



MARCOS LUIZ COELHO ALVES JÚNIOR

**ORGANIZAÇÕES FORMAIS DE TRABALHO: UMA ANÁLISE
SOBRE OS IMPACTOS DA TRAJETÓRIA PROFISSIONAL
CAPITALISTA NO CARÁTER DO TRABALHADOR**

IPATINGA/MG

2020

MARCOS LUIZ COELHO ALVES JÚNIOR

**ORGANIZAÇÕES FORMAIS DE TRABALHO: UMA ANÁLISE
SOBRE OS IMPACTOS DA TRAJETÓRIA PROFISSIONAL
CAPITALISTA NO CARÁTER DO TRABALHADOR**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao
Curso de Direito da Faculdade de Direito de
Ipatinga, como requisito parcial para obtenção do
título de Bacharel em Direito.

Orientador: João Carlos Duarte

**FACULDADE DE DIREITO DE IPATINGA
IPATINGA/MG**

2020

Dedico esta monografia a todos aqueles que sempre estiveram comigo durante este percurso, sempre me apoiando e me dando toda estrutura para conseguir alcançar essa etapa da minha vida! Muito obrigado a todos vocês!

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus por estar concluindo esta etapa em minha vida, que é o curso de direito, na qual me esforcei muito para chegar até aqui. Agradeço de todo meu coração, aos meus queridos amigos e familiares que me deram total apoio nesta jornada acadêmica.

Meus singelos agradecimentos a toda equipe de professores e colaboradores da Faculdade de Direito Fadipa, que prestaram, com excelência, o serviço que nos proporcionou este momento.

E por fim, o meu muito obrigada a todos que de alguma maneira contribuíram para a realização deste grande sonho.

“Só engrandecemos o nosso direito à vida cumprindo o nosso dever de cidadão do mundo”. (Mahatma Gandhi)

RESUMO

Esta pesquisa teve por objetivo analisar os impactos da “odisseia” profissional do trabalhador, assim como apresentar conceitos acerca da dinâmica do mercado de trabalho moderno e exemplificar situações em que a busca por sucesso profissional transforma a vida do trabalhador. Será abordado também sobre o desgaste físico e emocional que a carreira profissional pode trazer ao indivíduo, assim como compreender quais são os possíveis impactos psicológicos, que podem se manifestar no indivíduo, quando o mesmo se vê atuando em uma área diferente da qual estudou ou ansiou atingir na vida profissional. Procurou-se buscar as respostas através de estudo de caso, pesquisa exploratória, levantamento bibliográfico dos conceitos de trabalho, carreira e impactos na vida do indivíduo. Assim, o presente trabalho de conclusão de curso será realizado na forma de pesquisa bibliográfica, utilizando-se de obras que versem sobre o tema direta ou indiretamente. Importante salientar que as fontes escolhidas como referência bibliográfica para o trabalho foram selecionadas pela íntima relação com o tema, atualidade, mesmo algumas das obras sendo antigas, porém atemporais, e sua relevância.

Palavras chave: Impactos. Trabalho. Profissional. Emocional.

SUMÁRIO

| | |
|--|-----------|
| 1 INTRODUÇÃO | 8 |
| 2 BREVE CONSIDERAÇÕES SOBRE AS ORGANIZAÇÕES FORMAIS DE TRABALHO | 9 |
| 2.1 Mercado de trabalho | 11 |
| 2.2 As transformações no mercado de trabalho | 16 |
| 3 DA TRAJETÓRIA PROFISSIONAL NO CARÁTER DO TRABALHADOR..... | 19 |
| 3.1 As consequencias pessoais do trabalho no novo capitalismo..... | 19 |
| 3.2 Novas formas de trabalho e construção de carácter..... | 21 |
| 3.3 A busca pelo sucesso profissional transforma a vida do trabalhador..... | 23 |
| 3.4 Os traços da flexibilidade mais desconcertantes sobre o carácter pessoal | 26 |
| 3.5 Sobre o Programa Verde Amarelo criado pelo Governo Federal..... | 27 |
| 4 DOS IMPACTOS PSICOLÓGICOS CAUSADOS PELA MUDANÇA NA TRAJETÓRIA PROFISSIONAL..... | 29 |
| 4.1 O desgaste físico e emocional que a carreira profissional pode trazer ao trabalhador..... | 30 |
| 4.2 O estresse devido a profissão não desejada | 32 |
| 5 CONCLUSÃO | 35 |
| <u>REFERÊNCIAS.....</u> | 36 |

