

Mudança de rota na carreira profissional

Autor 1 - **Jair Henrique Boarão**

Autor 2 – **Sandro Malinowski**

Resumo: Atualmente o mercado de trabalho está em constante transformação, pensar num perfil profissional exigido pós revolução industrial, baseado nos modos de produção fordista e taylorista, fica inviável numa sociedade tecnológica, gerida por um processo linear, onde os colaboradores tem voz ativa e necessitam aplicar seus conhecimentos em todo o processo e não mais isoladamente, em esteiras, apesar de que algumas industrias ainda utilizam tais modelos. Tecnologia e empregabilidade se complementam, onde a inovação e criatividade são bases para se manter no mercado. O colaborador deve saber trabalhar em equipe e estar apto no apontamento de falhas e soluções, porém para isso deve ter todo um conhecimento do funcionamento da empresa, pois assim pode sugerir muitas melhorias visando o lucro da organização. Pensar no aprimoramento das competências e habilidades é busca indispensável para ser destaque e diferencial em qualquer profissão, por isso a necessidade de estar atualizado com as novas tecnologias e usufruir destas para fomentar a produtividade.

Palavras chave: Tecnologia, Inovação, Competências, Habilidades e Criatividade.

Change of career path

Abstract: Currently the labor market is constantly changing, thinking of a professional profile required after the industrial revolution, based on the Fordist and Taylorist modes of production, becomes unfeasible in a technological society, managed by a linear process, where employees have an active voice and need to apply their skills. knowledge throughout the process and no longer in isolation on treadmills, although some industries still use such models. Technology and employability complement each other, where innovation and creativity are foundations to stay in the market. The employee must know how to work in a team and be able to point out failures and solutions, but for this must have a full knowledge of the operation of the company, as this may suggest many improvements aimed at the profit of the organization. Thinking about improving skills and abilities is an indispensable pursuit to be a highlight and differentiator in any profession, so the need to be updated with new technologies and use them to boost productivity.

Key-words: Technology, Innovation, Skills, Skills and Creativity.

1. Introdução

O trabalhador contemporâneo deve atender à requisitos de qualificação não imaginados na década de 1970 posto que, ao tempo o trabalhador contribuía com o trabalho físico. Atualmente o trabalhador desejado pelas empresas é aquele cujas habilidades mentais e profissionais formam um conjunto voltado ao conhecimento.

Diante deste cenário é que se desenvolve o objetivo geral deste artigo que é apresentar as mudanças no mercado de trabalho entre os anos 1970 aos dias atuais.

Para tanto, foram delineados os objetivos específicos: a) descrever a evolução do trabalho; b) apresentar o perfil do trabalhador contemporâneo e c) descrever as principais habilidades dos trabalhadores requisitadas pelas empresas.

A pesquisa tem sua justificativa relacionado com os aspectos social, acadêmico e pessoal, explicados na sequência. Do ponto de vista social esta pesquisa se faz importante pois apresenta o perfil desejado pelas empresas ao pensarem em seus colaboradores. De posse deste perfil é possível que as pessoas busquem adquirir as habilidades necessárias para terem sucesso em processos seletivos.

Sob a ótica acadêmica, serve de referência para a comunidade interessada nas habilidades profissionais que as empresas buscam em seus colaboradores, de modo a difundir tais conhecimentos entre seus pares para promover a melhoria na educação profissional e formal.

Do ponto de vista pessoal, o estudo é uma oportunidade de compreender a evolução do mercado de trabalho e as novas exigências em termos de qualificação profissional, pois os autores atuam na educação de nível superior e possuem influencia em relação aos egressos dos cursos. Busca-se oportunizar à estes egressos o contato com tais habilidades que são exigidas atualmente pelos empregadores.

Assim, o trabalho representa uma pesquisa científica de cunho descritivo, qualitativo a partir da exploração de dados secundários em bibliografias nos modos impressos e virtuais.

2. Revisão de literatura

Para compreender o perfil de trabalhador desejado atualmente pelas empresas é necessário contextualizar a definição de trabalho bem como a linha evolutiva que caracteriza o perfil do trabalhador.

