

O MUNDO DO TRABALHO

2018/1

Borges, L.O. & Yamamoto, O.H. (2004). O mundo do trabalho. In: J.C. Zanelli; J.E. Borges-Andrade & A.V.B. Bastos (Orgs.). Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil. Porto Alegre: Artmed.

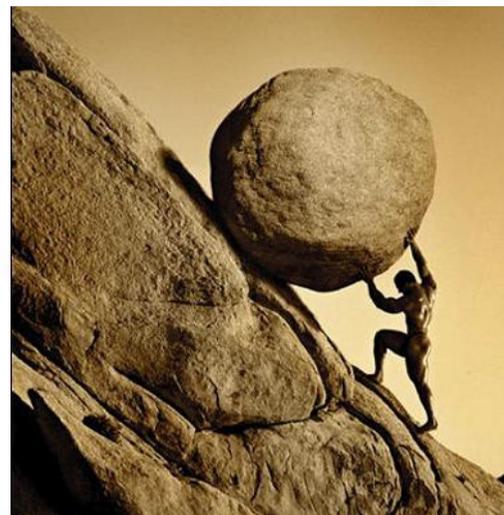


Tripalium, Trabicula

“Primeiro o trabalho, depois o prazer.”

Trabalho como atividade essencialmente humana?

Trabalho = Sofrimento?



A Caminho da Inclusão



Qual a diferença?

HOMEM x ANIMAL

Intermediação da cultura
Intencionalidade

O pior arquiteto x a melhor aranha.

Quando uma forma de exercer o trabalho tenta eliminar a intencionalidade humana, ou suas características cognitivas, está tentando descaracterizar o próprio trabalho em uma condição humana central.
Forma de planejar e organizar o trabalho (atribuições, poder e tarefas)



O que é o trabalho?

Jahoda (1987)

- Trabalho x Emprego
- Emprego pressupõe remuneração e acordo contratual

- Desemprego x Emprego
- Ou
- Desemprego x Trabalho?

Várias dimensões do trabalho

Dimensão concreta,
Dimensão gerencial
Dimensão socioeconômica
Dimensão ideológica
Dimensão simbólica



A construção da ideologia da Glorificação do Trabalho



O trabalho na Grécia

- Platão e Aristóteles
- Exaltação da ociosidade.
- O cidadão deveria ser poupado do trabalho, para Platão.
- Aristóteles valorizava a atividade política e referia-se ao trabalho como atividade inferior que impedia as pessoas de possuírem virtude.
- O trabalho competia aos escravos.
- Aristóteles entendia a escravidão como um fenômeno natural, pois há pessoas destinadas a fazer uso exclusivo de sua força corporal. O escravo jamais estaria apto para as descobertas para os inventos.



O trabalho no Império Romano

- Como na Grécia, a estruturação da sociedade baseada no escravismo sustentava a forma de pensar clássica sobre o trabalho.
- Mas as ideias clássicas não eram unânimes, mas dominantes. Hesíodo (3 séculos antes de Platão) assinalava que os Deuses odeiam aqueles que vivem inativos.



O trabalho no capitalismo

- Troca da manufatura para produção industrial
- Capitalista => meios de produção
- Operário => força de trabalho => vende como mercadoria => aliena o valor de uso no que produziu => mais-valia.
- Um bem tem seu valor por causa do trabalho humano nele materializado.
- O prolongamento da jornada de trabalho => a exploração máxima do trabalhador.



Adam Smith

- Preocupação: aumento da produtividade
- “A manufatura surge para aumentar a abundância geral, difundindo-a entre todas as camadas sociais.”
- Explica a necessidade da especialização no trabalho pela natureza das aptidões individuais.
- A divisão do trabalho seria uma propensão humana.



- Em tal explicação, o requisito principal para o sucesso é o trabalho duro.
- Os trabalhadores eram atraídos por mais salários e recrutados pela pobreza.
- Para Smith, a economia pode produzir abundância graças aos ganhos de produtividade dentro de uma perspectiva liberal.

• Trabalho privado > Trabalho público.