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem por objetivo analisar as organizações formais, sobre os impactos da trajetória profissional capitalista no caráter do trabalhador e como as mudanças na área profissional podem atingir o psicológico do trabalhador.

Devido às grandes mudanças e à disputa acirrada de mercado, é exigido, cada vez mais, dos profissionais, desempenho e dedicação no trabalho. Assim, a inserção de um profissional no mercado se torna uma tarefa cada vez mais difícil e frustrante para o indivíduo.

Nos tempos atuais, o sistema que envolve o mercado de trabalho procura por pessoas hábeis, que estejam abertos a modificações a curto prazo e que dependam cada vez menos de leis e normas formais. Com as novas mudanças, muitos dos trabalhadores acreditam que isso possa trazer algo diferente para a vida profissional e pessoal. Com a implantação do regime flexível, entende-se que o trabalho e seus processos, como também o termo empregado, passaram a ter outros significados, pois trabalho e emprego não devem ser reduzidos a mesma coisa.

O trabalho é a fonte de realização das potencialidades da natureza social do homem e o emprego transmuta essa ação laborativa humana em atividade que produz uma sociabilidade alienada, mercantilizada e lucrativa nas relações capitalistas.

Sendo assim, as mudanças no mercado de trabalho trouxeram impactos na vida do trabalhador, abrindo novas oportunidades para sua trajetória profissional, mas trazendo, também, alguns transtornos.

Portanto, o presente trabalho abordará em seu primeiro capítulo, um breve conceito das organizações formais de trabalho, mercado de trabalho e suas respectivas transformações no decorrer dos anos.

O segundo capítulo terá enfoque na trajetória profissional do indivíduo e como o desgaste da busca pela carreira afeta diretamente no caráter do trabalhador. Será abordado também, sobre o programa implantado pelo Governo Federal, chamado Verde Amarelo, cujo o objetivo é beneficiar jovens de 18 a 29 anos de idade que nunca trabalharam de carteira assinada.

E por último, o terceiro capítulo, apresentará quais são os impactos psicológicos causados no trabalhador pela mudança na trajetória profissional.

2 DAS ORGANIZAÇÕES FORMAIS DE TRABALHO

A palavra organização significa ferramenta ou instrumento, e vem de origem grega. Assim, pode-se observar que as organizações estão presentes por toda parte e raramente são propostas como um fim em si mesmo. As realizações da sociedade moderna só aconteceram porque as pessoas em grupo se envolvem em projetos comuns ou pretendem atingir metas que beneficie a todos.

Portanto, as organizações existem porque um grupo de pessoas se reuniu para atingir um objetivo único e, assim, as mesmas são os principais recursos que as organizações necessitam para alcançar seus objetivos.

A palavra organização tem diversos sentidos conforme o autor Chiavenato (1997, p.264):

A organização sob o ponto de vista das ciências comportamentais – representa um sistema de comportamento de todos os participantes, todas as relações formais e informais;

A organização no sentido de empresa – seria um empreendimento moldado para atingir um objetivo;

A organização como função administrativa – representa a organização como parte do processo administrativo. É o agrupamento de atividades necessárias para atingir os objetivos da empresa e a atribuição de cada agrupamento a um executivo com devida autoridade para atingir tais atividades.

