



# **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

Jéssika Calai Pugas

OS DESAFIOS PARA A MANUTENÇÃO DO SUJEITO NO MERCADO DE  
TRABALHO DIANTE DAS TRANSFORMAÇÕES CONTEMPORÂNEAS

Palmas – TO

2018

Jéssika Calai Pugas  
OS DESAFIOS PARA A MANUTENÇÃO DO SUJEITO NO MERCADO DE  
TRABALHO DIANTE DAS TRANSFORMAÇÕES CONTEMPORÂNEAS

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 M.e. Carolina Santin Cótica Pinheiro

Palmas – TO  
2018

Jéssika Calai Pugas

OS DESAFIOS PARA A MANUTENÇÃO DO SUJEITO NO MERCADO DE  
TRABALHO DIANTE DAS TRANSFORMAÇÕES CONTEMPORÂNEAS

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 M.e. Carolina Santin Cótica Pinheiro

Aprovado em: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

BANCA EXAMINADORA

---

Profa. M.e. Carolina Santin Cótica Pinheiro

Orientadora

Centro Universitário Luterano de Palmas – CEULP

---

Prof. M.e. Sonielson Luciano de Sousa

Centro Universitário Luterano de Palmas – CEULP

---

Profa. M.e. Thaís Moura Monteiro

Centro Universitário Luterano de Palmas – CEULP

Palmas – TO

2018

Dedico esse trabalho a DEUS, pelo dom da vida e pelo cuidado e a minha família pelo dom do amor, do companheirismo, da parceria, do apoio e do incentivo. Sem eles não conseguiria, nem chegaria aonde cheguei.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço a Deus, por ser essencial em minha vida, autor do meu destino, socorro presente na hora da angústia. Seu fôlego de vida em mim me foi sustento e me deu coragem para questionar realidades e propor sempre um novo mundo de possibilidades.

Agradeço ao meu pai Wilmar Soares Pugas pelo esforço para me proporcionar um bom estudo, trabalhando sol a sol na cidade e na zona rural, seu amor foi a construção de tudo isso, a minha mãe Eunice Sonara Calai Pugas pelo apoio incondicional, pelo abraço que aquece a alma, por sair do lado do esposo para me auxiliar e cuidar de mim durante esse processo de construção. Aos meus irmãos Wilmones, Hans Donner, Wilmar Junio, as minhas cunhadas e sobrinhos, meus tios e tias, primos e primas, mesmo que de forma indireta me ajudaram.

Minhas amigas e amigos pelos momentos de alegrias, de carinho e apoio, em especial a Olga Raíza por passar madrugadas e madrugadas acordada comigo lendo e relendo material para a construção desse trabalho.

Agradeço de forma especial minha orientadora Carolina Santin Cótica Pinheiro, onde pude crescer como ser humano e aprender como profissional a ser autêntica, empática, aceitar ao outro e compreender o seu processo de crescimento.

Ao curso de Psicologia, a coordenadora Cristina D'Ornellas Souza que em um momento de maior dificuldade me acolheu e trouxe conforto ao meu coração com suas palavras e apoio. Aos meus professores, que lutaram ao meu lado arduamente para o sucesso desse momento. Minhas amigas e colegas de curso, pela escuta ativa, compreensão e carinho, e as pessoas com quem convivi nesse espaço ao longo desses anos. A experiência de uma produção compartilhada na comunhão com os amigos foi a melhor experiência da minha formação acadêmica.

A todos aqueles que de alguma forma estiveram e estão próximos de mim, fazendo esta vida valer cada vez mais a pena.

Trabalhar é meio de prover sustento para o corpo e para a alma. No trabalho passamos a vida, desenvolvemos nossa identidade, experimentamos situações, construímos relações, realizamos nosso espírito criativo. (IZABEL CRISTINA RIOS, 2008, p. 01).

## RESUMO

PUGAS, Jéssika Calai. **OS DESAFIOS PARA A MANUTENÇÃO DO SUJEITO NO MERCADO DE TRABALHO DIANTE DAS TRANSFORMAÇÕES CONTEMPORÂNEAS**. 2018. 38 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) – Curso de Psicologia, Centro Universitário Luterano de Palmas, Palmas/TO, 2018.

A presente produção trouxe como objetivo apresentar um breve histórico do trabalho e do mercado de trabalho, analisando as principais mudanças advindas da contemporaneidade e o seu impacto na relação homem-trabalho. Foi foco deste trabalho as habilidades e competências necessárias para a inserção e manutenção do colaborador nas organizações diante desse contexto e suas relações consigo mesmo e com o outro. Para a maioria da classe trabalhadora, o labor era visto como um elemento fundamental à vida, tanto no sentido econômico, como também no coletivo e pessoal. No entanto, com as diversas mudanças sociais, políticas, econômicas e culturais, o mercado de trabalho e a visão de trabalho também se modificaram quase simultaneamente, diversas vezes. Atualmente, apresenta-se uma sociedade em que as relações estão cada vez mais efêmeras, liquefeitas e flexíveis, tornando um grande desafio manter-se “empregável”, ou seja, conseguir acompanhar as mudanças e estar capacitado para oferecer a melhor versão de si. Tendo em vista que essas vicissitudes ocorrem em altíssima velocidade, sem fornecer tempo suficiente para consolidar as mudanças anteriores, exigindo imediata adaptação às novas. Buscou-se falar sobre a temática através da pesquisa bibliográfica, com a abordagem qualitativa e o escopo de pesquisa descritiva, com utilização de fontes clássicas e contemporâneas sobre o assunto, com o objetivo de identificar, pela literatura, os requisitos laborais e de relacionamentos interpessoais exigidos do trabalho, além conceituar pontos relevantes, descrevendo e identificando sua importância para o indivíduo e para o mundo do trabalho. Os resultados revelaram uma necessidade por profissionais munidos de novas habilidades e competências demandadas pelo mercado de trabalho atual. Tais habilidades vão além dos conhecimentos técnicos, por isso, vê-se a necessidade de investir em treinamentos dessas habilidades e competências desde o contexto escolar, preparando o sujeito para a sua inserção no mercado de trabalho.

**Palavras-chave:** Trabalho; Mercado de Trabalho; Habilidades Sociais.

## ABSTRACT

PUGAS, Jéssika Calai. **CHALLENGES FOR THE MAINTENANCE OF THE SUBJECT IN THE LABOR MARKET BEFORE CONTEMPORARY TRANSFORMATIONS.** 2018. 38 f. Course Completion Work (Undergraduate) - Psychology Course, Lutheran University Center of Palmas, Palmas / TO, 2018.

The present production aimed to present a brief history of work and the labor market, analyzing the main changes coming from contemporaneity and their impact on the relation between man and work. It was the focus of this work the skills and competences necessary for the insertion and maintenance of the collaborator in the organizations in this context and their relations with themselves and with the other. For the majority of the working class, labor was seen as a fundamental element of life, both economically and collectively and personally. However, with the various social, political, economic and cultural changes, the labor market and the vision of work also changed almost simultaneously, several times. At present, there is a society in which relationships are increasingly ephemeral, liquefied and flexible, making it a great challenge to remain "employable", that is, to be able to follow the changes and be able to offer the best version of you. Given that these vicissitudes occur at very high speed, without providing sufficient time to consolidate the previous changes, requiring immediate adaptation to the new ones. We sought to talk about the subject through bibliographic research, with the qualitative approach and the scope of descriptive research, using classic and contemporary sources on the subject, with the objective of identifying in the literature, the labor requirements and interpersonal relationships work, in addition to conceptualizing relevant points, describing and identifying their importance for the individual and for the world of work. The results revealed a need for professionals with new skills and competencies demanded by the current job market. Such skills go beyond technical knowledge, therefore, it is necessary to invest in training these skills and competences from the school context, preparing the subject for insertion in the job market.

**Key word:** Work; Job market; Social skills.



## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>9</b>
<b>CAPÍTULO 1 – UM BREVE HISTÓRICO DO TRABALHO - DA ANTIGUIDADE À CONTEMPORANEIDADE .....</b>	<b>14</b>
<b>CAPÍTULO 2 – BREVE CONTEXTUALIZAÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO CONTEMPORÂNEO .....</b>	<b>21</b>
<b>CAPÍTULO 3–HABILIDADES SOCIAIS PARA ALÉM DO LABOR TRADICIONAL .....</b>	<b>27</b>
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>32</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Desde a antiguidade, o ser humano busca meios para satisfazer suas necessidades, com isso o advento do trabalho vai tomando forma e passa a ser indispensável para a vida da civilização. No perpassar do tempo, a sociedade vivenciou variações estruturais, tornando-se palco para as transformações ocorridas em diversas áreas, inclusive nas atividades de ofício, demandando do sujeito constante busca por novos modos de ser e agir.