Impactos sociais

- Separação do ambiente doméstico e de trabalho;
- Reunião de um número imenso de pessoas em um só lugar (fábrica), em torno de uma única atividade econômica
- Intensificação do crescimento das cidades



Impactos na organização

- Cooperação
- Necessidade de padronizar a qualidade de produtos e procedimentos
- Surgimento das funções de direção e supervisão (gerência), para fiscalizar e controlar o trabalho.
- Para submeter o trabalhador a essas condições, à noção do “livre contrato”, o modelo capitalista necessitava de outra ideologia que valorizasse o trabalho em



A ética protestante

- O luteranismo criou a noção de vocação.
- Valorizava-se o cumprimento do dever.
- A profissão como um dom divino.
- As tendências do protestantismo ascético exaltavam o trabalho para a glorificação de Deus, juntamente com o incentivo à poupança.
- Quanto mais duro se trabalhava, mais se provava ser merecedor da graça divina.
- Atribuía a responsabilidade individual de ter ou não a graça.



A glorificação do trabalho

- Formula-se uma ideologia que atribui elevada centralidade ao trabalho, independente do seu conteúdo.
- O trabalho é uma categoria central que os indivíduos devem tomar como prioridade em suas vidas, porque deverá prover a abundância geral e o sucesso individual.



A resistência dos trabalhadores

- Embates em torno da jornada de trabalho
- O movimento sindical – final do século XVIII e todo século XIX.



Para Marx, o trabalho é central por 2

motivos:

- 1- produz a própria condição de humano

“ A maneira pela qual os indivíduos manifestam a sua vida reflete muito exatamente o que eles são. O que são coincide, portanto, com sua produção, tanto com o que produzem quanto com a maneira pela qual produzem. O que os indivíduos são depende, portanto, das condições materiais de sua produção”



- 2- A história da humanidade é a história das relações de produção.
- A transformação da produção manufatureira para o modo de capitalista da “cooperação”:
- Parcelamento progressivo do trabalho e de suas operações
- Simplificando a atuação de cada um
- Massificação da produção.



O trabalho que deveria ser humanizador, torna-se:

- Alienante => porque o trabalhador desconhece o próprio processo produtivo e o valor que agrega ao produto, além de não se identificar com o produto de seu trabalho.
- Explorador => mais-valia vinculada ao processo de acumulação do capital.
- Humilhante => afeta negativamente sua auto-estima.
- Monótono => organização e conteúdo da tarefa
- Discriminante => classifica os homens pelo trabalho
- Embrutecedor => inibe as potencialidades pelo conteúdo pobre e repetitivo das tarefas.
- Submisso => aceitação passiva das condições (imposição da organização interna e força do exército industrial de reserva.



Secularização da Ideologia do Trabalho

- Século XIX – Iluminismo e Razão
- Sustentação científica para a concepção e organização do trabalho
- Taylor – Princípios da Administração Científica
- Assegurar o máximo de prosperidade ao patrão e ao mesmo tempo o máximo de prosperidade ao empregado.

- Nega a exploração do trabalhador.

Conciliação entre trabalho e Capital



Taylorismo

- Substituição dos métodos tradicionais pelos científicos.
- Adoção do método dos tempos e movimentos – substitui movimentos lentos e ineficientes por rápidos.
- Há sempre um método mais rápido e um instrumento melhor.
- Máxima decomposição de cada tarefa em operações mínimas e cronometragem.
- Gerentes devem reunir todos os conhecimentos tradicionais antes dos trabalhadores, classificá-los, tabulá-los, reduzi-los a normas, leis, fórmulas.
- Na execução, o trabalhador é poupado de pensar para que possa repetir os movimentos ininterruptamente.

- **PADRONIZAÇÃO – PARCELAMENTO – SEPARAÇÃO DA CONCEPCÃO DA EXECUCÃO DO TRABALHO.**



CRÍTICAS

- Pretensa visão integrativa de propósitos
- Adestramento que aparece com auxílio ao empregado para que execute melhor sua tarefa
- Incentivo salarial – o trabalhador assimila o “desejo” de aumentar a produção.
- Intensifica o processo de exploração e alienação, porque radicaliza a monotonia e a cisão entre pensamento e execução e amplia a mais-valia relativa.
- Supervisão estrita concebe um trabalho hierarquizado, subordinado, baseado em uma visão dualista do ser humano.