A Organização requer, pois, o estabelecimento de relações de autoridade com disposições para a coordenação entre as mesmas, tanto vertical como horizontalmente, na estrutura da empresa. (CHIAVENATO, 1997, p. 264)

Para Gibson (1981, p.38), as organizações formais são como “sistemas que perseguem metas e objetivos que podem ser alcançados de modo eficaz e eficiente pela ação conjunta de indivíduos”. As organizações também têm o papel de criar novos ambientes, desenvolver a sociedade e interagir com outras organizações.

As organizações formais são burocráticas, justamente por se basearem em regulamentos, com direitos e obrigações. Assim, as organizações exageram na tentativa de regulamentar tudo o que for possível a respeito do comportamento humano.

O principal grupo social das organizações é o secundário, isso nas organizações formais, onde as pessoas têm relações regidas por regulamentos explícitos, utilizando-se de recursos, divisão de trabalho e processos de transformação.

Existem três características fundamentais da burocracia, segundo Maximiano (2000, p.117) que são:

- a) Formalidade – que são as normas;
- b) Impessoalidade – a autoridade está ligada aos cargos que ocupam e não às pessoas;
- c) Profissionalismo – os funcionários buscam uma carreira.

Mas dentro de toda a organização formal, existe a informal, que segue características dos grupos primários (família, amigos, vizinhos), e estão envolvidos diretamente com a cultura e o clima organizacional.

Para Chiavenato (1997, p.117), Mary Follett é um dos principais ícones dos chamados “psicólogos da organização”, e esta apresenta os seguintes aspectos da organização: - Constitui o resultado de uma série de intransigências que levam em conta um número infinito de possibilidades em torno de uma situação específica ou única; - É uma força viva, móvel, fluida; - Representa pessoas que reagem e respondem a estímulos que não podem ser definidos com precisão.

Sendo assim, todos os problemas de uma organização, onde quer que ocorram, constituem problemas de relações humanas. A filosofia da organização, para Follett, pode ser resumida em dois aspectos básicos: interpenetração de autoridade ao invés de superioridade e controle sobre fatos mais do que sobre pessoas, marcando assim a importância dos indivíduos, seus relacionamentos e sentimentos, como fator importante para o bom funcionamento da organização.

Uma visão interessante do processo de sobrevivência das organizações é o apresentado por Morgan (1996, p.69), onde as organizações, como organismos da natureza, dependem, para sobreviver, da habilidade de adquirir adequado suprimento de recursos necessários à subsistência. Nesse esforço, tais organizações enfrentam a competição com outras organizações e, uma vez que comumente exista escassez de recursos, somente os mais adaptados sobrevivem.

A natureza, o número e a distribuição de organizações em qualquer tempo dependem da disponibilidade de recursos, bem como da competição dentro e entre diferentes espécies de organizações.

Assim, o ambiente é o fator crítico na determinação de quais organizações terão sucesso e quais fracassarão, selecionando os competidores mais fortes através da eliminação dos mais fracos.

2.1 Mercado de trabalho

Mercado de trabalho é um termo que está presente em grande parte das discussões da economia e da sociologia em todos os países com destaque para os trabalhos da área de relações de trabalho. No entanto, há muitos textos que utilizam o termo na tentativa de compreendê-lo, dimensioná-lo, e também explicar as mudanças que o afetam nas últimas décadas em função do desenvolvimento tecnológico e das alterações nos padrões econômicos. No entanto, são raros os estudos que desenvolvem uma reflexão teórica do conceito ou que apresentam a vertente teórica a ser utilizada para a análise (ROCHA DE OLIVEIRA, 2009).

Uma abordagem que colabora com a compreensão do mercado de trabalho é a da teoria institucional, que destaca a importância da atuação de diferentes atores (sindicatos, governo, empresa, etc.) e a interferência de regionais na formação da força de trabalho: valores com relação ao trabalho, qualificação e outros elementos culturais (ROCHA DE OLIVEIRA; PICCININI,2011). A perspectiva institucional reforçada por Steiner (2005 *apud* ROCHA DE OLIVEIRA; PICCININI,2011), leva em conta não só as redes sociais centradas na família, amigos e colegas de trabalho, mas também a existência de órgãos de mediação específicos, como concurso e organizações de colocação de mão de obra para a organização e alterações do mercado de trabalho.