Objetivando-se aprimorar os pensamentos, ampliar a percepção de um evento pouco conhecido, mas que passa a ser ressaltado pelo tema que pretende ser estudado (DELMASSO et al., 2002), o presente trabalho definiu-se como uma pesquisa do tipo bibliográfica, que teve como finalidade explicar e discutir o tema abordado. Baseando-se em referências passadas e atuais publicadas em livros, revistas, periódicos, publicações em sistemas informatizados, tais como Scielo, Portal de Periódicos da CAPES (Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior), para melhor entendimento sobre o assunto e que estão acessíveis ao público em geral.

Quanto à finalidade, esta pesquisa caracterizou-se como exploratório-descritiva. Portanto, tem o intuito propiciar uma maior compreensão sobre as habilidades sociais e o desenvolvimento do indivíduo no ambiente organizacional de trabalho. Do ponto de vista da abordagem do estudo, caracteriza-se a uma pesquisa qualitativa, que de acordo com Silva e Menezes (2005), pode compreender e classificar processos dinâmicos vividos por grupos sociais, sendo uma relação intrínseca entre o “mundo objetivo e a subjetividade do sujeito” (SILVA; MENEZES, 2005).

Conforme Oliveira e Piccinini (2011), a partir da Revolução Industrial, a condição da relação entre o trabalhador e as organizações alcançaram importância fundamental, tornando-se notável nesta relação o “comportamento” do mercado de trabalho. A Revolução Industrial, ocorrida a partir do final do século XVIII, marcou de forma decisiva a maneira pela qual o trabalho se apresenta atualmente, uma vez que instituiu o modelo de mercado na base da atividade laboral humana e a lógica do lucro como sua principal finalidade. Vivencia-se aqui a era fabril, na qual o homem e a máquina competem com o mesmo objetivo: produtividade (PINTO, 2015). Corroborando com esse pensamento, Ribeiro e Léda (2004) afirmam que o conceito de trabalho é remodelado pela indústria, criando o que se

pode chamar de sociedade industrial a partir da definição de novos valores para a comunidade da época.

As últimas décadas do século XX e o início do século XXI foram marcos de mudanças estruturais no cerne do processo produtivo em virtude de grandes transformações tecnológicas, culturais, sociais e políticas. Dessa forma, as relações de trabalho foram sensivelmente modificadas, gerando um novo perfil ao profissional do mundo contemporâneo e, como consequência, as características de exclusão econômica e social do sistema capitalista foram acentuadas.

Os pressupostos presentes no vocabulário mais usual a respeito do mercado de trabalho trazem a compreensão predominante da visão de um “lugar” (possivelmente abstrato) onde, o conjunto de ofertas e de demandas de emprego se confronta, nesse cenário as quantidades ofertadas e demandadas se ajustam em função do preço, isto é, dos salários no mercado de trabalho (OLIVEIRA; PICCININI, 2011).

O mundo pós-moderno é identificado em muitos aspectos por um crescente desapego nas relações interpessoais, individualismo exagerado, cultura do consumismo e um desinteresse pelos fenômenos sociais. O indivíduo no contexto atual tem seu valor com base na sua situação de proprietário e consumidor - sujeito e produto se identificam. Tornando-se a base norteadora da representação que o homem elabora de si mesmo e dos outros à sua volta (RIBEIRO; LÉDA, 2004).

O trabalho compõe um fenômeno psicossocial essencial à existência humana, especialmente nas organizações. Tal condição se elucida pelo fato de que, por meio de esforços físicos e psíquicos, mediamos nossas relações com as pessoas com as quais nos relacionamos. Portanto, para Silva e Tolfo (2012), o trabalho se caracteriza como uma categoria fundamental da vida humana, a qual tem passado por intensas e progressivas transformações.

A modernidade sólida tinha o trabalho como seu papel-chave e a sociedade era produtora, enquanto que, na sociedade líquida todos estão focados no consumo, trata-se de uma sociedade que estimula e desenvolve o consumo (BAUMAN, 2014). Tais mudanças não são observadas de forma brusca, mas é vista de forma constante e contínua.

A modernidade sólida tinha o trabalho como seu papel-chave e a sociedade era produtora, enquanto que, na sociedade líquida todos estão focados no consumo, trata-se de

uma sociedade que estimula e desenvolve o consumo (BAUMAN, 2014). Essas modificações não se referem a uma ruptura brusca, mas uma mudança constante e contínua.

Quando se fala em modernidade sólida Bauman (2014), assegura que o objetivo estava em demonstrar, de um prisma de longa duração, a realidade herdada, com a intenção de torná-la cada vez melhor do que a realidade anterior, portanto novamente sólida. Nessa perspectiva, a sociedade estava engajada na produção de bens e serviços, com a predominância social e individual pela “ética do trabalho” (BAUMAN, 2014, p. 33). Segundo o mesmo autor, as organizações vinculadas com a cultura, a educação e o trabalho, que estavam incumbidos pela elaboração da normativa social se tornam em líquidas, e assim ficam a mercê tanto da responsabilidade, quanto da dinâmica individual.

Observa-se que segundo Bauman (2014), nesse período ocorre a mudança dos papéis sociais da “ética do trabalho”, para a “aparência do consumo”, sendo assim, de uma sociedade de produtos, para um corpo social de consumidores da modernidade líquida.

Nessa sociedade líquida, de acordo com o autor supracitado, há uma adaptação da vida social, ou até mesmo uma nova condição histórica e social, onde o capitalismo atravessa a subsistência do indivíduo. O ser humano abstém-se de viver para o passado, e passa a viver para o futuro (BAUMAN, 2014).

Levando em consideração o contexto supracitado, o mercado de trabalho é impactado por tais modificações, necessitando de atualizações constantes e profissionais que façam *upgrades* diários, dispostos a desenvolver novas habilidades em todo o tempo, polivalentes, flexíveis, bem relacionados, dispostos de sua melhor versão a qualquer custo para manterem-se sujeitos empregáveis.

Portanto, essa pesquisa trouxe como objetivo explicar as habilidades sociais necessárias, para que o trabalhador mantenha-se apto a concorrer e se manter no mercado de trabalho contemporâneo. Vale ressaltar, que tais competências, adquiridas ou não, irão refletir nas demais relações da vida do sujeito para além do contexto laboral, validando assim, a importância do desenvolvimento das aptidões sociais.

O referido trabalho traz como problema de pesquisa, quais são os desafios do trabalhador contemporâneo no que diz respeito ao desenvolvimento das habilidades sociais necessárias para subsistir as exigências atuais? E como objetivo geral, identificar, pela literatura, os requisitos laborais e de relacionamentos interpessoais exigidos do trabalho.

Quanto aos objetivos específicos estabeleceram-se descrever um breve histórico do trabalho, logo após, descrever o mercado de trabalho contemporâneo, seguido de identificar pela literatura a importância das habilidades sociais para o desenvolvimento do indivíduo no trabalho.

Com base em tudo isso Dal Rosso (2008) fala sobre a intensidade do trabalho que nos mostra a relação entre emprego e trabalho, produtividade e intensidade. Caminhando pela intensidade do trabalho, o ponto inicial se dá com a Revolução Industrial e perpassa pelos principais modelos de administração – taylorista, fordismo e toyotismo – na busca por compreender o início da intensificação do trabalho e suas causas. (COSTA, 2010).

Os responsáveis imediatos pela intensificação do trabalho são os capitalistas, com o interesse em aumentar a produção, conseguem fazer com que a carga horária chegue ao máximo possível, o que desperta neles, junto com a massa de operários a identificar o dano manifesto. Passando então, a investir em tecnologia e a requerer a adaptação dos trabalhadores ao recente movimento que já eclode acelerado e intensificado. (COSTA, 2010).

Para Dal Rosso (2008), há uma constante mudança de conceito no que se refere à trabalho e emprego. O emprego faz referência à relação empregatícia, ao salário, a jornada semanal regulada segundo a lei, atividades prescritas que precisam ser desenvolvidas, as questões relativas à seguridade social e que viabilize ao trabalhador a aposentadoria e o seguro desemprego. O trabalho surge com uma conotação diferente, no qual a remuneração resultaria de modo direto, das atividades realizadas, não necessariamente de um “salário contratado, mas de um trabalho realizado” (DAL ROSSO, 2008, p. 14).

No que se refere à produtividade e ao emprego, o autor supracitado, esclarece a separação entre produtividade e intensidade. “Os avanços efetuados nos meios materiais pode ser considerado como aumento de produtividade” enquanto que, “a mudança organizacional de atividades que consomem energia, é definida como processo de intensificação”, e a tecnologia alia-se a intensidade, sendo aplicada para minimizar o tempo de não trabalho. (DAL ROSSO, 2008, p. 26).

Tais características estão presentes no contexto atual, onde o sujeito busca constante transformar o tempo livre em mão de obra, tendo em vista a constante produção e o retorno financeiro.

