a ser uma rotina no dia a dia dos indivíduos, estendendo-se também ao ambiente organizacional (RINKER; BESSI, 2015).

Os autores supracitados propuseram um estudo mostrando que a maioria dos usuários de redes sociais - utilizadas no ambiente de trabalho - concordam que elas estão ligadas diretamente ao emocional das pessoas. O uso excessivo dessas redes pode impactar os indivíduos refletindo no seu desempenho nas atividades laborais e em seu estado emocional. Esse compartilhamento de informações pessoais acerca dos usuários denota a importância na construção da história de vida pessoal e não apenas na exibição em rede.

O sistema de informatização em redes é também uma ferramenta que foi recentemente adequada ao âmbito laboral de forma que esta permitiu a possibilidade de “carregar o trabalho” para qualquer lugar. A Lei nº 12.551 de dezembro de 2011 promulga que “não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o

realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego”.

Não obstante, o conceito de trabalho na contemporaneidade passa a ter um novo sentido para o empregado, uma vez que o sujeito passa a ter seu “escritório” fora do ambiente comumente utilizado para desempenhar suas atividades. A lei moldou as percepções de tempo e espaço e consente que o trabalhador seja controlado e supervisionado, mesmo estando em casa, por meios informatizados que, conforme descrito, se assemelham aos meios pessoais e diretos de controle (MEDEIROS et. al., 2013). Contudo, a facilidade de acesso ao profissional fora de seu horário pré-estabelecido de trabalho, conecta o empregado e o empregador de maneira que um ou outro exerçam funções além do proposto inicialmente.

Nesse cenário, pode-se inferir que as revoluções de âmbito tecnológico - que foram possíveis graças ao avanço da ciência - tornaram o indivíduo dependente do trabalho, pois este, passado por modificações significativas, pode ser observado como parte integrante da vida do indivíduo, onde através deste, o homem passa a moldar sua subjetividade.

De acordo com Silva e Cunha (2002), o processo de globalização trouxe várias mudanças importantes para o mercado de trabalho, principalmente na substituição do conceito emprego pelo conceito trabalho. O que fica evidente, é que os profissionais do século XXI, passaram a depender de conhecimentos e capacitações que englobem o seu desenvolvimento profissional e pessoal. Onde o trabalhador deve ser criativo, pensante, proativo e preparado para agir e se adaptar às mudanças do universo capitalista.

No entanto, essas rápidas mudanças, a necessidade de se adaptar constantemente, a busca diária de desenvolvimento e capacitação pessoal e profissional, pode trazer prejuízos ao trabalhador, principalmente no que diz respeito a sua saúde mental. No século XXI inúmeras pessoas são afastadas por adoecimento devido ao trabalho e também pela falta dele, já que o aumento do desemprego se tornou algo global. O trabalho para o homem é fonte de saúde e desenvolvimento de identidade, então adoecer mediante a ele se torna muitas vezes inaceitável para o indivíduo, no entanto, o número de afastamentos aumentou principalmente por adoecimento mental nas organizações, por tanto para desenvolver ferramentas e métodos de intervenção, prevenção e promoção precisa-se entender como pode acontecer o adoecimento no ambiente laboral.

2.3 ADOECIMENTO MENTAL NO TRABALHO

Ao adentrar no assunto de adoecimento mental, é importante denotar o conceito de saúde. Segundo a constituição da Organização Mundial da Saúde - OMS (1946) a saúde é um estado de completo bem-estar físico, mental e social não consistindo a presença ou ausência de doença. Ou seja, pode se resumir saúde como bem-estar biopsicossocial, onde há um equilíbrio entre o indivíduo e o ambiente ao qual este está inserido. A OMS ressalta ainda que a saúde é um direito universal a ser gozado por todos os indivíduos, independentemente de suas diversidades, como classe social, cor, raça, etnia, sexo e etc.

Sobre o que diz respeito ao processo de saúde e trabalho, o Ministério da Saúde (2001) determinou a área de Saúde do Trabalho como sendo de interesse da saúde pública. Possui como objeto de pesquisa e proposta interventiva a relação entre trabalho e saúde, de forma que compreende todos os indivíduos que exercem ações para sustento próprio, independente da atividade realizada nos setores da economia. Completa ainda a dissertação feita pelo Ministério do Trabalho (2015), na qual relata que a área de segurança e saúde no trabalho visa à proteção dos profissionais, prevenido através de políticas públicas e ações de fiscalização, riscos e possíveis agravos à saúde dos trabalhadores. Sendo que o objetivo do Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho (DSST) é o planejamento e a coordenação de ações para fiscalização dos ambientes e condições de trabalho.

Tendo em vista tais visões, torna-se evidente que a saúde, principalmente relacionada às questões envolvendo o processo de trabalho, são problemáticas complexas, já que o trabalho ocupa grande parte da vida dos seres humanos. E engloba toda a realidade genética, social e cultural dos trabalhadores.

De acordo com Oliveira et. al. (2004), “É através do trabalho que o ser humano tem buscado atender suas necessidades, atingir seus objetivos e realizar-se” (p.2). Ou seja, o trabalho significa para o homem a oportunidade de suprir seus desejos, sonhos e metas de vida. Podendo ser um meio de mudanças de comportamento, criação de vínculos afetivos, desenvolvedor de habilidades e competência, criador de autonomia, promotor de reconhecimentos, etc. E acima de tudo, o trabalho pode significar um meio de descarga psíquica, no qual o indivíduo insere todas as suas forças mentais e físicas na resolução de conflitos.

Porém, quando o trabalho não oferece condições para que o indivíduo consiga satisfazer suas necessidades e expectativas, aquela tarefa torna-se desmotivadora e adoecedora. O indivíduo passa a experimentar um ambiente de tensão e estresse, principalmente quando há perda de autonomia dentro do trabalho, ou seja, quando o profissional é obrigado a trabalhar sem pensar, apenas seguindo uma matriz de excussão imposta pela gestão. (GUIMARÃES JÚNIOR et. al., 2016).

No entanto, de acordo com Masumoto e Faiman (2014), há uma dificuldade em visualizar que ponto o trabalho pode colaborar com o sofrimento psíquico dos profissionais, tendo em vista que estabelecer uma relação entre a saúde mental e o trabalho é um processo complexo. Já que, apesar do trabalho ocupar uma dimensão central no cotidiano das pessoas, muitos outros fatores podem ser gatilhos que se interagem, contribuindo assim, para o adoecimento mental do sujeito.

Fatores como: família, relações sociais, doenças, problemas em casa, podem ser decisivos para o adoecimento mental dentro do ambiente do laboral, uma vez que estes problemas interferem diretamente na subjetividade e na forma com que o indivíduo vai atribuir sentido e importância ao trabalho. Segundo Schmidt (2010) o adoecimento mental por conta de atividades relacionadas ao trabalho, compreendem como agravos à saúde do indivíduo em exercícios de suas profissões.

Os agravos à saúde do trabalhador correspondem aos acidentes e doenças relacionadas ao trabalho. Os determinantes desses agravos são complexos e compreendem vários aspectos decorrentes de condicionantes sociais, econômicos, tecnológicos e organizacionais responsáveis pelas condições de vida e pelos fatores de risco ocupacionais (s.p.).

Fernandes e Sousa (2012) relatam que durante muito tempo não se existia na sociedade a relação entre saúde mental e trabalho. No entanto, atualmente esta relação tem tomado grandes proporções, levando em conta o aumento de casos de afastamentos em função de transtornos mentais dentro do ambiente de trabalho. Porém, segundo Borsoi (2007), muitos profissionais da saúde ainda não se preocupam com o emprego que seus pacientes desenvolvem para sobreviver, sendo que o processo de adoecimento daquele paciente pode estar diretamente ligado ao trabalho exercido pelo mesmo.