Segundo a teoria marxista, o trabalho é uma condição eterna do homem para satisfazer suas necessidades básicas, e que através desse o ser humano salta da natureza e supera seus limites naturais, acontecendo assim a humanização. (MARX, 1948).

Assim, para Marx, a base da sociedade, assim como a característica fundamental do homem, está no trabalho. É do e pelo trabalho que o homem se faz homem, constrói a sociedade, é pelo trabalho que o homem transforma a sociedade e faz história, o trabalho torna-se categoria essencial que lhe permite não apenas explicar o mundo e a sociedade, o passado e a constituição do homem, como lhe permitem antever o futuro e propor uma prática transformadora ao homem, propor-lhe como tarefa construir uma nova sociedade. (ANDERY, 2012, p.399).

Na perspectiva de Aranha:

“O trabalho – que é a ação transformadora do homem sobre a natureza – modifica também a maneira de pensar, agir e sentir, de modo que nunca permanecemos os mesmos ao fim de uma atividade, qualquer que ela seja. É nesse sentido que dizemos que, pelo trabalho, o homem se autoproduz, ao mesmo tempo em que produz sua própria cultura”. (ARANHA, 1996)

O trabalho sempre esteve presente nas mais diversas civilizações, desde tempos pré-históricos até a atualidade. Entretanto, o mundo do trabalho tem passado por profundas transformações nas últimas décadas, que Cattani (2000) traduz desta forma:

“Além dos efeitos destrutivos e regressivos da crise estrutural do capitalismo e dos estragos do neoliberalismo – causadores das mudanças econômicas, sociais, técnicas e culturais, [há] o desemprego em massa e o agravamento da desigualdade social.” (2000, p. 15-25). Portanto, tal crise veio determinar as condições no mercado de trabalho, principalmente na área de contratação.

Em se tratando de tais mudanças, não se pode deixar de citar a Primeira Revolução Industrial, constata-se a influência de máquinas na contramão da garantia do trabalho operário. Com o aperfeiçoamento do capitalismo, através da complementação e da apropriação da força de trabalho pelo capital, o trabalhador foi substituído, em algumas fases da produção, por máquinas. A Terceira Revolução Industrial caracterizou-se com a introdução de maquinarias na indústria. Esse foi, na verdade, o ponto-chave do desemprego, pois permitiu a automação de base eletromecânica, ou seja, a substituição da mão de obra do trabalhador por máquinas capazes de produzir muito mais que ele. (IANNI, 1997).

É inegável que as novas tecnologias trouxeram vários progressos, como a robótica, as telecomunicações, mas, sem dúvida, tornou-se inimiga do homem. A revolução tecnológica serviu ao propósito de qualificar os ramos produtivos, mas, ao mesmo tempo que os qualificou, também os desqualificou. Vários ramos passaram a existir à margem da exclusão, assim como algumas profissões, tais como: alfaiates, sapateiros, fotógrafos de praça, afiador de alicates ou outras que simplesmente desapareceram ou que brutalmente foram desqualificadas, pois estão fora do mercado de trabalho e do processo produtivo efetivo e, portanto, integrando o contingente de desempregados estruturais como se cortasse o vínculo entre o homem e a atividade laboral. (ATAÍDE, 2011).

O trabalho sempre esteve vinculado ao ser humano, como modo de garantia de subsistência, porém com papéis diferenciados durante cada período da história.

[...] a expressão trabalho tanto significando a atividade do trabalhador quanto indicando o produto dessa atividade, não goza, como se diria, de boa reputação nos escritos marxianos e não há, ou pelo menos nem sempre, nem automaticamente, um significado positivo em Marx, que até reprovou a Hegel por só ver-lhe o aspecto positivo. Desde o início – e veja-se, a propósito, os Manuscritos de 1844, nos quais está contida essa crítica a Hegel – “trabalho” é, em Marx, termo historicamente determinado, que indica a condição da atividade humana no que denomina “economia política”, ou seja, a sociedade fundada sobre a propriedade privada dos meios de produção e a teoria ou ideologia que a expressa. (Manacorda, 1996, p.44).