O interesse pelo tema surgiu a partir da observação do mercado de trabalho associado ao estudo da contemporaneidade, que permitiram perceber o quanto a flexibilidade e liquidez dos tempos pós-modernos têm interferido diretamente na concepção e relação do homem com a sua ocupação profissional. Cresceu então, o fascínio em compreender quais os desafios do trabalhador referente ao desenvolvimento das habilidades sociais necessárias para se manter neste mercado atual e o despertar de se capacitar o indivíduo além das competências técnicas, como também as habilidades sociais.

É importante ressaltar que ao elencar essas características, concluiu-se que o presente estudo, pode ser de grande relevância para a sociedade, a academia e as organizações no que diz respeito: ao conhecimento de tais quesitos, na possibilidade de buscar desenvolvê-los e na melhora da produtividade decorrente do aperfeiçoamento do profissional. Tratando-se de uma pesquisa oportuna, visto que buscou compreender a evolução do contexto de trabalho e as suas implicações no desenvolvimento do sujeito.

Assim, o primeiro capítulo desse trabalho, abordou-se sobre uma leve contextualização sobre o processo histórico do trabalho perpassando desde a antiguidade, as revoluções que formam marco até o momento pós-moderno. O segundo capítulo, descreveu-se sobre o mercado de trabalho, a forma como é identificado, como é visto na contemporaneidade e os desafios que o sujeito encontra no ingresso dessa massa de concorrência. O terceiro capítulo vem apresentando os resultados da pesquisa, analisando desde as Habilidades Sociais identificadas como importante para a melhor inserção do sujeito no mercado de trabalho, como o desenvolvimento da Competência Social, a importância das Relações interpessoais e a importância em manter essas interações e redes de contato ativas.

## **CAPÍTULO 1 – UM BREVE HISTÓRICO DO TRABALHO - DA ANTIGUIDADE À CONTEMPORANEIDADE**

Observa-se no contexto histórico cultural, que na língua nativa, a palavra trabalho vem do latim *tripalium*, derivado de um instrumento composto por três paus, que a priori era utilizado para o serviço braçal de lavradores, para melhor trato dos alimentos cultivados, sendo que em outros momentos era visto como objeto de tortura para os escravos (ALBORNOZ, 2002).

O modo como o trabalho é identificado sofreu mutações ao longo da história, decorrentes dos processos evolutivos e socioeconômicos. As transformações sucedidas na sociedade nas últimas décadas em decorrência de um cenário político, social e econômico oscilante, sinalizam a necessidade de mudança para atender as exigências vigentes (CHIAVENATO, 2000).

No período pré-histórico o labor era entendido como uma empreitada vital, em busca de satisfazer suas necessidades instantâneas, pois estava intimamente atrelado a pesca e a caça. O ser humano deixou de ser nômade, e passou a desenvolver outras formas de trabalho, cultivando a terra, criando animais. Para a continuação desse avanço a Idade Antiga e a Idade Média tiveram como marco importante a mão de obra escrava, segundo Baiocchi e Magalhães (2004, p. 64)

Na Idade Antiga o trabalho estava ligado à subsistência e era frequentemente realizado por escravos. Na estrutura feudal da Idade Média, os nobres proprietários de terra formavam a classe superior em estados regidos por uma monarquia e pela igreja, com uma grande massa de artesãos e camponeses trabalhando sob o mando desses senhores de terra. (BAIOCCHI; MAGALHÃES, 2004, p. 64).

A forma de sobrevivência e produção também acompanhava a modernização do pensamento e da sociedade na medida em que modifica-se os ideais dos seres humanos. Assim, o cenário precedente percebia a ociosidade dos pensadores e nobres senhores de terra, como sinônimo de riqueza e intelectualidade, enquanto que o trabalho expressava pobreza e demérito (BAIOCCHI; MAGALHÃES, 2004).

Com o surgimento da burguesia e sua dedicação ao comércio, as atividades outrora desvalorizadas recebem uma conotação positiva, associadas a liberdade e status social. O sentido do trabalho começa a ser convertido pela primeira vez na história do mundo, o que soava como algo negativo, ordinário e só destinado aos escravos e pobres por ser uma atividade sem prestígio algum, nesse processo histórico começa a ser valorizado, e o que

vivia ocioso agora é visto como alguém improdutivo, consolidando a prática do labor na sociedade (ALVIM, 2006).

A partir do Renascimento, que aconteceu na Itália no período dos séculos XIV a XVI, constituiu-se o parecer de trabalho como fonte de identidade e autorrealização humana, o momento foi marcado também pela ruptura e transição do feudalismo para o capitalismo. O trabalho adquire então um significado intrínseco, conforme Albornoz (2002), as razões para trabalhar encontram-se no próprio trabalho e não em alguma de suas consequências ou fora dele. A partir dessa época, entende-se o trabalho como uma condição básica para a liberdade, destituindo a ideia de ocupação servil, compreendendo que a atividade profissional propicia o desenvolvimento do sujeito (RIBEIRO; LÉDA, 2004)

Seguindo as vicissitudes históricas, a Revolução Francesa representa um novo prisma, no qual as classes burguesas apropriaram-se de um novo ofício econômico, em discordância com os fundamentos da sociedade feudal e procurando construir um Estado que fosse autônomo em face da Igreja e que incentiva a indústria capitalista (BAIOCCHI; MAGALHÃES, 2004). No século XIX a Revolução Industrial trouxe como marco para a história do trabalho as melhorias tecnológicas, começando a ser implantado um perfil urbano de homem, consolidando neste período as bases do capitalismo vigente, que conforme Alvim (2006, p. 123), “a partir daí, inicia-se um processo de industrialização e a instauração de um modelo de trabalho mecanizado, que implica alguns fenômenos, em especial a alienação no trabalho”.

Segundo Gil (2001), um tempo de mudança começou a surgir não apenas para o mundo das organizações, mas também para a sociedade como um todo após o nascimento das fábricas. Para Ribeiro e Léda (2004) é nesse momento que ocorre a retirada da emoção com relação ao local de trabalho, pois o indivíduo que antes era responsável por todo o processo de produção desde a matéria prima até a comercialização do produto, agora executava uma única tarefa, em tempo cronometrado acompanhando o ritmo das máquinas, deixando de se identificar com o produto final, assim a racionalização do serviço se efetiva no mundo da comercialização.

Com a Revolução Industrial tudo passa a ser calculado e preciso, a programação e o controle são determinantes. A emoção é removida do local de trabalho, racionalização passa a ser a palavra mais repetida no mundo dos negócios. “O cronômetro entra na fábrica, apodera-se dela, regula-a, domina-a, ultrapassa os seus muros e vai ditar formas de



convivência para uma nova sociedade” Ribeiro e Léda (2004, p. 77). Um novo espaço social é criado para dar o suporte necessário ao indivíduo que passa a ter o trabalho como atividade central e a ocupação de quase todo o espaço de vida do sujeito (RIBEIRO; LEDA, 2004).

Nos Estados Unidos desenvolveram-se estudos que deram origem a corrente da teoria Científica, tendo como pioneiro, Frederick Winslow Taylor (1856- 1915). “Taylor propôs a ideia de uma gerência que criasse, através de métodos de experimentação do trabalho, regras e maneiras padrões de executar o trabalho” (RIBEIRO, 2015, p.66). Tais regras defendiam a redução das atividades complexas em tarefas simples e repetitivas, argumentando que essa era a forma mais eficiente de organizar a produção, otimizando a relação tempo e movimento.

O conceito-chave do taylorismo é a divisão do trabalho. Ao desenvolver seu modelo, Taylor criou princípios de gestão como, a disciplina, a ordem, a supervisão funcional, racionalização do trabalho, entre outros, esses deveriam ser aplicados pela administração das indústrias. O modelo de produção supracitado revolucionou a organização, gerenciando a produção, alcançando redução dos custos, aumento da produção, produtividade e mão de obra barata, pois com a execução de pequenas atividades os trabalhadores necessitavam de pouca ou nenhuma qualificação (RIBEIRO, 2015). É perceptível que seu interesse não era investigar a qualidade do trabalho em geral, mas a adaptação do trabalho às necessidades do capital, colocando o tempo como valor central em seu pensamento.

Nova teoria surge, implicando não só um novo modo de organização racional do trabalho, mas o estabelecimento de um novo modo de vida, denominado fordismo. Com Ford, a grande novidade foi a introdução da esteira rolante no chão de fábrica, que ao fazer o trabalho chegar ao trabalhador numa posição fixa, possibilitou admiráveis ganhos de produtividade (RIBEIRO, 2015).