Tal fato acontece pela dificuldade do próprio doente em aceitar que seu adoecimento pode ter tido causas no ambiente de trabalho, muitas vezes por medo

de ser afastado, ou perda de status social. Tendo em vista que há uma gigantesca influência cultural e social envolvendo o processo de trabalho e influenciando diretamente a subjetividade do sujeito trabalhador, este que muitas vezes coloca sua identidade profissional na frente da própria identidade pessoal. (GALINDO, 2004)

Portanto, o medo do adoecimento é constante entre os profissionais, que muitas vezes escondem e lutam contra o próprio corpo na expectativa de não adoecerem. Schmidt (2010) observa a relação entre trabalho e o processo de saúde como uma ligação às mudanças que ocorreram no meio trabalhista como, por exemplo, as reestruturações de produção, criação de novos métodos, aumento e utilização da tecnologia - gerando automatização e distanciamento e ruptura nas relações de trabalho, dentre outros.

Schmidt (2010) apontou que a nova ordem mundial definida pelo capitalismo pós-guerra trouxe efeitos e consequências que influenciam diretamente na vida do trabalhador, devido a relações internacionais da economia e estruturas de poder ao redor do mundo, renovando, portanto, a estrutura do trabalho.

Deste modo, tem-se que o processo de globalização trouxe consigo novas configurações de comércio e trabalho que movimentam a economia mundial. Uma dessas consolidações dizem respeito à Divisão Internacional do Trabalho (DIT). Esta consolidação consiste na distribuição da produção de produtos relacionado à indústria, tendo em vista que um único país é incapaz de produzir todas as mercadorias para o próprio consumo. Para isso, é feita uma distribuição internacional, por campos de especialização, para o potencial de produção de cada país (POCHMANN, s.a.).

Sousa-Uva e Serranheira (2013) destacam que a globalização promove não somente a circulação de mercadorias, mas também de bens de consumo, que se encontram facilitadas e promovem circunstâncias de concorrência que, desreguladas, “constituem obstáculos sérios à saúde e à segurança do trabalho e consequentemente à saúde e segurança dos trabalhadores” (p. 43-44).

Os problemas de saúde relacionados ao ambiente laboral são marcados pelas exigências impostas pelas novas configurações de mercado desse novo mundo, exigindo rapidez e produção em curto tempo de espaço.

Com a mais-valia globalizada e a competitividade acirrada no mercado mundial, as exigências sobre os trabalhadores para que elasteçam suas jornadas, trabalhem mais tempo, produzam mais em menores medidas de

tempo, em ritmos acelerados, estão provocando o adoecimento dos trabalhadores (BEVIAN, 2015, p. 37).

A autora propõe que essas exigências permitem que o homem desenvolva dificuldade em dar sentido a si e às coisas que o rodeiam, uma vez que o indivíduo passará a ceder às exigências do mercado, pois necessita adaptar-se para sobreviver a este modelo. Este grau de envolvimento e comprometimento de tempo e energia investidos para o trabalho. Por isso, mediante a dificuldade de dar sentido à sua própria vida, este homem poderá afastar-se de seu meio familiar, social e de lazer para corresponder às expectativas de suas atividades e da empresa.

Schmidt (2010) pontua que a forma como está organizado o trabalho atualmente, tem abafado a construção de relações sadias entre os trabalhadores, de modo que, perante os moldes e necessidades do mercado atual, este trabalhador passa a maior parte de sua vida no ambiente laboral, favorecendo a visão de solidão e vivências negativas o que pode justificar o adoecimento desse sujeito.

Para Arendt (2001 apud Borsoi, 2007) pode questionar-se “se os homens vivem e consomem para ter forças para trabalhar ou se trabalham para ter os meios de consumo” (p. 159). Perante o questionamento da autora é possível verificar que o trabalho nos dias atuais possui valor não somente pessoal, como também de consumo e posse, fazendo com que essa relação se torne de dependência para a sobrevivência do indivíduo e não somente um símbolo de prazer nas atividades desempenhadas.

A falta de visão no espaço organizacional de adoecimento dentro da instituição transforma-se em uma situação de multifatores que acarretam ao indivíduo a criar estratégias de “sobrevivência emocional e material”, criando uma “cultura do contra afastamento por motivos médicos”. Esse tipo de situação favorece a instauração do adoecimento psíquico institucional no indivíduo e no trabalho (BRANT; MINAYO, 2004).

Dejours (1992) caracteriza duas perspectivas de significado de trabalho: fatigante ou equilibrante. O equilibrante pode ser caracterizado pela liberdade de expressão do indivíduo no trabalho, de forma a permitir sua sublimação. O fatigante traduz-se como sofrimento psíquico na qual o indivíduo reprime seu desejo de expressar-se, ou seja, reprimir-se, de forma que não consiga equilibrar-se nas atividades que desempenha.

A subjetividade do trabalhador é levada em consideração para a problematização do sofrimento do indivíduo em detrimento do trabalho, na qual, através da fala, pode-se ter a dimensão do que o trabalho representa e os sintomas que causam o adoecimento desse sujeito. Deste modo, Dejours (1992) determinou que o trabalho é marginal à concepção do próprio indivíduo e, portanto, subjetivo.

Schmidt (2010) discutiu a premissa do trabalhador que não desempenha o papel por ele desejado e sim o papel que lhe foi imposto. Tal fator pode vir a ser patológico, pois o papel imposto nega a expressão individual, desequilibrando-o, passando a comportar-se de maneira a suprir expectativas de outrem, estendendo-se para a esfera social repercutindo também em esfera individual.

Ou seja, o processo de adoecimento mental no trabalho está totalmente ligado a forma que o indivíduo enfrenta o ambiente de trabalho, tendo por consideração sua subjetividade desenvolvida de forma biopsicossocial. Este pensamento reflete no futuro dos trabalhadores já que Cancian (2017) descreve um aumento de 17 % de afastamentos de trabalhadores adoecidos por ansiedade entre os anos de 2012 e 2016, sendo que em 2012 foram 22,6 mil trabalhadores afastados e em 26,5 mil de trabalhadores afastados por ansiedade.

O Globo (2017) relata que foram 75 mil pessoas afastadas do trabalho por depressão no ano de 2016, e entre 2009 e 2015, quase 95 mil pessoas foram aposentadas de invalidez pelo desenvolvimento de transtornos mentais no trabalho. O Globo ainda continua descrevendo que a OMS expôs que em 2020 a depressão será a maior causadora de afastamentos e aposentadorias no trabalho. Em complemento Fernandes e Sousa (2012) abordaram que a OMS estimou que em 2020 sejam cerca de 154 milhões de pessoas sofrendo com depressão, 25 milhões com esquizofrenia, 91 milhões com problemas de alcoolismo, 15 milhões usando drogas e a cada ano serão 877.000 pessoas cometendo suicídio.

Ou seja, os números de estimativa para o futuro são preocupantes e só tende a aumentar, portanto, os profissionais atuantes na área das organizações e da saúde mental devem estar preparados e capacitados para atuar na promoção, prevenção e reabilitação de todos os profissionais das mais diversas áreas. No entanto, também precisa haver conscientização de gestores e empresas, para que possa iniciar intervenções antes que o processo de adoecimento se instale nos trabalhadores, conseguindo assim, diminuir o número de adoecimento previsto para o futuro.

3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Esta pesquisa de caráter bibliográfico, se propôs a discorrer sobre a possibilidade de adoecimento mental causada pela busca do perfil profissional do século XXI, tendo em vista principalmente os últimos estudos que estão sendo feitos sobre este assunto no Brasil. No entanto, a falta de pesquisas que demonstrem possibilidades de adoecimento mental pela busca do novo perfil profissional do século XXI é preocupante, tendo em vista o aumento de pessoas afastadas por problemas no trabalho. De acordo com Vasconcelos (2016) a depressão é o segundo maior afastador de trabalhadores no Brasil. Tendo por base essa informação, há necessidade de mais trabalhos científicos voltados para a psicologia, que auxilie no tratamento desses trabalhadores adoecidos.

Porém, apesar da falta de artigos que abordem diretamente a temática sobre as possibilidades de um adoecimento mental como resultado pela busca do perfil profissional do século XXI, optou-se por escolher artigos que abordem essas temáticas de maneira geral. Portanto, pesquisou-se artigos sobre o adoecimento mental no trabalho de forma separada do perfil profissional do século XXI e da psicologia do trabalho, levando também em consideração as competências necessárias para que os profissionais do século XXI sejam contratados e conceituados no mercado de trabalho da atualidade.