Durante a pré-história, a partir do desenvolvimento de pequenas ferramentas de pedra, o homem começa a criar meios para garantir sua alimentação, onde todo trabalho

realizado visava a busca de melhorias voltadas para a atividade do dia a dia, como formas de abrigo e combate aos inimigos, ou seja, necessidades primárias de existência.

Em se tratando da Idade antiga, o trabalho não era bem visto, pois a sociedade era dividida em castas, cuja função braçal era realizada pelos escravos, portanto indigna, não tinha valor algum, pois a importância era dada aos filósofos e pensadores da época, que utilizavam do esforço mental, daí o surgimento da primeira divisão do trabalho, havia o trabalho escravo, o trabalho livre, o artesão e o da ciência, porém não havia emprego, na concepção que entendemos hoje.

Na idade Média o trabalho era organizado para servir a igreja, pois esse significava sinônimo de sacrifício e desprendimento, e que isso faria bem ao espírito, pois afastaria esse das tentações demoníacas. A sociedade continuava mantendo-se bem estratificada, a divisão era entre senhores e servos, porém com uma diferença da antiguidade, os servos eram um pouco mais livres, se não tivesse dívida nenhuma com seus senhores e ir para onde quisesse, não existia remuneração, e nem contratos de trabalho, pois ambos eram analfabetos e a moeda de troca era moradia.

Em relação ao perfil de contratação do trabalhador, não havia, pois até então não existia remuneração e muito menos contrato.

Com a Idade Moderna, inicia-se um esboço do conceito de emprego, visto que as empresas eram formadas e compostas por membros da família, também acontecia algumas oficinas de aprendizes que aprendiam os ofícios, trabalhando por alguns trocados, moradia e alimentação.

O marco do capitalismo e mercado de trabalho ocorre com a Revolução Industrial, onde o trabalho assume um sentido mais prático, alterando a vida das pessoas, o perfil profissional também é alterado, pois necessita-se do empregado que opere as máquinas, a indústria passa a ser fabril e ocorre um grande êxodo rural, com isso um grande número de pessoas passam a oferecer o trabalho como moeda de troca, dando forma então a noção de emprego.

“A Revolução industrial foi um conjunto de mudanças que aconteceram na Europa nos séculos XVIII e XIX. A principal particularidade dessa revolução foi a substituição do trabalho artesanal pelo assalariado e com o uso das máquinas” (Virtuous Tecnologia da Informação, 2009-2019.)

Como já foi dito anteriormente as relações de emprego somente foram se consolidando após a revolução Industrial, a partir do êxodo rural, as fábricas foram instaladas e surgiram grandes áreas urbanas, eram ofertados trabalhos braçais para quem não tinha nenhuma qualificação profissional, logo, não “podiam reclamar” os salários eram baixos, e jornadas de trabalho extremamente longas. O perfil profissional exigido era exatamente esse, um trabalhador sem experiência e que não questionasse os padrões da época. O perfil era básico e não se necessitava nenhum tipo de conhecimento, pois esse era adquirido através de movimentos repetitivos.

A guerra trouxe muita precariedade para todos os países envolvidos, surge então a indústria automotiva e com essa os modelos Fordista e taylorista, cujo objetivo era

aumentar a produtividade e o lucro empresarial, nesse momento começa a se exigir uma certa qualificação dos colaboradores, mas ainda se pagava muito mal.

Segundo Taylor, dentro do seu modelo, aqui denominado de taylorismo, o funcionário não necessitava do conhecimento de como se chegava ao conhecimento final e sim apenas exercer de forma rápida a sua função, dentro da cadeia de produção, cadeia essa que deveria ser de responsabilidade de um único gerente, que era responsável por calcular o tempo de cada processo desse, ou seja, cada um era responsável por realizar uma atividade simples porém repetitiva, esse modelo foi muito discutido em brigas sindicais, dando origem a uma grande quantidade de greve.