Ao assumirem importante papel na obtenção de um posto de trabalho, tais redes interferem na organização mercantil, em oposição à ideia de igual disponibilidade de postos a todos interessados. Desse modo, Rocha de Oliveira e Piccinini (2011) afirmam que em cada mercado de trabalho existe um conjunto de instituições formais que contribuem significativamente para dar a este uma dinâmica específica.

Ainda de acordo com a teoria institucional, as normas e as formas de capacitação, seleção e remuneração dos trabalhadores não seguem simplesmente a lógica da competência e do mercado. Médias e grandes empresas definem suas próprias regras e práticas de como preparar os trabalhadores para os postos, como remunerá-los, atribuir-lhes funções e promoções internas.

Todas as profissões e ofícios, bem como algumas empresas, se orientam por regras institucionais, em vez da simples lógica mercantil da oferta e da demanda. Os profissionais se movem e competem em segmentos específicos do mercado de trabalho, de modo que não ocorre competição direta por postos oferecidos em diferentes setores (ROCHA DE OLIVEIRA; PICCININI,2011).

Na visão de Horn (2009), o mercado de trabalho é um arranjo institucional, no qual vendedores e compradores de trabalho realizam suas transações. Duas funções primárias são cumpridas por esse arranjo: por um lado, aloca a força de trabalho da sociedade entre diferentes usos produtivos e, por outro, assegura renda aos que participam de suas transações. Além disso, o mercado de trabalho afeta o próprio mecanismo de extração dos serviços de trabalho ou o desempenho dos processos laborais.

No entanto, essa síntese deve ser encarada como uma aproximação inicial do conceito de mercado de trabalho e seus problemas teóricos. O primeiro dos problemas diz respeito ao objeto de transação nesse mercado. Na grande maioria das trocas mercantis, o vendedor transfere os direitos de propriedade da mercadoria ao comprador, em troca de um montante de dinheiro, porém, isso não ocorre com o trabalho.

À medida que recebe salários e benefícios do empregador, o trabalhador coloca sua capacidade de prestar serviços à disposição da organização por um intervalo definido de tempo. Dessa forma, o objeto da transação mercantil é uma capacidade de prestar serviços do trabalho e não o trabalho em si.

A organização dos mercados de trabalho é marcada por uma desigualdade estrutural na disponibilidade dos recursos de poder de que as partes utilizam para obter sucesso na luta concorrencial que se estabelece entre si e os membros do seu próprio lado do mercado (HORN, 2009). A ideia de que o lado da oferta sofre de uma fraqueza congênita é antiga na tradição da Economia Política e perpassa outras ciências da sociedade.

A sociologia do mercado de trabalho latino-americano focou-se na mobilidade ocupacional, tema que repercutia bastante entre latino-americanos em geral e brasileiros, em especial. O trabalho, juntamente com o mercado de trabalho, estava longe de ser um território de interesse analítico que importasse em si mesmo aos estudiosos. Antes, ele fornecia os indicadores empíricos para um fenômeno de outra natureza: o da constituição das hierarquias de estratificação social (em que se encontravam as indagações sobre mobilidade social). Este sim, era central para as teorias sociológicas do desenvolvimento (GUIMARÃES, 2009).

Já os estudos sociológicos que se reivindicaram como interessados no mercado de trabalho centraram-se, primeiramente, no entendimento da estrutura do

emprego, como forma de refletir sobre as mudanças no mercado de trabalho relacionadas à urbanização e à industrialização crescente.