Foram selecionados alguns artigos a partir do refinamento feito na pesquisa tendo por base seus títulos e resumos, os quais no Google Acadêmico constituíram em dois (2) artigos relacionados ao tema: o perfil profissional do século XXI; um (1) artigo relacionado ao Adoecimento Mental no Trabalho; e um (1) artigo relacionado à Psicologia do trabalho. Já na plataforma Scielo foram selecionados um (1) artigo relacionado ao Adoecimento Mental no Trabalho; e um (1) artigo relacionado à Psicologia do trabalho.

Agregando aos periódicos selecionados nas duas plataformas, foram utilizados mais seis (6) artigos que abordam de forma secundária a temática central desta pesquisa, podendo assim alcançar e produzir uma discussão mais fomentada e respaldada levando em consideração a importância do desenvolvimento deste trabalho. Os artigos selecionados para a construção da discussão estão apresentados na tabela abaixo:

Tabela 1- Artigos Utilizados na Discussão.

Autor e Ano	Título do Artigo	Plataforma
Fiorini et al. (2016).	Adaptabilidade de Carreira: paradigmas do conceito no mundo do trabalho contemporâneo.	Google Acadêmico.
Guimarães Júnior et al. (2016).	Concepções sobre Saúde Mental no Trabalho.	Google Acadêmico.
Dahas (2016).	A Nova Realidade das Relações de Trabalho e a Necessária Releitura das Ações Trabalhistas.	Google Acadêmico.
Landim et al. (2017).	Saúde Mental do Trabalhador no Brasil: questões emergentes.	Google Acadêmico.
Carvalho et al. (2016).	Transtornos Mentais Comuns em Trabalhadores da Atenção Básica à Saúde.	SciELO.
Bottega e Merlo (2017).	Clínica do Trabalho no SUS: possibilidade de escuta aos trabalhadores.	SciELO.
Tittoni e Nardi (2008).	Saúde Mental e Trabalho.	Pesquisa na Internet com o objetivo de agregar a discussão.
Heloani e Capitão (2003).	Saúde Mental e Psicologia do Trabalho.	Pesquisa na Internet com o objetivo de agregar a discussão.
Rocha e Araújo (2011).	Implicação do Processo de Produção na Saúde dos Trabalhadores: algumas reflexões.	Pesquisa na Internet com o objetivo de agregar a discussão.
Barreto (2009).	Saúde Mental e Trabalho: a necessidade de “escuta” e olhar atentos.	Pesquisa na Internet com o objetivo de agregar a discussão.
Rotta (2001).	Os Desafios da Organização do Trabalho: o novo perfil dos trabalhadores e as principais tendências no século XXI.	Pesquisa na Internet com o objetivo de agregar a discussão.
Jacques (2007).	O Nexo Causal em Saúde/ Doença Mental no Trabalho: uma demanda para a psicologia.	Pesquisa na Internet com o objetivo de agregar a discussão.

Fonte: Elaborado pelo autor (Out, 2017).

Por meio do referencial teórico compreende-se que várias mudanças ocorreram com o processo de trabalho no decorrer dos séculos. As formas de pensar, agir e o significado ao qual o profissional atribui ao trabalho estão em constantes transformações, principalmente no século XXI, já que este é marcado como século das mudanças, informatizações e instabilidade. No entanto, o que nunca mudou foi a busca pelo aperfeiçoamento e aprimoramento de técnicas, habilidades e ferramentas de trabalho.

Rotta (2001), aborda em seu artigo “*Os Desafios da Organização do Trabalho: o novo perfil dos trabalhadores e as principais tendências no século XXI*”, que no decorrer dos séculos o homem sempre buscou melhorar suas técnicas e

práticas de trabalho. Atualmente, os trabalhadores encontram-se envolvidos em outra realidade, onde as mudanças e transformações estão ocorrendo rapidamente e o tempo para a adaptação do trabalhador se torna cada vez menor.

Dahas (2016), no artigo: *“A Nova Realidade das Relações de Trabalho e a Necessária Releitura das Ações Trabalhistas”* corrobora com Rotta (2001) ao descrever que tanto as relações de trabalho quanto os papéis dos empregados e empregadores vêm sofrendo mudanças ao longo dos anos. A tecnologia, a modernização dos locais de trabalho, os maquinários desenvolvidos, além do contexto político e social são fatores de extrema relevância para mudanças na forma de trabalho da atualidade.

Rotta (2001) ainda relata que as empresas no século XXI buscam investir em transformações e soluções dentro das organizações, desejando assim, que as organizações se tornem mais dinâmicas e flexíveis, incentivando a participação, qualificação e o comprometimento dos empregados. As inovações tecnológicas, aliada as exigências do aprimoramento das qualidades profissionais, desenvolvem um processo de ressignificação entre o trabalhador e o ambiente de trabalho. No entanto, criam um clima de trabalho inseguro e instável, tendo em vista que as exigências promovem aumento na competitividade e com isso um clima tenso entre os trabalhadores, alterando assim os seus comportamentos.

Em complemento a Rotta, Fiorini et al. (2016), no artigo: *“Adaptabilidade de Carreira: paradigmas do conceito no mundo do trabalho contemporâneo”*, expõe que a globalização e os avanços tecnológicos colaboraram para uma imprevisibilidade de carreira, exigindo assim aprimoramento e desenvolvimento de habilidades e competências diferentes das requeridas pelas profissões do século XX.

Concordando com Fiorini, Barreto (2009) afirmou em seu artigo: *“Saúde Mental e Trabalho: a necessidade de “escuta” e olhar atento”*, que há sim, uma exigência cada vez maior para que os profissionais se qualifiquem e aumente tantos as habilidades quanto as competências para o trabalho, fazendo com que o profissional se pareça com um super-homem. No entanto, a maioria das empresas investem mínimos gastos em cursos para o trabalhador, deixando a cargo do sujeito suas especializações e atualizações para o desenvolvimento profissional. Mesmo assim as organizações cobram aperfeiçoamento deste empregado, e essas exigências afetam diretamente a identidade profissional do sujeito, desenvolve um conflito interno, entre a vontade de trabalhar e a obrigação de trabalhar. Tal fato cria

um ambiente de tensão e empobrecimento do Eu do trabalhador, acarretando assim em um adoecimento psíquico.

Esta identidade profissional exposta por Fiorini está totalmente ligada ao adoecimento do trabalhador, tendo em vista que a própria identidade pessoal se ressignifica quando o sujeito deixa de ser o estudante, o estagiário e passa a ser chamado como o psicólogo, assistente social, o professor da instituição “X” ou “Y”, profissional da empresa “tal”. Ou seja, o sujeito assume uma nova identidade e até modifica sua postura e comportamentos, para atender as exigências do cargo ao qual ocupa, sejam exigências sociais ou até mesmo individuais, que o próprio sujeito internaliza a partir de sua nova identidade perante a sociedade.

Fiorini et al. (2016), relata ainda que as mudanças socioeconômicas afetaram grande parte da população, provocando problemas como o desemprego e a falta de qualidade de vida. A crise econômica fez com que o trabalhador perdesse a garantia de uma carreira estável, e tanto os jovens quanto os adultos precisam lidar com essas mudanças. O desenvolvimento de competências e a atualização constante são princípios necessários aos profissionais da atualidade.

Em complemento ao autor Fiorini, Rotta (2001), descreveu que o novo perfil profissional do século XXI requer habilidades como: certo nível de escolaridade; possuir um bom relacionamento interpessoal; ter criatividade; iniciativa; e acima de tudo, saber receber ordens. Inicia-se então o que se chamou de “empregabilidade”, a visão de um trabalho seguro, estável, previsível e certo foi modificada. Por tanto, é responsabilidade do empregado não apenas ser contratado, mas continuar no emprego.