“O Taylorismo é baseado em cinco princípios básicos: a substituição de métodos baseados na experiência por metodologias cientificamente testadas; a seleção e treinamento dos trabalhadores, de modo a descobrir suas melhores competências, as quais devem ser continuamente aperfeiçoadas; a supervisão contínua do trabalho; a execução das tarefas com base na disciplina e respeito, de modo a evitar desperdícios e o fracionamento do trabalho na linha de montagem”. (*Princípios de Administração Pública*, em 1911)

Já o fordismo de Henry Ford, foi desenvolvido para organizar o trabalho industrial, principalmente nas linhas de montagens, um modelo em forma de esteira onde cada operário realizava uma tarefa específica, o ritmo de trabalho era todo ditado pelas máquinas, com isso o operário continuava num ritmo de alienação tanto no aspecto físico, quanto no psicológico.

“O fordismo foi um processo que se popularizou bastante durante o século XX, ajudando a disseminar o consumo de carros entre todas as classes econômicas ao redor do mundo. Foi um modelo que surgiu a partir da racionalização do capitalismo, criando as chamadas "produções em massa" e o "consumo de massa".

Algumas empresas ainda atualmente utilizam essa forma de produção, com algumas adaptações, ou seja, a exigência para contratação desses funcionários era a força física, bem como ter uma percepção aguçada, ser disciplinado e principalmente obediente, pois necessitaria de treinamento somente para a especialização em uma parte da linha de produção para os modelos apresentados, onde deveriam intensificar sua capacidade de produção e realizar as atividades em tempos reduzidos, desse modo o operário fica alienado à produção, desenvolvendo alguns problemas como a frustração, tédio e a insatisfação.

“A rotina parecia, em todos esses cenários de trabalho, pessoalmente degradante, uma fonte de ignorância mental — e ignorância de um determinado tipo. O presente imediato pode ser bastante claro, quando um trabalhador maneja a mesma alavanca ou manivela horas a fio. O que falta ao trabalhador da rotina é qualquer visão mais ampla de um futuro diferente, ou o conhecimento de como fazer a mudança” (SENNETT, 2009, p.49).

Com a crise da década de 1970, no setor da economia, ocorre o declínio do modelo Fordista, o Dólar desvalorizou-se, Europa e Japão acumularam grandes estoques, por isso houve a queda da taxa de lucro, somado a isso teve a alta do petróleo, prejudicando

diretamente a siderurgia, construção naval. Também em alguns países houve a implantação de multinacionais e conseqüentemente a mão de obra barata, gerando um caos muitas greves.

Foi uma época de inflação alta e acúmulo de equipamentos, desempregos, insatisfação, quanto mais desemprego, mais concorrência em busca de trabalho, por salários baixíssimos.

A tentativa de se reerguer, vem com algumas mudanças tecnológicas, dentro de um novo modelo, criado no Japão, denominado de *Toyota*, baseado na produção flexível, ou ainda manufatura enxuta. Era uma associação do uso da tecnologia, terceirização e flexibilidade no que diz respeito a produção. Surge então o *Just in time*, onde as empresas somente produzem o necessário de acordo com a demanda. (GHINATO, 2000).

“A filosofia da manufatura Just In Time tem como conceito, operar um sistema de manufatura simples e eficiente capaz de otimizar o uso dos recursos de capital, equipamento de mão-de-obra. Isto resulta em um sistema de produção capaz de atender as exigências de qualidade e de entrega de um cliente, ao menor custo.” (Lubben, 1989)

No Toyotismo o perfil do trabalhador a ser contratado é o polivalente, com múltiplas habilidades e competências, pois deveria saber atuar em todo o processo, entender não somente das partes, com isso houve-se a necessidade de investimento por parte das empresas em educação e qualificação. Pode-se perceber que houve um avanço no que tange o perfil do colaborador e da forma de gerir, se até então tinha uma separação grande entre o intelectual e o braçal, agora surge o modelo linear, por processo, porém não pode-se deixar de lado de que essa reestruturação foi muito boa para as empresas, porém para o trabalhador ainda não foi a solução.

De acordo com Sennet:

“As empresas buscaram eliminar camadas de burocracia, tornar-se organizações mais planas e flexíveis. Em vez das organizações tipo pirâmide, a administração quer agora pensar nas organizações como redes (...)” (SENNETT, 2009, p.23).