O fordismo representou a continuidade e intensificação do processo de controle da força de trabalho viva que já havia iniciado com o taylorismo. Conforme Ribeiro (2015), o objetivo de Ford não era apenas dominar a força de trabalho, mas conquistar a adesão dos trabalhadores, no campo ideológico reconhecendo que:

Produção de massa significava consumo de massa, um novo sistema de reprodução da força de trabalho, uma nova política de controle e gerência da força de trabalho, uma nova estética e uma nova psicologia, em suma, um novo tipo de sociedade democrática [...]. O Fordismo equivaleu ao maior esforço coletivo para criar, com velocidade sem precedentes, e com uma consciência de propósito sem igual na história, um novo tipo de trabalhador e um novo tipo de homem. Os novos métodos de trabalho são inseparáveis de um modo específico de viver e de pensar a vida (HARVEY, 1992, p.121).

A implementação do fordismo não significou apenas um novo modo de organização racional do trabalho e da produção, mas também a constituição de um novo modo de vida. Com a crise do capitalismo, somado à queda da bolsa de Nova Iorque de 1929, o início da década de 1970 gerou mudanças no sistema monetário, assim, o modelo taylorista/ fordista começou a apresentar os primeiros sinais de sua decaída. Transformações significativas ocorreram nas relações de trabalho, enquanto o mundo foi tablado de inúmeras mudanças. Assim, fez-se necessário um novo modelo de organização industrial, dotado de uma estrutura flexível, capaz de se adequar com facilidade as transformações do mercado (RIBEIRO; LÉDA, 2004).

Na Europa, desenvolveu-se a corrente da Teoria Clássica, cujo defensor foi Fayol (PINTO, 2015). A Teoria Clássica de Fayol complementou o trabalho de Taylor, trazendo uma abordagem sintética, global e universal, sobrevivendo à abordagem analítica e concreta de Taylor. Fayol (2003) dá ênfase às funções e operações no interior da empresa, propondo a reflexão quanto à estrutura administrativa, apresentando os princípios da boa administração, que são a clássica das funções do administrador: organizar, planejar, coordenar, comandar e controlar.

O toyotismo não somente critica e aprimora o paradigma já existente, tal vertente surgiu no Japão após a Segunda Guerra Mundial. Esse arquétipo de organização do trabalho tem início na indústria Toyota e logo depois se espalha para grandes companhias do país. Suas principais características são: produção no tempo certo, denominado “just-in-time”, na quantidade exata, qualidade total, incentivo ao comprometimento dos trabalhadores, trabalho em equipe, utilização de placas para indicar o andamento da fabricação, solicitando reposição de peças e estoques, fundamentando-se em grupo de trabalhadores polivalentes que desempenham múltiplas funções (RIBEIRO, 2015).

O trabalhador do modelo toyotista, deveria ser ágil, flexível, polivalente, qualificado e capaz de ocupar diferentes postos de trabalho. Tais características muito se assemelham aos atributos exigidos do colaborador contemporâneo. Tratando-se da pós-modernidade, Bauman (2014) ao analisar as implicações desse contexto para os processos produtivos por meio do trabalho, permite considerar que as particularidades estabelecidas demandam adaptações rápidas, exigindo das pessoas interessadas em ingressar e se manter no mercado de trabalho. Em outros contextos, a atualização constante de seus conhecimentos e comportamentos, até mais rápido do que conseguem aprendê-los e consolidá-los.

Com relação à forma como o sujeito se percebe no contexto laboral, e o sentido que ele dá para o mesmo, pode modificar a percepção do sentido do trabalho.

A Psicodinâmica do Trabalho ao estudar a relação homem-trabalho, considera que o trabalho é tanto lugar de sofrimento quanto de prazer, pois advém da dinâmica das situações surgidas na organização do trabalho. Os estudos referentes ao prazer e sofrimento embasados na Psicodinâmica do Trabalho, inicialmente denominadas de Psicopatologia do Trabalho, surgiram na década de 70, na França, tendo como precursor Christophe Dejours. Desde então, suas contribuições aos estudos em relação à saúde psíquica do trabalhador vem se destacando (MENDES et. al., 2014).

Para Dejours (1992), o prazer no trabalho é um indicador de saúde, de satisfação através da possibilidade de transformação que passa pelo próprio trabalho. Segundo Paschoal e Tamayo (2008) se o indivíduo consegue através do seu trabalho vivenciar emoções positivas, igualmente expressar e desenvolver seu potencial e habilidades avançando no alcance de suas metas de vida, o trabalho pode ser considerado um aspecto positivo e promover bem-estar.

Ferreira e Mendes (2003) defendem que o prazer no trabalho está ligado à ressignificação do sofrimento ou à transformação das situações de trabalho. O sofrimento constitui-se como um mobilizador para mudanças, representando oportunidade de transformação. Todavia, fracassado a ressignificação, poderá aumentar ainda mais o sofrimento, levando o trabalhador ao adoecimento.

O Brasil transcorreu pela mão de obra escrava indígena, negra e desde 1570 passaram a criar leis para exterminar esse processo arbitrário. O negro, conhecido pela força física e pela capacidade de produzir com agilidade, foi explorado economicamente e socialmente até surgirem às leis que libertaram. Os índios em 1758 e os negros com leis gradativas que perpassaram por lei do ventre livre, lei do sexagenário, até a libertação definitiva em 1888, como tão bem relatou Bueno (1999).

Leis que deram ao negro o poder de negociação e de autoconfiança, e a partir daí, com o crescimento do país, eles puderam contribuir para o desenvolvimento do Brasil de forma digna, nas indústrias, no comércio, na agricultura. Agora, não só o negro, nem só o índio, mas todo e qualquer brasileiro tinha sua parcela de contribuição no crescimento do trabalho, abrindo um leque de opções e novos campos de trabalho, novas tecnologias e principalmente setores intelectuais.

Embora muitos autores como Melo (2005) garanta que o escravismo ainda se sustenta até nos dias atuais, de forma discreta e enganosa, com muitas pessoas sem estudo, ou sem perspectiva, ou sem conhecimento, ou com necessidade. Situações sub-humanas, onde o trabalhador se sujeita por acreditar não ter opção. Leonardo Sakamoto coloca que:

[...] O trabalho escravo contemporâneo não é simplesmente um resquício de práticas anacrônicas que sobrevivem dentro de um contexto moderno, mas uma reinvenção destas, a forma mais degradante de exploração da força de trabalho e negação de direitos que opera nos locais e momentos em que o modo de produção se expande (SAKAMOTO, 2011, p. 371).

Ele vem confirmar o trabalho escravo na contemporaneidade, bem como as formas desumanas de trabalho, de pagamento, de condições, assim como tudo que gira ao redor e todos os transtornos que causa ao indivíduo. Em uma sociedade moderna, guarnecida de fluidez, de constantes mudanças, geradora de inseguranças e incertezas, como descreve Bauman (2011), reflete a dialética do consumo exacerbado, do agora, da superficialidade, afetando assim, nas relações de trabalho, introduzindo cada vez mais a temporariedade nos empregos, terceirização e a exploração da mão de obra escrava (Brasil, 2012).

Os trabalhadores que estão inativos acabam por encorpar o que se identifica por exército reserva de mão de obra (BRASIL, 2012). Tais indivíduos estão sujeitos à exploração, pois podem ter de consentir com ofertas de ocupação temporária ou ocupar qualquer posto de trabalho por qualquer custo e sob qualquer condição, por mais degradante que possa ser, para poderem sustentar suas famílias. Ao demitir um funcionário, o empregador tem à disposição muitas outras para colocar no lugar. (BRASIL, 2012).

Corroborando com o supracitado, Medeiro (2013), afirma que não se pode omitir a atuação de gestores no abuso da mão de obra dos trabalhadores. Tal prática do exercício escravizado sucede em circunstâncias favoráveis para a sua execução e desenvolvimento, demonstrando serem práticas intencionadas das organizações.

Atualmente, a humanidade de forma geral passa por uma tremenda revolução tecnológica que causa efeitos gigantescos por meio da globalização. Revoluções estas que simultaneamente acontecem, na economia, nas leis, nas empresas, nas indústrias e conseqüentemente, nos processos, nas produções e nas relações, modificando assim, o modo de ver e de se relacionar dentro do processo do trabalho, para que traga bons resultados e uma melhor qualidade para que execute cada processo.

Identificar e entender os conceitos de mercado de trabalho, os comércios e as ações comerciais, bem como o trabalhador e sua preparação para esse contexto, como também as motivações e vocações é o que se pode verificar adiante.

## **CAPÍTULO 2 – BREVE CONTEXTUALIZAÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO CONTEMPORÂNEO**

A comercialização de produtos tem origem na Antiguidade, a partir das trocas realizadas por agricultores, pescadores, pecuaristas e tecelões dentro das suas localidades, que após o acúmulo da produção, trocavam os seus produtos excedentes por itens que não possuíam, como arroz por carne, peixe por grãos, grãos por tecido, conforme a demanda e oferta dos produtos.