Rotta (2001), ainda completa dizendo que não basta apenas o indivíduo possuir o emprego, no mercado atual é importante se manter atualizado, o que alude em se preparar e adquirir novas competências e habilidades, até mesmo qualificações para outras profissões e trabalhos. Entretanto, a busca incessante de conhecimento, a insegurança e a perda de alguns valores tradicionais, faz com que muitos profissionais entrem em diversas crises, como de autoestima e motivação, podendo acarretar um adoecimento ao trabalhador.

Em concordância com Rotta, Fiorini et al. (2016), expõe que os ambientes organizacionais estão exigindo cada vez mais conhecimentos, competências e ação dos trabalhadores, porém, não proporcionam recompensas que condizem com seus

esforços. Tal fato pode induzir efeitos negativos afetando a satisfação dos trabalhadores, podendo levar ao adoecimento dos mesmos.

Tendo por base a visão de Bottega e Merlo (2017), no artigo: “*Clinica do Trabalho no SUS: possibilidade de escuta aos trabalhadores*”, atualmente os processos de sofrimento/adoecimento dos trabalhadores estão diretamente ligados às novas formas de gestão, e as transformações que estas estão provocando no processo de trabalho. As empresas buscam capturar a subjetividade dos trabalhadores e envolvê-los totalmente no trabalho, desejando que eles deixem de lado suas vidas pessoais, dedicando-se apenas à organização. Entretanto, o adoecimento, e conseqüentemente o afastamento do empregado, é a única forma que o próprio corpo em conjunto com a psiquê do sujeito possui, para demonstrar sua existência objetiva e subjetiva.

Pelos argumentos citados acima, fica claro que o processo de adoecimento do trabalhador, principalmente o adoecimento mental, está em constante proximidade com o perfil do profissional no século XXI. De acordo com Jacques (2007) no artigo “O Nexo Causal em Saúde/Doença Mental no Brasil: uma demanda para a psicologia”, os estudos entre o trabalho e o risco de adoecimento mental estão em constante crescimento, e o fator deste crescimento é o aumento do número de pessoas adoecidas no trabalho.

Barreto (2009) relatou que em 2004 a OMS decretou que a saúde mental é um bem-estar que permite aos indivíduos a possibilidade de realizar seus afazeres, enfrentando o estresse normal da vida, realizando contribuições significativas para com a comunidade. No entanto, não se tem aplicado a importância necessária que deveria a saúde mental, muito pelo contrário, é sobreposto maior ênfase na saúde física, tratando a saúde mental com indiferença e abandono.

Guimarães Junior et al. (2016), no artigo “*Concepções Sobre Saúde Mental no Trabalho*”, descreveu que os transtornos mentais no Brasil, ocupam a terceira posição das causas que levam ao afastamento do trabalho, pagando mais de R\$ 211 milhões em benefícios previdenciários no ano de 2011. Guimarães expõe ainda que existem várias formas de manifestações do adoecimento mental nos trabalhadores, algumas são mais evidentes, outras não. Porém também são várias as causas existentes para o sofrimento e o adoecimento dentro do ambiente de trabalho, por exemplo, fatores estruturais.

Em complemento à Guimarães Junior et al. (2016), Barreto (2009) destacou que em 2006 um total de 1.978 trabalhadores foram vítimas de transtornos mentais e comportamentais causados pelo trabalho. Entre os quadros mais comuns estão os transtornos do humor (afetivo), ansiedade, estresse e depressão.

Landin et al. (2017), em seu artigo “*Saúde Mental do Trabalhador no Brasil: questões emergentes*” descreveu que algumas das causas de adoecimento tem como consequência o capitalismo contemporâneo, ao qual produz malefícios para a saúde mental dos trabalhadores. Como resultado do capitalismo, gerou-se a falta de estabilidade no emprego, o aumento da competição, o individualismo, o desenvolvimento de uma cultura narcisista, além de uma sociedade cheia de incertezas, promovendo consequências devastadoras para a psiquê dos trabalhadores.

Os autores supracitados ainda relatam que as práticas adotadas pelas novas formas de gestão, responsabiliza o profissional como total agente de seu destino, fazendo-o buscar a qualquer preço o máximo de seu desenvolvimento pessoal, produz sensações de impotência nos trabalhadores. Estes buscam incessantemente atingir metas muitas vezes não alcançáveis, trazendo como consequência um adoecimento pelo sentimento de incapacidade, podendo deixá-los em crise e levá-los ao suicídio.

Em complemento com Landin et al., Guimarães Junior et al. (2016) acrescentou que quando existe um grau de dificuldade maior que o grau de habilidade para afrontar o problema, pode desencadear uma grande ansiedade levando conseqüentemente ao estresse e a exaustão. No entanto, quando há um nível de habilidade maior que o problema apresentado, o sujeito pode demonstrar desinteresse, levando-o ao tédio. Então o mais correto para a saúde do trabalhador é que haja uma busca pelo equilíbrio, permitindo que o sujeito não se torne alienado em seu trabalho, conseguindo assim, atribuir um sentido para o que está sendo produzido.

Guimarães Junior et al. (2016) destacou que se um trabalho não permite a descarga de energia psíquica por parte do trabalhador, ele se torna fatigante. No entanto, se ele permite a descarga de energia psíquica, é qualificado como um trabalho equilibrante. Ou seja, as possibilidades que o trabalho permite ao trabalhador de descarga de energia psíquica, em conjunto com as oportunidades

que este trabalho oferece para satisfazer os desejos do sujeito, podem ser fatores que levaram ou não ao adoecimento mental do trabalhador.

Entretanto, Carvalho et al. (2016), no artigo *“Transtornos Mentais Comuns em Trabalhadores da Atenção Básica de Saúde”*, relatou que podem ser vários os fatores causadores do adoecimento mental no trabalho. A falta de autonomia sobre a própria tarefa a ser cumprida, as elevadas pressões psicológicas, o baixo apoio social dentro da organização e fora dela são fatores que podem contribuir para o adoecimento do trabalhador.

Barreto (2009), corrobora com a ideia proposta por Carvalho et al., relatando que o crescimento econômico das empresas pela intensificação do trabalho acarretou em uma cobrança maior da gestão para com seus empregados, desrespeitando a vida pessoal do profissional em busca de maior lucratividade. O empregado passou a ser submisso, não dispendo de tempos para amizades, nem ao menos ser solidário com os companheiros que trabalham com ele. O contexto dominante se tornou trabalhar mais e mais sob ameaça do desemprego, deixando de lado seus desejos e suas necessidades de ser humano. Este contexto obrigou os profissionais a um trabalho de fluxo contínuo, sem tempo para desenvolver laços afetivos, pensar ou até mesmo descansar.

O autor supracitado ainda vai mais longe, abordando que para um sujeito ser admitido atualmente, este deve ter um índice de problemas zero, ou seja, a saúde deve estar perfeita, não podem adoecer e de preferência ter idade abaixo de 30 anos. Muitas empresas investem nos trabalhadores com intenções de que estes desenvolvam enorme interesse pela carreira profissional, fazendo com que o trabalhador diminua o convívio com a família e o tempo para lazer.

Em complemento a Barreto, Heloani e Capitão (2003), no artigo *“Saúde Mental e Psicologia no Trabalho”*, disseram que atualmente o que se observa é uma pressão constante contra os trabalhadores no sistema capitalista. O medo e o desprezo afligem os profissionais que analisam o seu trabalho como a única forma de sobrevivência, pois percebem que podem ser dispensados a qualquer momento.

Relata ainda Heloani e Capitão (2003), que o mercado de trabalho atual exige qualificações para maior parte dos trabalhos, necessita-se de um trabalhador complexo, que saiba resolver situações muito além das que exige o trabalho que ele está desempenhando naquele determinado momento. Essa nova complexidade exigida pelo mundo do trabalho, afronta o psiquismo dos profissionais, promovendo

sentimentos de impotência, exigência, desvalorização e desmotivação, o que leva muitos trabalhadores, que não sabem lidar com frustrações, adoecerem rapidamente.