Ocorreram grandes conseqüências para o mercado de trabalho; a reestruturação produtiva causou a desregulamentação das relações de trabalho, aumentando o desemprego, alimentando o trabalho informal e fazendo surgir relações precárias de trabalho: trabalho temporário, jornada parcial e terceirização, enfraquecendo os sindicatos, impondo tipos contratos flexíveis.

“Diante da forte volatilidade do mercado, do aumento da competição e do estreitamento das margens de lucro, os patrões tiraram proveito do enfraquecimento do poder sindical e da grande quantidade de mão de obra excedente (desempregados ou subempregados) para impor regimes de contrato mais flexíveis (...). Mais importante do que isso é a aparente redução do emprego regular em favor do crescente uso do trabalho em tempo parcial, temporário ou subcontratado” (HARVEY, 1993, p.143).

A partir do momento da inserção das novas tecnologias da informação, da microeletrônica, da robotização e da inteligência artificial, chamada de sociedade pós-industrial, fundamentada no setor terciário, abrangendo atividades de comércio, informática, telecomunicações, educação, saúde e turismo.

Como abriu-se um leque para o trabalho informal e outras formas de contratações, José Pastore (2008), diz que ainda na atualidade o mundo do trabalho continua passando por uma grande transformação, de modo que o perfil do colaborador muda constantemente.

3. Considerações Finais

As relações trabalhistas foram construídas ao longo da história modificando-se e adaptando-se de acordo com a necessidade de mercado.

Se antes da Revolução Industrial, não havia nenhuma relação, pois o modelo de subsistência era agrícola. Já com a industrialização, acontece uma grande demanda de contratação, por isso houve um aumento considerável na urbanização, grandes centros industriais começaram a se expandir, fábricas foram instaladas e com isso as empresas tiveram que se adaptar e investir em qualificação para receber esse tipo de funcionário inexperiente.

A visão de trabalho também foi sendo modificada, juntamente com a industrialização, a competitividade e as metas a serem atingidas pela produção, que separavam as pessoas por função e acabavam também por evitar brigas sindicalistas, pois não havia tempo para os funcionários se organizarem para reclamarem seus direitos, uma vez que estavam alienados cada qual a sua parte do processo de fabricação.

Havia uma grande diferença entre quem gerenciava e quem produzia, o perfil ideal era do operário que não questionasse, que fosse rápido e sistemático em relação a produção, não podia haver margem para erros, cada processo era pré-requisito para outro.

O perfil ideal daquela época, era para aquele momento, para aquele modo de produção, nos modelos fabris do Fordismo e Taylorismo, cujo único objetivo era o lucro e a garantia de um estoque imenso, não existia a idéia de que acúmulo de produtos fabricados era prejuízo, pois a ideia era do lucro projetado.

Com toda a crise econômica da década de 70, em relação ao sistema monetário internacional, e os problemas gerados pelo bloqueio do petróleo, impediram o crescimento dos países industrializados, pois a grande alta no preço do petróleo por consequência desse bloqueio, atingiu imediatamente as empresas que construíam automóveis, aumenta-se a inflação e a Europa entra num processo de estagnação econômica e por consequência muitas empresas abriram falências.

A taxa de desemprego, atingiu inicialmente jovens sem especialização, mulheres, imigrantes e operários das indústrias tradicionais, chegando a 10% da população, um número elevado, se pensar em população ativa, com isso aumenta a marginalização, a vulnerabilidade por conta dos problemas sócio econômicos.

A crise não só afetou o setor automotivo, mas também a indústria siderúrgica, a construção naval, a têxtil e a aérea também foram alvos da crise.

Houve a necessidade então de uma reorganização, o Japão traz um modelo de produção baseado no Toyotismo, cujo sistema de organização é voltado para a produção, e tem como características principais, a necessidade de mão de obra versátil e muito bem qualificada, colaboradores devem ser educados, treinados e qualificados para então poder atuar em várias áreas das empresas.

Diferentemente do antigo sistema no que tange a formação de estoque, a produção deve ser ajustada a demanda, ou seja, produz somente o necessário, evitando-se o excedente e implantando o sistema de qualidade total, então, produz o necessário, no tempo necessário e na quantidade necessária.