Tais ações comerciais vão tomando espaço nas civilizações e os comerciantes passam a negociar além de sua localidade, dando início a expansão do comércio de bens e serviços. Com o aumento das transações, fez-se necessário a criação de uma moeda que permitisse definir o valor de produto conforme o tempo dedicado para sua produção e os critérios utilizados no período para tal, bem como a possibilidade de fracionamento da moeda e sua fácil movimentação para as viagens (HUBERMAN, 1986).

Com a ampliação das negociações, surge então a referência de um local para realização das trocas, compras e vendas de produtos, denominado “mercado”. Conforme Oliveira e Piccinini (2011) existem várias definições, no entanto em decorrência dos pressupostos presentes no vocabulário mais usual a respeito do mercado de trabalho, a compreensão predominante dá prevalência a visão de um “lugar” (possivelmente abstrato) onde o conjunto de ofertas e demandas de emprego se confrontam, nesse cenário as quantidades ofertadas e demandadas se ajustam em função do preço, isto é, dos salários no mercado de trabalho. Embora existam outros conceitos, abordaremos o que foi supracitado.

De acordo com Chiavenato (2004), o mercado significa o local/espço de transações, cenário de trocas e intercâmbios entre aqueles que oferecem um produto ou serviço, consiste na abrangência de ofertas de emprego em determinado lugar e época por parte das organizações e a procura por parte da população, ou seja, caracteriza-se pela disponibilidade e demanda de bens e serviços.

Olhar para o mercado de trabalho e conceituá-lo de forma imutável é o mesmo que negar o caráter dinâmico da sociedade, que se modifica constantemente. Tratando-se do espaço onde acontecem as relações, as mudanças originam múltiplas formas de compreender estas relações que podem se efetuar, indicando a relevância de compreender esse espaço contextualizado com o tempo social, econômico e político do período observado (OLIVEIRA; PICCININI, 2011).

O funcionamento do mercado de trabalho é de suma importância para o desempenho de uma economia. Níveis salariais, taxas de emprego/desemprego, distribuição de renda, incrementos de produtividade, investimentos em qualificação, bem como o grau de conflito entre seus diversos atores são algumas das variáveis que, [...] devem ser levadas em conta. (OLIVEIRA; PICCININI, 2011, p.1520).

O mercado de trabalho representa o espaço onde ocorrem as transações de oferta e procura por bens e serviços, então, o trabalho é um produto, os empregadores atuam como compradores, os trabalhadores são vendedores e os salários correspondem ao preço pago por determinado bem ou serviço (HORN, 2006).

Marx apresenta a compreensão da economia clássica, onde as relações acontecem a partir da oferta e demanda de mão de obra. Pode-se considerar a ligação do mercado de trabalho com o funcionamento do capitalismo como sua melhor contribuição teórica. O autor destaca que, no processo de reprodução do capital e busca por mais valia, o processo de trabalho consistiria na transformação contínua por meio das mudanças tecnológicas. Por conseguinte, haveria também alterações na forma de organização do trabalho, em uma esfera maior, modificaria também a estrutura do mercado de trabalho (OLIVEIRA; PICCININI, 2011).

Ao contextualizar o mercado de trabalho, pensa-se nesse mercado na contemporaneidade. Os elementos definidores da contemporaneidade, pós modernidade ou modernidade-líquida como define Zygmunt Bauman (2014), tem como principal característica a fluidez, a flexibilidade de adaptação que os indivíduos precisam ter para acompanhar a velocidade com que as “coisas” acontecem.

Analisando as implicações desse contexto para os processos produtivos por meio do trabalho, podemos considerar que as particularidades estabelecidas demandam adaptações rápidas, exigindo das pessoas interessadas em ingressar e se manter no mercado de trabalho e em outros contextos, a atualização constante de seus conhecimentos e comportamentos, até mais rápido do que conseguem aprendê-los e consolidá-los.

Para Bauman (2014), no mundo pós-moderno poucas coisas são pré-determinadas, definitivas ou irreversíveis, trata-se de um mundo cheio de oportunidades, podendo ser vistas com potenciais positivas, compensando a outra e preparando o terreno para as demais que virão, nesse cenário o indivíduo fica preso a necessidade de acompanhar a evolução, as mudanças, as novas formas a qual o mundo moderno lhe oferece para ser naquele momento.

A modernidade sólida tinha o trabalho como seu papel-chave e a sociedade era produtora, enquanto que, na sociedade líquida todos estão focados no consumo, trata-se de uma sociedade que estimula e desenvolve o consumo.

Bauman (2014) relata que a sociedade está em curso de transformação de uma sociedade sólida para uma líquida, no momento da transição de uma sociedade de produto para uma sociedade de consumidores, onde, tudo é apreciado como mercadoria, predominando o desapego.

Segundo o mesmo autor, a característica da sociedade de consumo que mais se evidencia é o ajustamento das pessoas em um ambiente social mercantilizado no qual tudo se converte em mercadoria. Tal conceito é corroborado pela entrada do sujeito no mundo virtual, sendo exposto nas redes sociais, da mesma forma que as mercadorias são em um catálogo. (BAUMAN, 2014).

Levando em consideração o contexto supracitado, o mercado de trabalho é impactado por tais modificações, necessitando de atualizações constantes e profissionais que façam *up grades* diários, dispostos a desenvolver novas habilidades em todo o tempo, tornando-se sujeitos empregáveis.

Contextualizando, Jareño (2008) cita algumas características desse mercado contemporâneo, sendo a principal delas a concorrência, pois o número de ofertas é normalmente menor que a demanda, ocasionando a concorrência entre os indivíduos que buscam uma vaga e resultando em menores salários. Aliado a concorrência está a competência, ou seja, a capacidade do indivíduo de exercer o seu papel de forma excelente é uma exigência do mercado. Partidário à competência está a qualificação profissional, que vai auxiliar na formação de competências para o exercício dos cargos.

O autor relata também uma mudança no conceito de carreira, que deixa de ser direcionada e planejada pela organização e passa a ser desenvolvida pelo sujeito. “O conceito de carreira deixa de estar relacionado com os conceitos de estabilidade e progressão linear, para se ligar aos conceitos de instabilidade, adaptabilidade, empreendedorismo e flexibilidade” (JAREÑO, 2008, p.9). Outro fator inerente ao mercado de trabalho é o lugar, ambiente onde está situado o mercado, conforme a localidade pode haver alterações no que diz respeito às competências exigidas, bem como na concorrência.

Assim como o mercado de trabalho possui características peculiares, existem também características necessárias para que o trabalhador se mantenha empregável. O termo



“empregabilidade” inserido na modernidade líquida, diz respeito à capacidade do indivíduo em se manter empregável no mercado ou qualquer organização diante de qualquer circunstância. Minarelli (1995) atesta que, para um sujeito ter empregabilidade, necessita estar pronto e apto para as exigências, precisa trabalhar com qualidade, velocidade e flexibilidade.

Além disso, o autor elencou 6 pilares essenciais para a empregabilidade, dos quais argumenta que, ainda que o colaborador venha a perder o emprego atual, estando com os 6 pilares bem desenvolvidos o indivíduo conseguirá em breve pleitear e conquistar uma outra vaga. São os pilares: adequação vocacional; competência profissional; idoneidade; saúde física, mental e espiritual; reserva financeira e fontes alternativas; relacionamentos.

Minarelli (1995) considera que é preciso estar na profissão certa para ter motivação, realizar o trabalho que adequar-se a sua vocação. O profissional que encontra a ocupação que harmonize aos seus interesses e suas possibilidades pode ser considerado um profissional de sorte. Nessas condições, a cada dia esse profissional se sente gratificado e realizado, sentindo prazer de trabalhar, trata-se disso a adequação vocacional que é o primeiro pilar.

O segundo pilar é a competência profissional, que trata da condição técnica que o sujeito possui para executar determinada tarefa, Minarelli (1995) para manter-se na melhor performance, o autor recomenda a atualização constante na área de interesse, participação em cursos, palestras, fazer leituras na referida área, tornando-se mais preparado para descobrir e aplicar soluções.

O terceiro pilar, que proporciona segurança e garante empregabilidade é a idoneidade, conforme Minarelli (1995). O profissional que realiza o seu trabalho dentro dos princípios legais e éticos, mantendo uma conduta idônea e honesta, conseguirá admiração e confiança das pessoas. Conseqüentemente será um colaborador com boas referências e o histórico de uma conduta idônea, tal situação abre possibilidades para novos trabalhos.

Para Minarelli (1995) a saúde física e mental, o quarto pilar, são de extrema importância, uma vez que são imprescindíveis para a participação no mercado de trabalho, é possível considerá-las a parte fundamental para a execução de toda atividade humana. A pessoa saudável se relaciona bem com outras pessoas, transmite uma imagem melhor, interage de maneira favorável, fazendo disso um benefício e ponto positivo para a vida profissional.