Para Titone e Nardi (2008), no artigo *“Saúde Mental e Trabalho: reflexões a partir de estudos com trabalhadores afastados do trabalho por adoecimento profissional”*, quando se instaura o adoecimento do profissional e conseqüentemente o afastamento do mesmo, pode gerar um sentimento de incapacidade que se espalha para a vida fora do trabalho, prejudicando outras exigências sociais, como por exemplo: ser uma boa mãe, amigo, pai, esposa ou marido. Para o homem muitas vezes a sensação de ficar em casa é como se ele estivesse em um lugar que não estava previsto na organização do lar, sente-se deslocado, já que a cultura social do homem pressupõe que ele deve sustentar a casa. Este fato pode levá-lo a um retraimento social, tendo a possibilidade de desenvolver um quadro depressivo.

Para a mulher, o retorno ao espaço doméstico resulta no sentimento de perda, pois o trabalho representa a oportunidade de um universo mais amplo do que a família e a casa, perdendo assim, o sentimento de dependência, tendo em vista que o reconhecimento do trabalho empresarial passa a ser maior do que o do trabalho em casa. Desta forma a casa e o ambiente doméstico passam a ser um fator de adoecimento, já que o trabalho na organização representa a oportunidade de um local de independência, saúde e produtividade, uma vez o trabalho doméstico não é valorizado como tal (TITONE; NARDI, 2008).

Os autores supracitados ainda relatam que o medo do adoecimento e do afastamento-do trabalho não é apenas individual e interno, mas, também social, ou seja, pelos olhares externos que irão recair sobre os processos de adoecimento e afastamento. Muitos escondem o adoecimento até o limite de não aguentarem mais, pelo medo de serem rotulados e muitas vezes chamados de preguiçosos, ou desinteressados.

Percebe-se pelo apontamento de Landin et al. (2017) a importância do não adoecimento para os profissionais, já que o trabalho é visto como um suporte central para a significação da vida, do Eu e, também, do coletivo. Portanto, a maneira geral que os indivíduos vivem ou trabalham está diretamente ligada ao valor moral que se atribui ao trabalho. E o processo de adoecimento advindo do trabalho, e/ou a capacidade de superação da doença, depende extremamente de uma relação social entre o indivíduo e o trabalho, de um modo muito interno e individual.

Heloani e Capitão (2003), ainda discorrem que quando há ações criativas dentro do ambiente de trabalho, estas permitem modificações do sofrimento, contribuindo para o desenvolvimento de uma identidade positiva. Aumentando assim, a possibilidade de resistências do adoecimento pelas frustrações ou por diversas causas que afetam o psiquismo do trabalhador no cotidiano do trabalho.

Portanto, relatam Rocha e Araújo (2011), no artigo *“Implicações do Processo de Produção na Saúde dos Trabalhadores: algumas reflexões”*, que é evidente a necessidade de estudos mais profundos que fomentem as repercussões sobre a possibilidade de adoecimento ao trabalhador. Além do desenvolvimento de medidas e ações que possam ser implantadas para diminuir as possibilidades de sofrimento no ambiente de trabalho.

Jacques (2007), ainda descreve que para a psicologia, o campo de saúde mental do trabalhador, se mostra como um campo promissor, principalmente no que diz respeito aos determinantes denexo causal no processo de trabalho. A um grande crescimento de trabalhadores e empresas que estão buscando o acompanhamento psicológico para seus trabalhadores, e as expectativas são que estes números aumentaram.

Para que haja diminuição do número de profissionais adoecidos e afastados do trabalho, Barreto (2009) descreveu o alerta no ano 2000 da diretora geral da OMS, ao qual afirma que a saúde mental depende de certa forma da justiça social, onde grande parte do trabalho preventivo deve ocorrer na fase dos conflitos, o que ajudaria a diminuir a ameaça de saúde para o século XXI.

No entanto, para Dahas (2016), aos poucos estão acontecendo mudanças, algumas empresas começaram a desenvolver uma conscientização e preocupação maior com a saúde dos trabalhadores. Os empregadores estão com maior sensibilidade com os seus empregados. Há alguns anos, a gestão queria apenas explorar a mão de obra do trabalhador, importando-se apenas com o lucro gerado. Todavia, a qualidade de vida dos trabalhadores está ganhando um novo olhar da gestão, o que leva a uma mudança significativa no ambiente de trabalho.

Porém, apesar do relato de Dahas (2016), não se sabe ao certo se as empresas começaram a cuidar mais de seus profissionais por se importarem com eles, ou pelo simples fato de não perderem financeiramente. Já que para cada funcionário adoecido, a empresa deve dar um suporte, e se este for afastado ou demitido, os gastos para contratar outro funcionário serão maiores do que se

tivessem oferecidos cuidados antes do empregado adoecer. De certa forma, a organização sabe que um processo de seleção e recrutamento tem muitos custos, e após a seleção, a empresa ainda terá gastos em treinar e capacitar o profissional para ocupar o cargo ofertado, ou seja, perderiam muito tempo e dinheiro neste processo.

Entretanto, mesmo com a dúvida existente se os cuidados são para o bem do profissional ou da empresa, o que fica claro é que todos sairão ganhando. Tendo em vista que o número de profissionais adoecidos no trabalho irá diminuir, e com isso as empresas não precisarão mais investir tanto em processos de contratação, treinamento e capacitação. Ou seja, é a lógica do ganha-ganha, todos saem lucrando, as empresas com profissionais capacitados e prontos para o trabalho e os trabalhadores possuindo ótima saúde física e mental.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Percebeu-se que o mundo do trabalho sofreu várias transformações no decorrer dos séculos. É evidente que a busca por aperfeiçoamentos e as formas que os profissionais atuam no século XXI está totalmente ligada com a história do trabalho. Desde o aperfeiçoamento manual feito pelos artesões na idade média, até o incremento da tecnologia nas fábricas de Henry Ford. O que se evidencia é que os profissionais nunca pararam de se capacitarem, principalmente com o dinamismo e as cobranças do universo capitalista.

Na atualidade, a busca do perfil profissional do século XXI, esta proporcionalmente ligada ao aumento dos números de adoecimento mental dentro das organizações. O modelo contemporâneo de trabalho modifica alguns dos ensinamentos passados de pai para filho nos séculos anteriores ao século XXI. Uma formação profissional, e conseqüentemente um diploma, garantiria a oportunidade de trabalhos sólidos, com direito a benefícios e aposentadoria “digna”.

Também desmistifica a ideia de trabalho proposta por Frederick Taylor, sobre “a pessoa certa para o lugar certo”, ou a de Ford, na qual o sujeito deveria se profissionalizar apenas em uma etapa da montagem, e assim passar para o companheiro de trabalho continuar a outra etapa do processo. Todavia, percebe-se que tanto a forma de administrar, como a de organizar cientificamente o trabalho, foram descobertas incríveis que estão presentes ainda hoje nos trabalhadores e gestores do século XXI.

Século este que os trabalhadores devem estar qualificados para atuar em qualquer setor da organização, já que a gestão espera que estes profissionais estejam preparados para resolver problemas, seja no cargo ao qual foi contratado, ou em qualquer outro setor da empresa. O mercado de trabalho do século XXI exige profissionais que sejam proativos, comunicativos, seguros e independentes, procurando sempre se especializar por conta própria.

No novo processo de “empregabilidade”, o profissional deve estar se qualificando e aprimorando competências para que se torne empregável, resultou em uma busca incessante de desenvolvimento pessoal e profissional do trabalhador, visando à melhora de si para enfrentar os desafios do mercado de trabalho atual. No entanto, fica claro que esta procura pode muitas vezes resultar em um processo de

adoecimento, tendo em vista o cansaço físico e mental causados pelo desenfreado processo de qualificação.

Contudo, muitos empregadores não tem a sensibilidade de entender o mal à saúde do profissional que a própria organização pode desenvolver, e criam assim um ambiente de tensão e medo, principalmente pela crise econômica na qual resultou o aumento de trabalhadores desempregados por todo o mundo.

O medo do desemprego tornou-se um dos principais fatores de risco do adoecimento mental dentro do processo de trabalho. Por essa razão, muitos profissionais se deixam ser invadidos por empregadores, trocando seu lazer, as férias, folgas, feriados e a oportunidade de estar com a família, para resolver as questões e problemas em seu trabalho. Estes profissionais deixam de lado à qualidade de vida, suas relações sociais e até mesmo a própria saúde, para não ficarem desempregados. Isto acontece, pois, para muitos profissionais o trabalho não é apenas fonte de renda monetária, e sim um estilo de vida e bem-estar físico e mental.