Fayol

- Visão macroscópica da organização, estudou funções de gerenciamento.
- Contribuições de concepções:
 - **Formalista da empresa** => conjunto de cargos hierarquizados.
 - **Mecanicista do operário** => acomodação das personalidades às necessidades organizacionais;
 - **Naturalista da organização do trabalho** => defende que o parcelamento das tarefas é uma tendência natural e não uma construção social
 - **Hedonista da motivação** => tenta prever o comportamento, vinculando-o exclusivamente à remuneração do trabalho.



- Com escolher pessoas para exercer cargos conforme planejados?
- Como disciplinar cada operário para garantir a execução coletiva do trabalho?
- Que aptidões o operário deve ter?
- Que sistema de recompensas é adequado?



Henry Ford

- Produção de automóveis
- Cadeia de montagem sobre a esteira rolante
- Utilização de moldes
- Controle da exatidão das peças
- Uso de máquinas especializadas
- Movimento das peças e seus subconjuntos na esteira, eliminando deslocamento de operários.
- Fluxo contínuo de produção.



A Ford

- Controle do ritmo do trabalho pela cadência da máquina e não mais pela supervisão humana.
- Massificação da produção
- Fabricação de carros com preços acessíveis
- Políticas de remuneração para suprir: indisciplina, absenteísmo, rotatividade, desinteresse pela produção e dificuldades de comunicação e adaptação dos imigrantes



A Ford

- ❑ Five dollars a day
- ❑ O pagamento integral dependia não só da produção, mas dos hábitos de vida.
- ❑ Departamento de social com equipe de investigadores: dedicação à família, cuidados com a casa, aplicação do salário, poupança, uso de bebidas alcoólicas, etc.
- ❑ Programa de educação de imigrantes: inglês e estilo de vida americano.



Fordismo

- As políticas de remuneração mantinham os funcionários longe dos sindicatos.
- Mas a insatisfação continuava:
- Esvaziamento do conteúdo do trabalho.
- Rotatividade de 370 % ao ano (programa 5 dollars a day baixou para 16%)
- Rotina extenuante => fordites



- Embora o taylorismo e o fordismo tenham se dado em paralelo, suas características são tão semelhantes que os autores o tomam como complementares:
- Anos 20 como consolidação do taylorismo-fordismo.



A Construção da Sociedade do Bem-Estar

- Keynes
- Oposição às idéias liberais
- Capitalismo não-regulado incompatível com a manutenção do pleno emprego e da manutenção da estabilidade econômica.
- Análise macroeconômica - variáveis amplas da economia, como nível de consumo, investimento, gastos do governo, arrecadação de tributos e balanço do comércio exterior.



Ciclo progressista ou virtuoso - Keynes



O Estado do Bem-Estar (Welfare State) – 1940 -1950 nos países industrializados

- Também chamado de Estado-Providência, de compromisso keynesiano ou, ainda, compromisso fordista:
 - (1) organização do trabalho sustentada no taylorismofordismo;
 - (2) regime de acumulação do capital sob a lógica macroeconômica (keynesiana), que requer o estabelecimento de um ciclo progressista da economia
 - (3) modo de regulação de conflitos com larga institucionalização (legislação social, regras de mercado, orçamento público, etc.).
- Tal modelo tem nas convenções coletivas de trabalho seu principal instrumento para lidar com os conflitos capital-trabalho.
- No Brasil, apenas um ideal a ser alcançado



Diante de um trabalhador com mais poder...

- Um novo apelo ideológico à importância do trabalho: o gerenciamento.
- Focalização da eficiência e da produtividade x “lucro” (palavra banida mesmo na cultura dominante das sociedades industriais).
- Serviços científicos da Psicologia e da Administração.



Novas questões da Psicologia

- Como liderar?
- Como motivar?
- Como combater a rotatividade?
- Como preparar gerentes? Quais as habilidades gerenciais?
- Como as organizações podem mudar para adaptar melhor seus empregados?
- Como negociar?
- Como tornar as comunicações internas da organização mais eficientes?
- Como funcionam as redes informais de comunicação dentro da organização?
- Como selecionar, tendo em vista um emprego de longo prazo?
- Como atrair pessoal para a empresa?
- Quais as condições ideais de trabalho?
- Qual o efeito das relações interpessoais no desempenho?
- Qual a medida certa de incentivo para cada empregado?