A perda do emprego indica o fim da entrada de receita, Minarelli (1995) sugere uma reserva financeira e fontes alternativas como o quinto pilar da empregabilidade. Pois, levando em consideração a instabilidade do mercado e do colaborador dentro de uma organização, situações podem interferir na sua permanência no emprego. Assim, o profissional deve buscar fazer uma reserva financeira e/ou possuir outras fontes de renda a fim de ter uma segurança na presença de algum contratempo.

Uma pessoa cuidadosa registra os relacionamentos e os mantém, formando vínculos duradouros, interagindo com eles e cultivando-os. Para desenvolver-se no mercado de trabalho a capacidade de bons relacionamentos é determinante. Esse é o sexto pilar apontado por Minarelli (1995), o qual pontua a importância de valorizar as relações estabelecidas. “Quem conhece pessoas adquire informações e quem tem informações tem acesso. Acesso e informações são a garantia de um diálogo mais produtivo e de um provável negócio” (MINARELLI 1995, p. 69). Essa característica pessoal é fortemente exigida no mercado de trabalho, tendo em vista que todos os trabalhos exigem do profissional algum grau de contato social, seja com a equipe de trabalho, clientes, superiores, ou mesmo contatos pessoais que podem fazer indicação dos serviços prestados e/ou produtos comercializados por determinada organização. O autor pontua ainda, a importância das nossas redes de contato nos conhecerem, saberem da história e trajetória profissional a fim de fortalecer e respaldar o vínculo.

Cardozo e Silva (2014) apontam que, dentro dos relacionamentos interpessoais, há o compartilhamento de experiências e sentimentos, para tal é necessário o empenho de ambas as partes, a fim de que o convívio seja harmonioso. Na perspectiva das mesmas autoras, para o apropriado desenvolvimento das relações dentro das organizações, é importante atentar-se ao que cada sujeito compreende sobre o conceito do trabalho, a forma como o interpreta, para que essa associação seja favorável e o indivíduo desempenhe da melhor forma as suas funções.

Tendo em vista que a sociedade pós-moderna tem vivenciado uma conjuntura onde as relações diretas estão cada vez mais desvalorizadas, comercializadas, e recheadas de interesse próprio, faz-se necessário à identificação de facilitadores ou problemas existentes no desenvolvimento das habilidades sociais indispensáveis para o indivíduo se manter nesse mercado. Torna-se também um desafio analisar esse cenário, visto que, é marcado por mudanças constantes, tornando ousado definir o que é hoje, pois em pouco tempo pode não

ser mais. No entanto, é necessário discutir sobre o tema, e publicar as informações obtidas, uma vez que as pessoas estão ansiosas para compreender as mudanças e direcionar suas escolhas diante da vida, assim, existe a necessidade em se estudar o comportamento do indivíduo diante desses aspectos laborais.

A sociologia do trabalho é um ramo da ciência que busca estudar e observar o mundo do trabalho e nesse contexto engloba os trabalhadores, os ambientes de trabalho e as relações. Pode-se notar que diante de inúmeras mudanças globais e sociais o foco também foi alterado, fazendo com que a sociologia se voltasse para outros assuntos e diminuindo o interesse pelo trabalho, desde que deixou de ser o motivo pelas ações norteadoras da sociedade, onde as famílias, as classes sociais, os grupos e movimentos, e o estado enfraqueceram diante de alterações globais e regionais, e limitando-se as práticas de gerenciamento dos recursos humanos.

Diante dessa evolução e correria do mercado atual, apreender sobre as habilidades e competências sociais necessárias, o perfil do mercado de trabalho, as relações interpessoais, e como essas questões podem ser trabalhadas, os déficits e treinamentos para que exista um leque de oportunidades esteja a disposição do trabalhador, são itens pertinentes.

### **CAPÍTULO 3 – HABILIDADES SOCIAIS PARA ALÉM DO LABOR TRADICIONAL**

O perfil do mercado de trabalho que se transforma constantemente vem exigindo dos trabalhadores aptidões para além de conhecimentos técnicos e atributos da formação acadêmica, desencadeando assim o aumento da procura por profissionais dotados de habilidades e competências sociais.

Para Del Prette e Del Prette (1996) as habilidades sociais referem-se a um constructo descritivo dos comportamentos sociais valorizados em determinada cultura com alta probabilidade de resultados favoráveis para o indivíduo, seu grupo e comunidade que podem contribuir para um desempenho socialmente competente em tarefas interpessoais.

De acordo com Del Prette e Del Prette (1996) competência social é um constructo avaliativo do desempenho de um indivíduo (pensamentos, sentimentos e ações) em uma tarefa interpessoal que atende aos objetivos do indivíduo e às demandas da situação e da cultura, produzindo resultados positivos conforme critérios instrumentais e éticos.

Tal requisito se defronta com a pouca oferta de pessoas com o conjunto de capacidades comportamentais necessárias, visto que as habilidades sociais, outrora denominadas comportamento assertivo (CABALLO, 1996) até pouquíssimo tempo eram consideradas intrínsecas ao homem, ou seja, supunham que os indivíduos as desenvolviam e aperfeiçoavam naturalmente ao longo das interações sociais, desconsiderando a necessidade de promover a aprendizagem desse repertório comportamental (DEL PRETTE; DEL PRETTE, 1996).

O interesse e a preocupação pelo desempenho social são antigos. A relevância de interações sociais satisfatórias é reconhecida por especialistas das Ciências Humanas, “como um fator do desenvolvimento infantil, da saúde mental, da satisfação no trabalho, do exercício de cidadania, da qualidade de vida comunitária etc.” (DEL PRETTE; DEL PRETTE, 1996, p. 234), por esse motivo, o socialmente habilidoso pode promover interações sociais satisfatórias.

Os indivíduos estão em um processo constante de relacionamento e convivência uns com os outros em diferentes lugares, por serem seres sociais, intuitivamente há uma motivação e necessidade de se relacionar. O que para Carvalho (2009, p. 72) “é nessa interação que descobrem suas próprias capacidades e as exercitam”, e o processo educacional acontece desde a tenra infância e assim repercute em todas as fases de

desenvolvimento do sujeito, porém, quando essas condições práticas são restritivas ou inadequadas, podem sobrevir deficiências ou problemas sociais que influenciam nas relações interpessoais e na qualidade de vida das pessoas (DEL PRETTE; DEL PRETTE, 2011).

Na verdade, não existe um entendimento para se definir habilidade social, porém, o termo em questão é utilizado para identificar um conjunto de competências e capacidades que envolvem o comportamento, que ao serem aprendidas, vai ao encontro às interações sociais Caballo (1995); Del Prette e Del Prette (1999). Cada autor tem seu ponto de vista acerca do conceito e suas características, o que gera distintos ângulos de visão, que remetem ao comportamento humano e as consequências criadas a partir desses comportamentos, que podem ser positivas ou negativas.

Autores como Alberti e Emmons (1970) focam no comportamento do indivíduo, e parece mudar de opinião quando prioriza as consequências desse comportamento, que acabam sendo resultado de comportamentos corretos ou não. Quando ocorrem consequências corretas ou positivas isso significa que houve uma expressão de sentimentos agradáveis, pensamentos positivos, ou seja, que tudo aconteceu de forma favorável e que os objetivos propostos serão alcançados. No entanto, quando as consequências são negativas é resultado de uma má comunicação e de outros diversos eventos que levarão a inibir e com certeza os objetivos serão prejudicados e muito provavelmente não serão alcançados.

O autoconhecimento sozinho pode não ser tão eficiente para se obter habilidades sociais, ou para assegurar que alguém possua boas aptidões, já que em alguns casos a intervenção profissional se faz necessária, porém, é elementar se conhecer, entender e avaliar determinados comportamentos e identificar se são adequados ou não, com o objetivo de alcançar resultados positivos.

No que se refere as Habilidades Sociais, Del Prette e Del Prette (1999), afirmam que tais habilidades podem ser assimiladas de forma frequente e sistemática quando o sujeito interage com outras pessoas nos contextos sociais, tais como, na família, no círculo de amizade, com os colegas de trabalho etc.

Conforme a própria definição, “a existência de um repertório elaborado de habilidades sociais é condição necessária, mas não suficiente, para um desempenho socialmente competente” (DEL PRETTE; DEL PRETTE, 2003, p.12). Além vivencia como meio para o aprendizado, existem fatores condições intrínsecas, tais como: os sentimentos, os pensamentos, a moral, as concepções etc., que podem facilitar ou dificultar a dinâmica

desse repertório em uma dada situação social. Podendo ser aprendidas também, por intermédio de Programas de Treinamento de Habilidades Sociais tanto terapêuticos como preventivos (DEL PRETTE; DEL PRETTE, 2003).