Tendo por consideração tais fatos, o presente trabalho buscou relacionar os possíveis riscos de adoecimento mental pela busca do perfil profissional do século XXI. No entanto, após a realização desta pesquisa, ficou evidente a importância deste trabalho, pois, apesar do objetivo proposto está muito visível em redes de telecomunicações como jornais, programas de televisão e rádio, no que diz respeito à trabalhos científicos a produção de textos relacionados ao tema ainda é muito escassa.

Para uma sociedade que está visivelmente adoecendo, na qual o capitalismo e suas práticas de trabalho podem ser fatores contribuintes para o padecimento, torna-se um fato preocupante. Pois, apesar do medo constante de adoecimento mental causado pelo processo de trabalho no século XXI, tanto a buscas, quanto as possíveis causas e procedimento de intervenção e tratamento, ainda estão sendo envolvidas em poucas pesquisas. Esta realidade se torna inquietante, já que algumas organizações começaram a introduzir processos de promoção à saúde e prevenção a doenças no ambiente laboral, o que ocasiona necessidade de mais estudos que agenciem possibilidades de vários meios de tratamentos dentro do ambiente organizacional, sejam eles para prevenção, promoção ou reabilitação dos trabalhadores.

Todavia, a falta de pesquisas que abordem de forma mais direta os riscos de adoecimento mental causados pela busca do perfil profissional do século XXI, seja para os profissionais em formação, ou já atuantes na área da saúde, possibilita um campo de pesquisa muito interessante e promissor. Principalmente para a psicologia, já que há falta de estudos e também profissionais qualificados para atuar nesta área específica, possibilitando assim uma maior de inserção deste profissional no ambiente laboral. Visto que, o desafio do ser humano e dos profissionais (psicólogos do trabalho), é auxiliar no processo de equilíbrio entre o trabalho e a saúde, buscando sempre promover o bem-estar biopsicossocial do ser humano.

REFERÊNCIAS

ABDALA, Vitor. **Taxa de desemprego no país se mantém em 13,3%, diz IBGE**. 2017. Elaborada por Agência Brasil. Disponível em: <<http://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2017-06/taxa-de-desemprego-no-pais-se-mantem-em-133-diz-ibge>>. Acesso em: 30 jun. 2017.

ALVES, Sérgio Reis et al. **PENSANDO EM SOCIEDADE**. [s.d]. Disponível em: <http://www.atenas.edu.br/faculdade/arquivos/NucleoIniciacaoCiencia/RevistaCientifica/REVISTA_CIENTIFICA_2008/9_PENSANDO_EM_SOCIEDADE_-_Sergio.pdf>. Acesso em: 27 set. 2017.

AMARO, Rubens de Araújo. Da qualificação à competência: deslocamento conceitual e individualização do trabalhador. **Ram. Revista de Administração Mackenzie**, [s.l.], v. 9, n. 7, p.89-111, dez. 2008. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/s1678-69712008000700005>.

ANDRADE, Josemberg M. de; MEIRA, Girlene R. de Jesus Maja; VASCONCELOS, Zandre B. de. O processo de orientação vocacional frente ao século XXI: perspectivas e desafios. **Psicologia: Ciência e Profissão**, [s.l.], v. 22, n. 3, p.46-53, set. 2002. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/s1414-98932002000300008>. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98932002000300008&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 23 abr. 2017.

ANDRÉ, A. P; ALVES, P.; CAMARGO, W. A. [s.d]. **Revolução tecnológica: linguagem e trabalho**. Seminário Nacional Estado e Políticas Sociais no Brasil. Disponível em: <<http://cac.php.unioeste.br/projetos/gpps/midia/seminario1/trabalhos/Educacao/eixo6/12pedroalves.pdf>>. Acesso em: 27 abr. 2017.

ARAÚJO, R. R.; SACHUK, M. I. Os sentidos do trabalho e suas implicações na formação dos indivíduos inseridos nas organizações contemporâneas. **Revista de Gestão Usp**, São Paulo, p.53-66, Jan/Mar 2007. Disponível em: <www.revistasusp.sibi.usp.br/pdf/rege/v14n1/v14n1a5.pdf>. Acesso em: 04 abr. 2017.

ARGOLO, João Carlos Tenório; ARAÚJO, Maria Arlete Duarte. **O impacto do desemprego sobre o bem-estar psicológico dos trabalhadores da cidade de Natal**. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rac/v8n4/v8n4a09.pdf>>. Acesso em: 04 abr. 2017.

BARRETO, Margarida. Saúde mental e trabalho: a necessidade da “escuta” e olhar atentos. **Caderno Brasileiro Saúde Mental**, São Paulo, v. 1, n. 1, p.1-9, Não é um mês valido! 2009. Disponível em: <<http://incubadora.periodicos.ufsc.br/index.php/cbsm/article/view/1009/1128>>. Acesso em: 11 set. 2017.

BEVIAN, Elsa Cristine. **O adoecimento dos trabalhadores com a globalização da economia e o espaço político de resistência**. 2015. 474 f. Tese (Doutorado) - Curso de Ciências Humanas, Centro de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2015. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/172540>>. Acesso em: 05 abr. 2017.

BORON, Atilio A.. **Teoria política marxista ou teoria marxista da política**. 2007. En publicacion: A teoria marxista hoje. Problemas e perspectivas Boron, Atilio A.; Amadeo, Javier; Gonzalez, Sabrina. 2007 ISBN 978987118367-8. Disponível em: <<http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/campus/marxispt/cap.6.doc>>. Acesso em: 05 abr. 2017.

BORSOI, Izabel Cristina Ferreira. Da relação entre trabalho e saúde à relação entre trabalho e saúde mental. **Psicologia & Sociedade**, [s.l.], v. 19, n. , p.103-111, 2007. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/s0102-71822007000400014>. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-71822007000400014>. Acesso em: 04 abr. 2017.

BORSOI, Izabel Cristina Ferreira. Da relação entre trabalho e saúde à relação entre trabalho e saúde mental. **Psicologia & Sociedade**, Porto Alegre, v. 19, n. , p.103-111, 2007. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/s0102-71822007000400014>. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-71822007000400014>. Acesso em: 03 out. 2017.

BOTTEGA, Carla Garcia; MERLO, Alvaro Crespo. CLÍNICA DO TRABALHO NO SUS: POSSIBILIDADE DE ESCUTA AOS TRABALHADORES. **Psicologia & Sociedade**, [s.l.], v. 29, p.1-11, 2017. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/1807-0310/2017v29156376>. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0102-71822017000100222&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt>. Acesso em: 14 set. 2017.

BRANT, Luiz Carlos; MINAYO-GOMEZ, Carlos. **A transformação do sofrimento em adoecimento: do nascimento da clínica à psicodinâmica do trabalho**. 2004. Ciênc. saúde coletiva [online]. 2004, vol.9, n.1, pp.213-223. ISSN 1413-8123. <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-81232004000100021>.. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413-81232004000100021&script=sci_abstract&tlng=pt>. Acesso em: 04 abr. 2017.

BRASIL. Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011. **Presidência da República Casa Civil Subchefia Para Assuntos Jurídicos**. Brasília, 15 dez. 2011. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm>. Acesso em: 27 abr. 2017.

BRASIL. Ministério do Trabalho. Ministério do Trabalho. **Segurança e Saúde no Trabalho**. 2015. Elaborada por Ministério do Trabalho.. Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/seguranca-e-saude-no-trabalho>>. Acesso em: 06 out. 2017.

CAMARGO, José Márcio; REIS, Maurício Cortez. Desemprego: o custo da desinformação. **Revista Brasileira de Economia**, Rio de Janeiro, v. 59, n. 3, p.381-425, set. 2005. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/s0034-71402005000300003>. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-71402005000300003>. Acesso em: 05 abr. 2017.