O trabalho ganha novo sentido: “a gente não quer só dinheiro...”

- O trabalho mantém seu papel instrumental para fins econômicos/salariais, e também para possibilitar qualidade às relações interpessoais e de bem-estar.
- Vínculo estreito entre o consumo e o trabalho => Redução na centralidade do trabalho (em comparação com as concepções do capitalismo tradicional e tradição marxista)
- Busca do progresso (incluindo a valorização da mecanização) => permite buscar no trabalho satisfação socioeconômica e interpessoal.



A instrumentalidade do trabalho sob o gerencialismo

- Troca de trabalho empobrecido no conteúdo (com uma organização do trabalho baseada na mecanização, na divisão parcelada do trabalho e na estrita supervisão), por:
- Recompensas salariais/ financeiras, assistenciais e interpessoais, satisfação do consumo
- A troca fez calar os desejos mas não os eliminou. ..



Enquanto isso, no Brasil...

- A falta de um efetivo Estado do Bem-Estar no Brasil e o prolongamento da ditadura militar fizeram que algumas conquistas de melhores condições de trabalho ocorressem tardiamente, entre o final da década de 1970 até meados da década de 1980, a partir do processo de abertura democrática do país.



A decadência do Estado do Bem-estar

- Fim da Guerra Fria
- Derrocada do socialismo
- Crise fiscal
- Internacionalização da economia: diminuição da eficácia dos Estados Nacionais
- O estilo de gerenciamento : as empresas gigantes, com estruturas complexas e caras perderam a flexibilidade necessária para acompanhar as tendências de mercado.
- Crise interna do fordismo quanto à oferta e uma crise internacional quanto à demanda.



As críticas humanística ao modelo do bem-estar

- O trabalho, tomado como mercadoria sob o compromisso fordista, valoriza-se como valor de troca e não pelo seu próprio conteúdo, perdendo a capacidade de se constituir numa categoria estruturante da identidade dos indivíduos e da sociedade. (Gorz, 1982).
- Tragtenberg (1980) tece forte crítica à atuação dos psicólogos vinculados ao chamado movimento das relações humanas: reduzir os problemas de convívio dos indivíduos com o trabalho às suas manifestações nas relações interpessoais, desprezando o fato de que estas são construídas no contexto socioeconômico.



Um novo modelo sob o impacto:

- Da adoção de novas tecnologias na produção – informática e automação ;
- Da revolução nos meios de comunicação;
- Do surgimento de novos estilos de gestão.

As resistências dos trabalhadores à cadência da máquina e às tarefas sem significado gradualmente evidenciou que a tentativa do capital de eliminar a iniciativa e decisão operária era um objetivo inalcançável .

A expropriação do saber operário nunca ocorreria por completo e o capital continuaria a depender dele para resolver os problemas não-previstos no processo produtivo.



Alterações nos estilos gerenciais

- Redução dos controles e abertura de espaços de participação.
- Pressupostos para o desempenho organizacional: o bem-estar dos indivíduos, as funções/capacidades complexas dos indivíduos (raciocínio abstrato, valores, identificação com a empresa, capacidade de guiar-se por objetivos, de resolver problemas, criar, levantar alternativas, discordar, etc.), maior competência interpessoal para convívio em grupo e para negociar.
- Círculos de Controle de Qualidade, na Gestão Participativa, nos Programa de Qualidade Total, Toyotismo.
- Maior envolvimento do trabalhador no processo decisório e o gosto do trabalhador pelo que faz.



O bem-estar do indivíduo passa a ser valorizado

Fordismo:

- Bem-estar era um resultado externo ao trabalho, uma compensação pelo trabalho duro.
- “O pensar” operário deveria ser eliminado, pois perturbava a produção.

Novos estilos gerenciais:

- o bem-estar torna-se um insumo necessário à realização das tarefas.
- as organizações necessitam das habilidades cognitivas dos trabalhadores.