Com relação às Competências Sociais, se define como habilidade nas relações interpessoais, sendo uma avaliação que remete ao impacto do desempenho social nas situações vivenciadas pelo sujeito, portanto, qualifica proficiência de um desempenho (DEL PRETTE; DEL PRETTE, 1999). Vale ressaltar que identificar o comportamento como sendo necessário e adequado para o funcionamento social varia de acordo com o cenário no qual o indivíduo está inserido, ou seja, ela é situacional, onde a pessoa pode apresentar ser altamente competente em uma circunstância, porém não em outra (DEL PRETTE; DEL PRETTE, 2003).

Para Del Prette e Del Prette (2001b) defende-se a ideia de que as pessoas socialmente competentes são as que contribuem na maximização de ganhos e na minimização de perdas para si e para aquelas com quem interagem (...) o desempenho socialmente competente é aquele que expressa uma leitura adequada do ambiente social, que decodifica corretamente os desempenhos esperados, valorizados e efetivos para o indivíduo em sua relação com os demais.

O trabalho é algo essencial na vida do ser humano e o autoconhecimento nesse momento ajuda no processo das relações interpessoais para que o indivíduo possa desenvolver, aprimorar ou trabalhar suas habilidades sociais dentro do seu ambiente de trabalho, isso sem dizer que a boa relação no trabalho com os demais é a garantia de sucesso da empresa. Mendes (2014) afirma que o trabalho, como parte do mundo externo ao sujeito e do seu próprio corpo e relações sociais, representa uma fonte de prazer ou de sofrimento, desde que as condições externas oferecidas atendam ou não à satisfação dos desejos inconscientes.

O ser humano é um ser social e passa sua vida em sociedade e para isso precisa desenvolver essas habilidades e no ambiente de trabalho as relações acontecem mediante situações de tensão e pressão que podem agir de diversas formas, fazendo com o indivíduo reaja de forma positiva ou negativa. Silva (2007) relata que:

As relações interpessoais se desenvolvem em decorrência dos processos de interação, que corresponde às situações de trabalho compartilhadas por duas ou mais pessoas, as atividades coletivas e predeterminadas a serem executadas, bem como interações e sentimentos recomendados, tais como: comunicação, cooperação, respeito, amizade, etc. (SILVA et al., 2007, p. 2)

Partindo desse princípio básico de quanto melhor e quanto maior forem às relações interpessoais, maiores serão as chances de crescer individualmente e coletivamente, a internet vem agregar ainda mais valor a essa ideia. Ao entrar na era do conhecimento e sair da era industrial se comunicar tornou-se fundamental e como, de que forma, com que frequência, com que técnica e habilidade tudo isso é feito, pode determinar o sucesso ou o fracasso.

E atualmente, qual a melhor maneira de comunicar? Como juntar, unir pessoas? Como interagir com elas? Criando uma rede de contatos, que nada mais é do que pessoas que trocam experiências, informações e ideias entre si, podendo se tornar assim, uma potência que pode alcançar objetivo e patamares mais altos do que podem imaginar.

Surgindo dessa forma, o networking, que nada mais é que uma rede de relacionamentos em que o indivíduo se autopromove para obtenção de bons resultados ou de bons empregos. Segundo Kotler (1997, p. 25) “Marketing é um processo social e gerencial pelo qual indivíduos e grupos obtêm o que necessitam e desejam através da criação, oferta e troca de produtos de valor com os outros”. Observa-se que o mundo da internet traz benefícios individuais e coletivos, interações, redes e conseqüentemente relacionamentos.

Com o marketing não é diferente, afinal, ele é realizado com a sociedade em geral e quando tratamos do marketing pessoal isso envolve uma busca de envolvimento e aceitação para que se obtenham resultados positivos que traga favorecimento para ambas as partes e que o ciclo seja contínuo e rentável.

Na contramão dessa ideia, existem os déficits das habilidades sociais que atrapalham e prejudicam o convívio em sociedade, causando isolamento e grande prejuízo ao indivíduo, não só socialmente, mas mentalmente também. Por conta desses déficits das habilidades sociais foram desenvolvidos os tratamentos e treinamentos (DEL PRETTE, 2004).

Os treinamentos têm sido aplicados em diversos países, para as mais variadas formas de deficiência social, como autismo, drogas, violência, dificuldade de aprendizagem, transtornos em geral e outros. Tratamentos estes que, inicialmente são aplicados de forma individual, que podem ir de tarefas simples, a relaxamentos, hoje já se sabe que tem um resultado ainda maior se a intervenção for em grupo, com a troca de vivências, onde o fator humano contribui para melhores resultados (MAGALHÃES; MURTA, 2003).

Segundo Del Prette e Del Prette (2003) a competência social não tem sido acompanhada nem abordada de forma sistemática, perdurando como um subproduto necessário, entretanto não sendo alcançado pela massa de estudantes e trabalhadores.

Diante das transformações sociais e as exigências para o melhor desempenho do sujeito no mercado de trabalho, faz-se necessário analisar as novas habilidades demandadas por esse mercado, que vão além dos conhecimentos técnicos, mas que se baseia nos profissionais munidos de novas habilidades e competências sociais.



## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho teve por objetivo apresentar um breve histórico do trabalho e do mercado de trabalho, analisando as principais mudanças ocorridas através dos anos e na atualidade, observando o impacto e o conhecimento nas habilidades e competências, sem esquecer as novas tecnologias.

Observou-se a história do trabalho no Brasil e no mundo de forma sucinta e como aconteceu o processo do trabalho e de seu desenvolvimento, através da literatura. Pôde-se entender como as habilidades e as competências, apesar de distintas, caminham juntas e fazem do indivíduo um ser em processo constante de crescimento e desenvolvimento para uma vida social e laboral mais ativa, fortalecendo os relacionamentos interpessoais no ambiente do trabalho.

Com a finalidade de entender como as relações interpessoais podem afetar de forma positiva ou negativa o ambiente de trabalho e como, às vezes, o autoconhecimento é importante, para se alcançar o foco em algumas situações compreende a importância da intervenção de um profissional, para que os relacionamentos aconteçam sem transtornos e em outros casos possa haver intervenções para tratar os déficits de habilidades existentes.

Pode-se concluir que as habilidades tradicionais precisam agregar-se as novas habilidades e competências, as quais são relevantes para a inserção, permanência e expansão do sujeito no mercado de trabalho atual. Tendo em vista que o processo do avanço das tecnologias pode alavancar o profissional e seu futuro. Assim, faz-se necessário que o sujeito busque *upgrade* constante, aspirando adquirir habilidades compatíveis com o surgimento das demandas, de forma a assegurar sua subsequência no mercado fatural.

Com relação à relevância de se ter um bom relacionamento interpessoal nas organizações, identifica-se como uma ferramenta essencial para lograr êxito nas organizações e algo primordial nas relações humanas, podendo facilitar o alcance do crescimento pessoal e profissional através das redes de contato.

Para finalizar, ressalta-se a relevância de despertar nos alunos e profissionais da contemporaneidade a consciência da necessidade por treinamentos voltados para o desenvolvimento das relações interpessoais e habilidades e competências sociais.

Apesar dos desafios encontrados no decorrer desse percurso histórico, vale ressaltar a importância de duas vertentes da psicologia que estão em constante crescimento para compreender essa relação homem-trabalho sendo elas, a Psicologia do Trabalho e a

Organizacional. Tais campos apresentam como focos principais, compreender o trabalho do indivíduo, as suas interpretações, as condições apropriadas de trabalho, a valorização do comportamento humano, as suas relações interpessoais e como desenvolver o sujeito, trazendo melhorias e qualidade de vida (GONDIM; BORGES-ANDRADE; BASTOS, 2010).

Esse estudo é de suma importância para se abrir novos caminhos em busca de estudos para que se possam conhecer e se aprofundar nas habilidades e competências com mais detalhes, entender os déficits, suas causas e seus tratamentos, encontrar ou até mesmo construir pontes que possam ligar pessoas e motivá-las ao desempenho de suas funções com mais dinamismos e entusiasmos, para que outros possam ser contagiados e convidados a buscar sempre mais para seu próprio conhecimento e crescimento.

Em consonância com o que foi exposto, Del Prette e Del Prette (2003) reconhecem a relevância de competências gerais e específicas na formação acadêmica. Diante do apresentado, propõe-se às instituições de ensino, as várias instâncias de formação profissional, destacando as de segundo e terceiro graus, uma discussão sobre a importância de capacitar os alunos não só com as Competências Técnicas, mas inserir como disciplina institucional as Habilidades Sociais e o Treinamento das Competências Sociais para melhor qualificação dos estudantes e maior facilidade de inserção do mesmo tanto nas interações com os colegas da faculdade, quanto no mercado de trabalho.