O perfil profissional mudou e com isso as empresas tiveram que adequar não somente a visão do lucro, mas também a qualificação deste colaborador que está se adequando a esse novo sistema de produção.

Com a implantação das novas tecnologias, mas algumas adequações a serem realizadas, essa indústria 4.0, está sendo chamada de manufatura avançada, que desenha uma nova linha de montagem, portanto um nova linha de colaboradores, no que tange a criação de produtos baseados na inovação, a robótica vai atuar diretamente nas linhas e os profissionais devem estar cada vez mais envolvido no processos, através de tarefas estratégicas e no controle da execução dos projetos.

Outra tendência de trabalho que já está acontecendo, mas deve vir muito mais forte num futuro não tão distante são os *home offices*, ou ainda os “escritórios em casa”, além de diminuir os altos custos pela contratação de funcionários, são adotados por causa da globalização da economia, é uma forma de alavancar o setor empresarial.

Com os *home offices* o profissional tem muito mais foco no trabalho e não perde tempo com os deslocamentos, além de evitar distrações e perda de produtividade. Porém, essa organização vai depender diretamente do profissional, o importante é ele cumprir ou ir além da meta, para isso precisa se disciplinar para não acabar deixando de lado a função e depois ter que se dedicar em dobro, no que diz respeito a flexibilidade do horário.

4. Referências

COELHO, José Márcio; GONZAGA, Ricardo Martins. **Administração Científica de Taylor: o homem do tempo.**

FORD, H. **Os princípios da prosperidade.** Trad. Monteiro Lobato. São Paulo: Livraria Freitas Bastos, 1967.

FRIEDMANN, G. **O trabalho em migalhas.** São Paulo: Editora Perspectiva, 1972.

GRAMSCI, A. **“Americanismo e Fordismo”** In: _____. **Cadernos do Cárcere.** Vol. 4. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2001.

HARVEY, David. **Do Fordismo à Acumulação Flexível.** In: **A condição pósmoderna.** São Paulo: Loyola, 1993, p. 135-176.

MANACORDA, Mario Alighiero. **Marx e a Pedagogia Moderna;** Tradução de Newton Ramos de Oliveira; 2. Ed. São Paulo: Cortez, 1996.

OHNO, T. **O Sistema Toyota de Produção: além da produção em larga escala.** Trad. Cristina Schumacher. Porto Alegre: Artes Médicas, 1997.

PASTORE, José. **Crescimento de 6%: e a mão de obra?** Folha de São Paulo, (08/12/2009). Disponível em < http://www.josepastore.com.br/artigos/ed/ed_045.htm>

José. **Mudanças nos Cenários das Profissões: Educação e Empregabilidade.** Palestra realizada no Congresso Brasileiro de Contabilidade, Gramado, (RS), 28/08/2008.

José. **O pior é a informalidade.** Jornal O Globo, (21/03/2007). Disponível em <http://www.josepastore.com.br/artigos/ti/ti_015.html>

PINTO, Geraldo Augusto. **A organização do trabalho no século 20: taylorismo, fordismo e toyotismo.** 2. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2010.

RAGO, Margareth e MOREIRA, Eduardo F. P. **O Que é Taylorismo.** São Paulo: Brasiliense, 1993.

RAMALHO, José. R. **Trabalho na Sociedade Contemporâneo.** MORAES, Amaury C. (Coord). **Sociologia.** Brasília: Ministério da Educação, Secretaria da Educação Básica, 2010, p. 85-99.

SENNET, Richard. **A corrosão do caráter: as consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo.** Rio de Janeiro: Record, 2009.

TAYLOR, Frederick W. **Principles of Scientific Management.** Nova Iorque: Harper & Row, 1911.

TAYLOR, Frederick W. **Princípios da administração científica**. São Paulo: Editora Atlas S.A., 1995. Disponível em inglês [online](#).

"Resumo - Revolução Industrial" em *Só História*. Virtuoso Tecnologia da Informação, 2009-2019. <http://www.sohistoria.com.br/resumos/revolucaoindustrial.php>.