A substituição da eletromecânica pela microeletrônica.

- flexibilidade que introduz no processo produtivo = comporta modificações no tipo e na seqüência das operações;
- redução do tempo de produção, possibilitando novas formas de combate aos tempos mortos de trabalho, por exemplo, por meio da maior integração entre as operações e a circulação de materiais e mesmo entre as diferentes fases da operação;
- A conseqüência é que o trabalho vai se tornando uma tarefa de controle e supervisão das máquinas.



Impactos na organização

- A maior participação requer descentralização administrativa, que elimina níveis hierárquicos intermediários na estrutura da organização, com isto extinguindo postos de serviço.
- O combate ao gigantismo organizacional, concentrando as ações em suas atividades fins, eliminando e/ou terceirizando setores e/ou atividades.
- Terceirização - passar do contrato de trabalho para o contrato comercial (menos encargos sociais e visão acentuada do trabalho como mercadoria)



Novas questões para a psicologia

- Quais os efeitos de tais políticas naqueles empregados que ficam?
- Vivem sob a égide do medo da demissão?
- Isso afeta suas motivações, seu envolvimento?



Reengenharia

- Segundo Hammer e Champy(1994), consiste em abandonar velhos sistemas e começar tudo de novo.
- Foi concebida quando criticar ou propor algo que contradizia o modelo fordista/taylorista já não causava um grande impacto.



- A reengenharia articula também o desenvolvimento tecnológico à desconcentração produtiva, à recusa da produção em massa baseada na noção das diferenciações dos clientes e/ou inexistência do cliente médio.
- A reengenharia tem sido acompanhada na prática pela aplicação de políticas poupadoras de mão-de-obra bastante radicais.
- O estruturador de negócios => o trabalhador de caso e/ou equipe de caso, pois a proposta supõe um único trabalhador ou uma pequena equipe integrada dando conta do processo como um todo e, conseqüentemente, realizando o atendimento completo do cliente.



Toyotismo

- Horizontalização
- Mas também supõe-se a intensificação da exploração do trabalho.
- Eliminação cada vez mais intensa do número de postos de serviço, o que implica acelerada redução do número de empregos no núcleo moderno e formal da economia.



Mudanças de valores

- A descrição do trabalho como monótono, embrutecido, repetitivo, manual, pesado, etc., não dá mais conta da realidade após essas transformações, ao menos no processo de trabalho no núcleo moderno da economia.
- Valores como criatividade, autonomia, independência, iniciativa, reconhecimento, saúde, desafio, etc., deixam de ser alvos distantes para serem requisitos concretos do trabalho.



Será que mudaram os propósitos ou o discurso?

- Para Heloani (1996), as novas formas de gestão tentam harmonizar elevação do grau de autonomia do trabalhador e desenvolvimento de mecanismos de controle mais sutis, nos quais a dominação ocorre ao nível do inconsciente. É suposto que o trabalhador realize determinadas ações de forma autônoma porque se identifica com os objetivos e valores das empresas, e não mais pelo controle estrito da supervisão. O controle é interiorizado culturalmente e passa a ser tomado por autocontrole.



Novo cenário

- Eliminação tendencial de postos de atividades repetitivas, recomposição de atividades, ênfase na polivalência, revalorização da qualificação dos trabalhadores, foco nas relações de mercado e concorrência, horizontalização das relações de poder, tendências de adoção de estratégias gerenciais que ampliam a participação no processo decisório, renovação tecnológica baseada na informática, automação e modernização da comunicação, diminuição dos quadros de pessoal e maior circulação do seu pessoal entre cargos e filiais.



Novas questões para a psicologia

- Há mais possibilidades de gosto pelas tarefas?
- Como se compatibiliza tais possibilidades com as pressões?
- Como se envolver com as tarefas e se comprometer com os objetivos organizacionais, quando não se tem garantia da permanência na organização?
- Que conseqüências psíquicas têm as pressões por produtividade?
- Há compatibilidades entre o que se exige do trabalhador e as condições que lhe são oferecidas?
- Ocorrem alterações psíquicas? Quais são elas? Que significados os indivíduos atribuem a essas mudanças? Os indivíduos estão mais motivados ao trabalho? Que novas demandas se apresentam aos psicólogos?