Na verdade, foram as análises de inspiração marxista sobre a chamada “marginalidade social” o grande divisor de águas nos estudos do mercado de trabalho. Foi com elas que surgiu o esforço sociológico no sentido de teorizar, de maneira sistemática, a respeito da heterogeneidade que caracterizaria o trabalho na América Latina. Com efeito, entre pesquisadores da urbanização brasileira, tema que desafiava os intérpretes das mudanças em curso no Brasil das décadas de 1960 e 1970, a problemática da assim chamada “marginalidade urbana” estava solidamente estabelecida como central à agenda de pesquisa.

Assim, a ênfase era dada à funcionalidade das naturezas de inserção não tipicamente capitalistas para o entendimento da dinâmica do emprego nos grandes centros urbanos e para o processo de acumulação capitalista no Brasil, o que levou ao abandono das ideias sobre caráter “sociopático” do processo brasileiro de crescimento urbano (GUIMARÃES, 2009).

Dessa maneira, se constituía a força de trabalho e o mercado de trabalho nacionais, desafiando os sociólogos do trabalho a teorizar o processo de construção social deste mercado. Entretanto, eles acabaram voltando sua atenção para o interior das fábricas, para o estudo dos processos de trabalho, especialmente interessados nos ambientes fabris e na dinâmica das relações sociais no interior das firmas.

Outra vez, o mercado de trabalho passava a segundo plano, reaparecendo pontualmente como mecanismo de sustentação para o despotismo fabril que andava junto com o despotismo político do período ditatorial. À medida que se retraía a sociologia dos mercados de trabalho, consolidava-se uma ciência política do trabalho, que tinha no estudo das regulações deste mercado um dos seus alvos.

Guimarães (2009) questiona: por que faria falta uma sociologia econômica dos mercados de trabalho, ou como a análise destes se beneficiaria das reflexões da sociologia econômica contemporânea acerca dos mercados em geral e da circulação do trabalho em especial. A autora afirma que:

Para a sociologia econômica, teorizar sobre o funcionamento dos mercados e das firmas, destacando os mecanismos sociais (extra econômicos) que pautam a sua construção foi um domínio privilegiado desde o início, não sem razão, visto que mercados e firmas são dois dos focos centrais às teorias relativas à dinâmica da vida econômica. Por outro lado, a sociologia do trabalho seguiu por muito tempo estudando o mercado de trabalho pelos seus

resultados, ou estrutura, do que pelos processos que nele tinham lugar (GUIMARÃES, 2009, p. 159).

Com base nessas constatações, Guimarães (2009) desenvolveu um estudo voltado para entender como as oportunidades ocupacionais são postas ao alcance dos indivíduos, focalizando a dinâmica do mercado de trabalho sob o ponto de vista dos mecanismos acionados na saída do desemprego. Aliado ainda aos insights da nova sociologia econômica, que permitem aprofundar um pouco mais a agenda de estudos do mercado de trabalho, no que concerne aos mecanismos mobilizados para se ter acesso a um emprego.

Isso ocorre porque a busca por trabalho não é um empreendimento simples, como poderia parecer inicialmente, pautado por certo voluntarismo do demandante de emprego. Certas vezes, um longo caminho tem de ser percorrido para que um indivíduo possa qualificar-se como um demandante de emprego. Desta forma, não basta estar desempregado para habilitar-se como um bom demandante de emprego.

Tal fato acontece porque não é nada trivial estar no mercado à procura de trabalho. Quando as vagas são escassas, flexibilizam-se os momentos e as condições em que estas são oferecidas, além de os requerimentos para ocupa-las se elevarem e da abundância de indivíduos que as almejam. Nesse contexto, as empresas externalizam suas atividades de recrutar e triar candidatos, na sua busca pela focalização racionalizadora.

Então, as empresas basicamente definem os perfis almejados de trabalhadores, passando as primeiras tarefas de seleção de candidatos para intermediários. Dessa forma, espera-se o melhor desempenho tanto do trabalhador a ser contratado, quanto da agência de empregos ou da empresa de trabalho temporário que o triou.