## REFERÊNCIAS

- ALBERTI, R. E.; EMMONS, M. L. **Comportamento assertivo: Um guia de auto-expressão**. Belo Horizonte: Interlivros, 1970.
- ALBORNOZ, S. **O que é trabalho?** São Paulo: Ed. Brasiliense, 2002.
- ALVIM, M. B. **A relação do homem com o trabalho na contemporaneidade: uma visão crítica fundamentada na Gestalt-Terapia**. *Estudos e Pesquisa em Psicologia*, Rio de Janeiro, v. 2, n. 6, p.122-130, out. 2006.
- ARAGÃO, E. M.; BARROS, M. E. B. de; OLIVEIRA, S. P. de. **Falando de Metodologia de Pesquisa**. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, Rio de Janeiro, v. 5, n. 2, p.18-28, nov. 2005.
- BAIOCHI, A. C.; MAGALHÃES, M. **Relações entre Processos de Comprometimento, Enrincheiramento e Motivação Vital em Carreiras Profissionais**. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, Canos, v. 1, n. 5, p.63-9, set. 2004.
- BAUMAN, Z. **Capitalismo parasitário**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 2010
- BAUMAN, Z. **Modernidade Líquida**. Rio de Janeiro: Zahar,. Tradução Plínio Dentzien. p. 278, 2014.
- BRASIL. R. **Escravo, nem pensar!:** uma abordagem sobre trabalho escravo contemporâneo na sala de aula e na comunidade / **Repórter Brasil (Programa “Escravo, nem pensar!”)** – São Paulo: Repórter Brasil, 2ª edição atualizada. 152 pág, 2012.
- CABALLO, V. E. **O treinamento em habilidades sociais**. Em CABALLO, V. E. (org.), **Manual de técnicas de terapia e modificação do comportamento**. Santos Livraria Editora. São Paulo, 1996, p. 361-398.
- CARDOZO, C. G. ; SILVA, L. O. S. **A importância do relacionamento interpessoal no ambiente de trabalho**. *Interbio* v.8 n.2, Jul-Dez, 2014.
- CARVALHO, M. do C. N. de. **Relacionamento Interpessoal: como preservar o sujeito coletivo**. Rio de Janeiro: LTC, 2009.
- COSTA, J. A. da; De Sadi Dal Rosso, **Mais Trabalho! A intensificação do trabalho na sociedade contemporânea**. *Revista Sociedade e Estado*, São Paulo, v. 25, n. 2, p.371-375, maio 2010.
- CHIAVENATO, I. **Introdução à teoria geral da administração**. Rio de Janeiro: Campus, 2000.
- CHIAVENATO, I. **Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal: Como agregar talentos à empresa**. 8. ed. São Paulo: Manole, p. 166, 2004.
- DEJOURS, C. **A loucura do trabalho**. São Paulo: Cortez – Oboré, 1992.

- DAL ROSSO, Sadi. **Intensidade do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2008.
- DEL-MASSO, M. C. S. et al. **Ética em Pesquisa Científica: Conceitos e Finalidades**, São Paulo, p.1-16, fev. 2002.
- DEL PRETTE, Z. A. P.; Del Prette, A **Habilidades sociais: Uma área em desenvolvimento. Psicologia Reflexão e Crítica**, 9(2), 233-255, 1996.
- DEL PRETTE, Z. A. P.; Del Prette, A. **Psicologia das habilidades sociais: terapia e educação**. Petrópolis, RJ: Vozes, 1999.
- DEL PRETTE, Z. A. P.; Del Prette, A. **Psicologia das relações interpessoais. Vivências para o trabalho em grupo**. Petrópolis: Vozes, 2001b.
- DEL PRETTE, A.; DEL PRETTE, Z. A. P. No contexto da travessia para o ambiente de trabalho: treinamento de habilidades sociais com universitários. **Estudos de Psicologia**, São Paulo, v. 3, n. 8, p.413-420, set. 2003.
- DEL PRETTE, A.; DEL PRETTE, Z. A. P. Inventário de habilidades sociais. Itatiba-SP: Casapsi, p. 12-14, 2003.
- DEL PRETTE, Z. A. P. et al. **Habilidades Sociais de Estudantes de Psicologia: Um Estudo Multicêntrico**. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 17(3), 341-350, 2004.
- DEL PRETTE, A.; DEL PRETTE, Z. **Habilidades sociais: intervenções efetivas em grupo**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2011.
- DIAS, D. M. T.; MANDELLI, J. P.; SILVA, R. B. As Relações de Trabalho na Sociedade Líquido-Moderna: **Desafios para Psicologia Organizacional e do Trabalho**. In: CLAMOR DAS RUAS: AS DEMANDAS SOCIAIS E AS PRÁTICAS DA PSICOLOGIA SOCIAL, 15, 2010, Londrina. **ENCONTRO REGIONAL SUL DA ABRAPSO**.
- FAYOL, H. **Administração Geral e Industrial**. São Paulo. Atlas. 2003.
- FERREIRA, M. C.; MENDES, A. M. **Trabalho e riscos de adoecimento: o caso dos auditores-fiscais da previdência social brasileira**. Brasília: Ler, Pensar e Agir, 2003.
- GIL, A. C. **Gestão de Pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo: Atlas, 2001.
- GIL, A. C. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas S.a, 2010.
- GONDIM, S. M. G.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. Psicologia do Trabalho e das Organizações: Produção Científica e Desafios Metodológicos. **Psicologia em Pesquisa**, Bahia, v. 4, n. 2, p.84-99, out. 2010.
- HARVEY, D. **A condição pós-moderna**. São Paulo: Layola, p. 329, 1992.
- HORN, C. H. **Mercado de trabalho**. Em: CATTANI, Antonio David; HOLZMANN, Lorena. **Dicionário de trabalho e tecnologia**. Porto Alegre: UFRGS, 2006.

HUBERMAN, L. **História da riqueza do homem**. 16. ed. Nova York: Zonar, 1986. Tradução de WALTENSIR DUTRA.

JAREÑO, B. J. **O mercado de trabalho e o mercado de recursos humanos em Uberlândia**. *Horizonte Científico*, Uberlândia, v. 2, n. 2, p.1-27, dez. 2008.

KOTLER, P. **Administração de marketing: análise, planejamento, implementação e controle**. São Paulo: Atlas, 1997.

MAGALHÃES, P. P., & Murta, S. G. **Treinamento de habilidades sociais em estudantes de psicologia: um estudo pré-experimental**. *Temas em Psicologia da SBP*, 11(1), 28-37, 2003.

MELLO, S. Q. V. de. **Trabalho escravo no Brasil: A nova face de um antigo dilema**. Universidade Presbiteriana Mackenzie, Brasília. 2005.

MENDES, A. M. et. al. **Práticas clínicas no contexto da psicodinâmica do trabalho brasileira**. In: BENDASSOLLI, P. F.; SOBOLL, L.A.P. Métodos de pesquisa e intervenção em Psicologia do trabalho: clínicas do trabalho. São Paulo: Atlas, 2014, p. 63-79.

MINARELLI, J. A. **Empregabilidade - como ter trabalho e remuneração sempre**. São Paulo: Gente, 1995.

OLIVEIRA, S. R. de; PICCININI, V. C. **Mercado de trabalho: múltiplos (des)entendimentos**. *Revista de Administração Pública: RAP*, Rio de Janeiro, v. 5, n. 45, p.1517-1538, out. 2011.

PASCHOAL, T.; TAMAYO, A. **Construção e validação da Escala de Bem-estar no Trabalho**. *Avaliação Psicológica*, 2008, v.7 n.1, p. 11-22.

PINTO, R. da S. **Flexibilização trabalhista e jornada de trabalho no Brasil: em busca de uma coerência democrática**. Dissertação de mestrado – PUC, Rio de Janeiro, 2015.

RIBEIRO, C. V. dos S.; LÉDA, D. B. **O Significado do Trabalho em Tempos de Reestruturação Produtiva**. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, Rio de Janeiro, v. 2, n. 4, p.76-83, maio 2004.

RIBEIRO, A. de F. **Taylorismo, fordismo e toyotismo**. *Lutas Sociais*, São Paulo, v. 35, n. 19, p.65-79, 13 nov. 2015.

SAKAMOTO, L. Os acionistas da casa grande: a reinvenção capitalista do trabalho escravo no Brasil contemporâneo. In: FIGUEIRA, Ricardo Rezende; PRADO, Adonia Antunes (Org.). **Olhares sobre a escravidão contemporânea: novas contribuições críticas**. Cuiabá: EdUFMT, 2011. p. 391-426.

SILVA, E. L. da; MENEZES, E. M. **Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação**. – 4. ed. rev. atual. – Florianópolis: UFSC, 2005.

SILVA, N.; TOLFO, S. da R. **Trabalho Significativo e Felicidade Humana: Explorando Aproximações. Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, Brasília, v. 12, n. 3, p.341-354, nov. 2012.

SILVA, et al. **Relacionamento interpessoal no contexto organizacional**. 2007.