O desemprego estrutural

- Os trabalhadores em atividades em declínio e sem flexibilidade para mudar serão os mais prejudicados.
- Estratégia de enfrentamento do problema, para qualquer país => procurar melhorar as aptidões do seu povo ou facilitar a transição para novos empregos.



- A migração da oferta de emprego do setor industrial para o setor de serviços, a interdependência entre os segmentos formais e informais da economia, o aumento dos empregos de tempo parcial e temporários.
- O desemprego mais freqüente e a concomitante vivência da ameaça de desemprego
- Percepção generalizada de instabilidade.
- As expectativas de um emprego para toda a vida, propagadas na década de 1960, tornam-se hoje irrealistas.



- Como reagem os que ficam?
- E sob a ameaça, há envolvimento com o conteúdo do trabalho?
- Aumenta ou diminui a atenção à qualidade do que se faz?
- Aumenta o comprometimento?
- Que impacto tal ameaça tem sobre a motivação e sobre a saúde das pessoas?



- Se a renda está associada à oferta do emprego,
deve haver regulamentação do salário?
- A elevação do salário mínimo gera desemprego?
- E a flexibilização no estabelecimento de salário facilita a superexploração?



O problema de incompatibilidades entre níveis instrucionais e cargos e salários.

- Por exemplo, Soratto e colaboradores (1996) assinalam que numa amostra de 338 bancários, 60% dos que trabalhavam no setor privado e 80% no setor público já haviam cursado ou estavam cursando o nível superior.
- Não foi encontrada nenhuma relação entre o nível de escolaridade e as funções.



- A concepção acentuadamente instrumental do trabalho sob o gerencialismo cria, portanto, tensões (contradições) em torno da busca de qualificação pela instrução formal e o conteúdo dos postos de trabalho.



O discurso da empregabilidade

- Supõe que cada um é responsável por se tornar empregável.
- Que implicações têm esta situação nas políticas de treinamento e de desenvolvimento de pessoal?
- O quanto as empresas têm assumido a responsabilidade de treinar pessoal?
- Está ocorrendo uma tendência de transferência da responsabilidade da empresa para o indivíduo?
- Quanto o próprio indivíduo deve investir na sua qualificação?
- Quanto compete à organização?
- O tempo gasto em se qualificar e requalificar é um tempo de trabalho?
- Treinamentos, cursos, congressos e outras formas de qualificações além da jornada de trabalho significam jornada de trabalho maior?



- A reduzida fiscalização dos aspectos de segurança no trabalho;
- Baixos níveis de instrução e de salários da população;
- Tratamento da demissão;
- Política paternalista do Estado em relação ao empresariado => arca com as despesas decorrentes de acidentes de trabalho e doenças profissionais.
- Trabalhadores e seus sindicatos aceitam trocar a falta de adoção de medidas preventivas por adicionais de insalubridade e periculosidade.



Questões para a psicologia

- A psicologia tem mapeado as alterações psíquicas por ocupações?
- Há alterações psíquicas reconhecidas como sendo vinculadas ao trabalho?
- Há um espaço de atuação do psicólogo junto às políticas públicas de saúde do trabalhador?



Segmentalistas

- Os segmentalistas descrevem a distribuição de salários como sendo plurimodal.
- Estudam o crescimento da renda por nível de escolaridade para (1) trabalhadores rurais, (2) urbanos assalariados e autônomos, (3) o mercado primário subordinado e (4) o mercado primário independente.



Segmentalistas

- Não se pode dizer que a renda cresce inequivocadamente conforme o nível da educação.
- Isso ocorre apenas para os trabalhadores dos mercados primários (principalmente independente).
- Os segmentalistas caracterizam o mercado de trabalho primário por hábitos de trabalho e empregos estáveis, salários relativamente altos, produtividade alta, progresso técnico, existência de canais de promoção internos, oferecimento de treinamento e promoção por antigüidade. Tais características são mais comuns em firmas grandes, às vezes oligopolistas, e com alta relação entre capital/trabalho.