CANCIAN, Laís Alegretti Natália. **Crise amplia casos de afastamento do trabalho por ansiedade**. 2017. Elaborada por UOL folha de São Paulo. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/mercado/2017/06/1895999- crise-amplia-casos-de-afastamento-do-trabalho-por-ansiedade.shtml>>. Acesso em: 25 out. 2017.

CARVALHO, Danniela Britto de; ARAÏJO, Tânia Maria de; BERNARDES, Kionna Oliveira. Transtornos mentais comuns em trabalhadores da Atenção Básica à Saúde. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 41, p.1-13, dez. 2016. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/2317-6369000115915>. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572016000100210&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 15 set. 2017.

CHIAVENATO, Idalberto. **Teoria Geral da Administração**. 6. ed. Rio de Janeiro: Campus, 2000.

CROZATTI, Jaime. Modelo de gestão e cultura organizacional: conceitos e interações. **Caderno de Estudos**, São Paulo, n. 18, p.01-20, ago. 1998. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/s1413-92511998000200004>. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-92511998000200004>. Acesso em: 15 dez. 2017.

DAHAS, Eduardo Augusto Gonçalves. A NOVA REALIDADE DAS RELAÇÕES DE TRABALHO E A NECESSÁRIA RELEITURA DAS AÇÕES TRABALHISTAS. **Revista Científica Fagoc - Jurídica**, [s.l.], v. 1, n. 2, p.9-19, 2016. Disponível em: <<http://revista.fagoc.br/index.php/juridico/article/view/149>>. Acesso em: 15 set. 2017.

DANIEL, Lindomar Pegorini; SANTOS, John Leno Castro dos; LIMA, João Eustáquio de. A inserção dos jovens no mercado de trabalho: uma análise para a região centro-oeste. **Planejamento e Políticas Públicas (ppp)**, Região Centro-oeste do Brasil, p.127-154, jul./dez. 2014. Disponível em: <<http://www.ipea.gov.br/ppp/index.php/PPP/article/viewFile/335/347>>. Acesso em: 07 abr. 2017.

DEJOURS, Christophe. **A Loucura do Trabalho**: Estudo de Psicopatologia do Trabalho. 6. ed. São Paulo: Cortez Editora, 2015.

DINIZ, D. F. C. et al. **Henry Ford**. 2004. Faculdade de Educação, Administração e Tecnologia de Ibaiti. (FAETI), Ibaiti. Disponível em: <<http://www.feati.edu.br/revistaeletronica/downloads/numero1/henryFord.pdf>>. Acesso em: 30 abr. 2017.

DRUCKER, Peter F. **Desafios Gerenciais para o Século XXI**. São Paulo: Pioneira, 1999.

DRUCKER, Peter F. **O Melhor de Peter Drucker: A Sociedade**. São Paulo: Nobel, 2001.

FERLA, G. B; ANDRADE, R. B. **A transição do feudalismo para o capitalismo**. 2007. Synergismus scyentifica UTFPR, Pato Branco, 02(1,2,3,4). Disponível em: <<http://revistas.utfpr.edu.br/pb/index.php/SysScy/article/viewFile/240/24>>. Acesso em: 09 abr. 07.

FIORINI, Milena Carolina; BARDAGI, Marucia Patta; SILVA, Narbal. Adaptabilidade de carreira: Paradigmas do conceito no mundo do trabalho contemporâneo. **Revista Psicologia, Organizações e Trabalho**, Brasília, v. 16, n. 3, p.236-247, 2016. Sociedade Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho. <http://dx.doi.org/10.17652/rpot/2016.3.676>. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572016000300003>. Acesso em: 13 set. 2017.

GALINDO, Wedna Cristina Marinho. A Construção da Identidade Profissional Docente. **Psicologia Ciência e Profissão**, [s.l.], v. 24, n. 2, p.14-23, 2004. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/pcp/v24n2/v24n2a03.pdf>>. Acesso em: 05 out. 2017.

GALVÃO, AndrÉia. **MARXISMO E RELAÇÕES DE TRABALHO**. 2004. Cadernos cemarx, n.1. Disponível em: <<https://www.ifch.unicamp.br/ojs/index.php/cemarx/article/view/1350/925>>. Acesso em: 16 abr. 2017.

GIL, A.C. **Como elaborar projetos de pesquisas**. 4^o edição. Editora Atlas. São Paulo, 2002.

GORENDER. Jacob. **Globalização, Tecnologia e Relações de trabalho**. Estudos Avançados 11 (29), 311-361, 1997.

GUIMARÃES JÚNIOR, Ernani de Souza et al. CONCEPÇÕES SOBRE SAÚDE MENTAL NO TRABALHO. **Revista da Universidade Vale do Rio Verde**, Três Corações, v. 14, n. 1, p.1030-1047, 2016. Universidade Vale do Rio Verde (UninCor). <http://dx.doi.org/10.5892/ruvrd.v14i1.3056>. Disponível em: <http://periodicos.unincor.br/index.php/revistaunincor/article/view/3056/pdf_497>. Acesso em: 13 set. 2017.

HELOANI, José Roberto; CAPITÃO, Cláudio Garcia. Saúde mental e psicologia do trabalho. **São Paulo em Perspectiva**, São Paulo, v. 17, n. 2, p.102-108, jun. 2003. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/s0102-88392003000200011>. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-88392003000200011>. Acesso em: 11 set. 2017.

JACQUES, Maria da Graça. O nexu causal em saúde/doença mental no trabalho: uma demanda para a psicologia. **Psicologia & Sociedade**, Porto Alegre, v. 19, n. , p.112-119, 2007. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/s0102-71822007000400015>. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-71822007000400015&script=sci_abstract&lng=pt>. Acesso em: 13 set. 2017.

JOST, Araci; SCHLESENER, Anita Helena. **TRABALHO E FORMAÇÃO HUMANA: observações acerca dos escritos de Marx**. 2009. 6º COLÓQUIO INTERNACIONAL MARX E ENGELS (GT 9 – Trabalho e produção no capitalismo contemporâneo).. Disponível em: <https://www.ifch.unicamp.br/formulario_cemarx/selecao/2009/trabalhos/trabalho-e-formacao-humana.pdf>. Acesso em: 10 set. 2017.

KIYOSAKI, Robert T. **O Negócio do Século XXI**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2012.
KWASNICKA, Eunice Lacava. **Introdução à Administração**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1995.

LANDIM, José Marcondes Macêdo et al. **Saúde Mental do Trabalhador no Brasil: Questões emergentes**. 2017. Disponível em: <<https://idonline.emnuvens.com.br/id/article/view/648/911>>. Acesso em: 14 set. 2017.

LESSA, S; TONET, I. **Introdução à filosofia de Marx**. 2a edição Editora Expressão Popular São Paulo – 2011.

LUNA, Roger Augusto. Home Office um novo modelo de negócio e uma alternativa para os centros urbanos. **Revista Pensar Gestão e Administração**, [s.l.], v. 3, n. 1, p.1-12, jul. 2014. Disponível em: <http://revistapensar.com.br/administracao/pasta_upload/artigos/a91.pdf>. Acesso em: 17 ago. 2017.

MARTINS, José Clerton de Oliveira; PINHEIRO, Adriana de Alencar Gomes. Sofrimento psíquico nas relações de trabalho. **Psic**, São Paulo , v. 7, n. 1, p. 79-85, jun. 2006. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1676-73142006000100010&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 27 out. 2017.

MARX, K; ENGELS, F. **Manifesto Comunista**. Publicado pelo Instituto José Luis e Rosa Sundermann, São Paulo, 2003.

MASUMOTO, Lucia Kaori; FAIMAN, Carla Júlia Segre. Saúde mental e trabalho: um levantamento da literatura nacional nas bases de dados em Psicologia da Biblioteca Virtual de Saúde (BVS). **Saúde, Ética & Justiça**, [s.l.], v. 19, n. 1, p.1-11, 5 jun. 2014. Universidade de Sao Paulo Sistema Integrado de Bibliotecas - SIBiUSP. <http://dx.doi.org/10.11606/issn.2317-2770.v19i1p1-11>. Disponível em: <<https://www.revistas.usp.br/sej/article/view/97126>>. Acesso em: 03 out. 2017.