- Já o mercado de trabalho secundário é caracterizado por alta rotatividade da mão-de-obra, salários relativamente baixos, más condições de trabalho, baixa produtividade, estagnação tecnológica, oportunidades de aprendizagem proximadamente nulas e mão-de-obra não-organizada por meio de sindicatos.



Questões para a psicologia

- Que pensam os homens dos nossos dias sobre seu trabalho?
- O que esperam dele? Que resultados desejam?
- Sentem orgulho pelo que fazem? Associam-no a que valores?
- Queixam-se de quê?
- A relação com o trabalho tem afetado a vida em família? Como? A família apóia o indivíduo em seu trabalho?
- Encontram no trabalho a realidade que buscam?
- A categoria trabalho continua estruturando a vida das pessoas e dificilmente isso mudará a curto prazo



Questões para a psicologia

- O desemprego afeta a saúde mental ou é o contrário?
- A variação da natureza das pequenas alterações psíquicas ocorre por categoria ocupacional?
- E dentro de um mesmo setor econômico, varia por organizações?
- Existem doenças mentais associadas ao trabalho? É possível o desenvolvimento de ações preventivas?
- Que caminhos a Psicologia tem apontado? Tem optado pela busca de soluções individuais ou coletivas?
- As respostas encontradas pela Psicologia reforçam que tipo de concepção do trabalho?



ENFIM: TRABALHO

PRAZER



SOFRIMENTO



Resumo

- Com o surgimento do capitalismo engendrou-se uma concepção do trabalho que o exalta como central na vida das pessoas, como o único meio digno de ganhar a vida, independente do seu conteúdo. Segundo esta ótica, trabalhar duro conduz ao sucesso econômico.
- Como a realidade do trabalho concreto na qual engendrou-se tal concepção era extremamente adversa, apesar da atratividade que a fábrica e/ou a oficina representava em relação ao campo, ou da extrema falta de meios de sobrevivência, esta concepção precisou do apoio do protestantismo e depois da administração clássica para chegar a sua exaltação.



□ A mesma realidade que engendrou aquela concepção do capitalismo tradicional também nutriu os movimentos que lhe ofereciam resistência. Surge, entre essas tendências, a concepção marxista, que analisa o trabalho sob o capitalismo criticando sua mercantilização, bem como elucidando características como alienação, monotonia, repetição, embrutecimento, submissão, humilhação e exploração. A concepção marxista reivindicava um trabalho no qual se pudesse produzir a própria condição humana.



O desenvolvimento do capitalismo na primeira metade do século XIX levou à tentativa de construção

- A concepção implícita de trabalho atribuía uma centralidade relativamente menor, posto que o consumo ganhava importância e o trabalho lhe sendo uma mercadoria, era importante porque se constituía em um meio de garantia do consumo. Aquelas características do trabalho, já presentes no capitalismo tradicional e decorrentes da organização da produção (por exemplo, parcelamento segundo as mínimas operações componentes, empobrecimento do conteúdo, etc.), foram exarcebadas; porém, a obtenção do sucesso econômico passou a ser explicada de maneira mais complexa sendo o esforço apenas um dos aspectos relevantes. Estabelecia uma troca entre trabalho esvaziado de conteúdo, mas estimulado pelo reforços socioeconômicos. Cabia então às empresas o gerenciamento dessa situação, sob regulação do Estado (concepção gerencialista).



Em síntese, podemos dizer que o mundo do trabalho, a partir dos anos 1970, conta, um cenário cujos marcos conjunturais são:

- (1) um crescimento mais lento da economia, com queda da credibilidade no progresso e no futuro;
- (2) surgimento do desemprego estrutural e dissociação entre crescimento econômico e crescimento da oferta de emprego;
- (3) generalizada percepção de instabilidade no emprego;
- (4) persistência de várias formas de discriminação (por exemplo, qualificação e gênero);
- (5) intensificação das desigualdades sociais pelas características da distribuição de renda;
- (6) tendência à redução das incompatibilidades entre instrução formal e requisitos dos postos de trabalho no núcleo moderno da economia e
- (7) persistência das trocas de trabalho pobre em conteúdo e/ou arriscado por aumento de consumo entre a maioria da população (trabalhos precários).