MEDEIROS, F. M. M. A. et. al. **As relações de trabalho na contemporaneidade brasileira**. Cadernos de Graduação - Ciências Humanas e Sociais Fits | Maceió | v. 1 | n.2 | p. 47-59 | maio 2013.

MENDES, Ana Magnólia Bezerra. Aspectos psicodinâmicos da relação homem-trabalho: as contribuições de C. Dejours. **Psicologia: Ciência e Profissão**, Brasília, v. 15, n. 1-3, p.34-38, 1995. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/s1414-98931995000100009>.

MINISTÉRIO DA SAÚDE DO BRASIL ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE/BRASIL. **114: DOENÇAS RELACIONADAS AO TRABALHO: Manual de Procedimentos para os Serviços de Saúde**. Brasília: Ms, 2001. Disponível em: <http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/doencas_relacionadas_trabalho1.pdf>. Acesso em: 25 abr. 2017

NETO, Benedito Rodrigues. **Processo de Trabalho e Eficiência Produtiva: Smith, Marx, Taylor e Lênin**. Ver. Est. Econ. São Paulo, 2009, jul/set. v. 39, nº. 3, p. 651-671

O GLOBO (Brasil). **Mais de 75 mil pessoas foram afastadas do trabalho por depressão em 2016: OMS alerta que, até 2020, mal será a doença mais incapacitante do mundo**. 2017. Elaborada por Agência O Globp. Disponível em: <<http://epocanegocios.globo.com/Carreira/noticia/2017/02/mais-de-75-mil-pessoas-foram-afastadas-do-trabalho-por-depressao-em-2016.html>>. Acesso em: 25 out. 2017.

OLIVEIRA, Carlos Roberto de. **História do Trabalho**. 4. ed. São Paulo: Editora Ática, 2003.

OLIVEIRA, R. A. **A concepção de trabalho na filosofia do jovem Marx e suas implicações antropológicas**. Kínesis, Vol. II, nº 03, Abril-2010, p. 72 – 88.

OMS. **Constituição da Organização Mundial da Saúde (OMS/WHO)**. 1946. Disponível em: <<http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/OMS-Organização-Mundial-da-Saúde/constituicao-da-organizacao-mundial-da-saude-omswho.html>>. Acesso em: 27 abr. 2017.

PEREIRA, A. L e BACHION, M. M. **Atualidades em revisão sistemática de literatura, criterios de força e grau de recomendação de evidência**. Rev. Gau. Enf. Porto Alegre (RS), 2016, dez, 27 (4): 491- 498.

PINHEIRO, L. R. S; MONTEIRO, J. K. **Refletindo sobre desemprego e agravos à saúde mental**. Cadernos de Psicologia Social do trabalho, vol 10, n 2, ano 2007, p 35-45.

POCHMANN, Marcio. **Economia global e a nova Divisão Internacional do Trabalho**. Disponível em: <<http://decon.edu.uy/network/panama/POCHMANN.PDF>>. Acesso em: 27 abr. 2017.

RAGO, Luiza Margareth; MOREIRA, Eduardo F. P.. **O que é Taylorismo**. São Paulo: Editora Brasiliense, 2003.

RAMOS, Alberto Guerreiro. **Uma Introdução ao Histórico da Organização Racional do Trabalho**. Brasília: Conselho Federal de Administração, 2009.

RINKER, Cáren Maria da Rosa; BESSI, Vânia Gisele. **A UTILIZAÇÃO DE REDES SOCIAIS NO AMBIENTE DE TRABALHO: A VISÃO DE GESTORES E USUÁRIOS**. 2015. Disponível em: <https://ufr.br/administracao/index.php?option=com_phocadownload&view=category&download=130:redes-sociais&id=20:tema-1&Itemid=232>. Acesso em: 27 abr. 2017.

ROCHA, Saulo Vasconcelos; ARAËJO, Edna Maria de. **IMPLICAÇÕES DO PROCESSO DE PRODUÇÃO NA SAÚDE DOS TRABALHADORES: ALGUMAS REFLEXÕES**. *Saúde.com*, [s.l.], v. 7, n. 1, p.82-87, 2011. Disponível em: <<http://www.uesb.br/revista/rsc/ojs/index.php/rsc/article/view/148/179>>. Acesso em: 13 set. 2017.

RODRIGUES, Suzana Braga. A informática na organização e no trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 28, n. 3, p.43-50, set. 1988. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/s0034-75901988000300006>. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75901988000300006>. Acesso em: 15 abr. 2017.

ROTTA, Ivana Salvagni. **Os desafios da organização do trabalho: um novo perfil dos trabalhadores e as principais tendências no século XXI**. 2001. Departamento de Engenharia de Produção - Universidade Federal de São Carlos. Disponível em: <http://www.abepro.org.br/biblioteca/enegep2001_tr15_0483.pdf>. Acesso em: 04 abr. 2017.

SAMPAIO, R. F e MANCINI, M. C. **Estudo de Revisão Sistemática: um guia para síntese criteriosa da evidência científica**. Ver. Bras. Fisioter. São Carlos, v. 11, n. 1, p 83-89, jan/fev. 2007.

SCHMIDT, Maria Luiza Gava. Uma Leitura Sociodramática Sobre o Processo Saúde - Doença no Trabalho na Contemporaneidade. **Psicol. Am. Lat.**, México, n. 19, 2010. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-350X2010000100013&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 26 abr. 2017.

SILVA, Edna Lúcia da; CUNHA, Miriam Vieira da. A formação profissional no século XXI: desafios e dilemas. **Ciência da Informação**, [s.l.], v. 31, n. 3, p.77-82, set. 2002. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/s0100-19652002000300008>. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0100-19652002000300008&script=sci_abstract&tlng=pt>. Acesso em: 05 set. 2017.

SILVA, Felipe Gustavo Soares da. **O HUMANISMO DE KARL MARX: O TRABALHO NA HISTÓRIA COMO MEIO DE FORMAÇÃO DO HOMEM**. 2011. Disponível em: <<http://www.unicap.br/coloquiodehistoria/wp-content/uploads/2013/11/5Col-p.91-98.pdf>>. Acesso em: 14 set. 2017.

SILVA, Luis F. **A organização de trabalho na linha de montagem e a teoria da organizações**. Rev. Adm. Empr. Rio de Janeiro, 1987, jul/set. 27(3): 58-65.

SILVA, Reinaldo O. da. **Teorias da Administração**. São Paulo: Pioneira, 2001.

SOUSA-UVA, António; SERRANHEIRA, Florentino. Trabalho e Saúde/(Doença): o desafio sistemático da prevenção dos riscos profissionais e o esquecimento reiterado da promoção da saúde. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, Lisboa (portugal), v. 11, n. 1, p.43-49, nov. 2013. Disponível em: <http://www.anamt.org.br/site/upload_arquivos/revista_brasileira_de_medicina_do_trabalho_volume_11_nº_1_111220131711187055475.pdf>. Acesso em: 05 abr. 2017.

STANGANELLI, R.. **Henry Ford: por ele mesmo**. São Paulo: Martin Claret Ltda., 1995.

TIGRE, Paulo Bastos. **Gestão Da Inovação: A Economia da Tecnologia no Brasil**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2006.

TITTONI, Jaqueline; NARDI, Henrique Caetano. **Saúde mental e trabalho: reflexões a partir de estudos com trabalhadores afastados do trabalho por adoecimento profissional**. Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisas Sociais, 2008. Disponível em: <<http://books.scielo.org/id/6j3gx/pdf/jacques-9788599662892-10.pdf>>. Acesso em: 15 set. 2017.

VASCONCELOS, Maria Inês. **Depressão é a segunda causa de afastamento do trabalho no Brasil**. 2016. Saúde do Meio. Disponível em: <<http://saudedomeio.com.br/depressao-e-a-segunda-caoa-de-afastamento-do-trabalho-no-brasil/>>. Acesso em: 30 jun. 2017.

ZANELLI, José Carlos; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt. **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2014.