Percebe-se que o processo de legitimação do indivíduo como demandante de emprego ou possível empregado tem um percurso no mercado de intermediação (GUIMARÃES, 2009).

Nessa conjuntura, as agências de emprego privadas e as empresas de trabalho temporário são movidas pelo intuito de fidelizar a empresa usuária, que contrata seus serviços para preencher vagas. Seu desempenho será bem-sucedido quanto maior for o número de empresas clientes e quanto mais rápida e eficiente for sua capacidade de encaminhar candidatos potencialmente recrutáveis ou de prover trabalhadores subcontratados à empresa que toma seus serviços.

Porém, em sua grande maioria, principalmente entre as de pequeno e médio porte, tais empresas fazem escassos investimentos no que concerne à captura de demandantes, que lhes chegam por gravidade, dado o efeito inercial do recorrente desemprego.

Assim, visto que chegam por gravidade e em grandes números, esses demandantes devem saber apresentar-se aos intermediários privados da maneira mais apropriada possível, o que engloba um modo adequado de agir, de se vestir, de se portar e de apresentar suas qualificações, habilidades e pretensões, isso tudo com custos pessoais.

Além desses quesitos, cabe ressaltar que o processo de seleção é marcado por dois fatos importantes. Primeiro, o mercado de trabalho é fortemente heterogêneo, sendo recorrentes as trajetórias despadrionizadas, fragmentarias e, no caso dos jovens, os percursos marcados pela escassa experiência de trabalho, notadamente aquela que mais conta, registrada em carteira (GUIMARÃES, 2009). Segundo, o mercado de trabalho se enraíza num contexto de enorme desigualdade social e elevada pobreza.

Com isso, falta aos indivíduos as condições para se apresentarem como bons demandantes de emprego, faltando, à maior parte deles, a biografia ocupacional almejada pelos ofertantes de vagas. Ademais, muitos sequer têm o capital cultural para suprir os requisitos de apresentação de si: não têm currículo ou nem sabem do que se trata; outros, se o sabem, não operam computadores e não teriam condições de prepará-los, visto que lhes faltam os meios materiais para dispor de um computador e de uma impressora.

Toda essa complexidade dos agentes e das condutas na situação de procura, leva o autor Guimarães (2009) a considerar um argumento chave: o de que o entre cruz entre oferta e demanda de trabalho não é trivial, mas precisa ser tratado como um processo, e não somente pelo seu resultado, como corriqueiramente tem sido feito nas análises acerca dos mercados de trabalho.

Assim, ao tomar a situação de procura como um objeto de investigação sociologicamente relevante para desvendar a dinâmica dos mercados de trabalho, Guimarães (2009) revela ser possível entrever como a obtenção de trabalho é um processo multifacetado em sua rica construção social.

Nessa perspectiva de pensar o mercado de trabalho e sua sociologia, principalmente na realidade latino-americana, que seria caracterizada para mercados

heterogêneos de trabalho, apresentam-se a seguir algumas tendências para o mercado de trabalho na América Latina.

2.2 As transformações no mercado de trabalho

Para entender melhor sobre as transformações no mercado de trabalho, Franco (2001) descreve que as empresas exigiam determinadas características para os candidatos, próximo ao século XX. Assim, nesse cenário tanto o mercado de trabalho quanto os profissionais dependiam das empresas. Mas, em meados dos anos 70 e 80, esse cenário mudou, pois, as novas mudanças fizeram com que a empresa também dependesse do mercado de trabalho, assim como o profissional depende da empresa.

Com o surgimento da automação, da robótica e da microeletrônica no mundo fabril, a década de 80 foi de grande avanço tecnológico. Com as novas tecnologias, o fordismo e o taylorismo deixaram de ser os únicos modelos produtivos no mercado, assim combinando-se com outros processos de produção, como neofordismo, neotaylorismo e pós-fordismo. Nesses novos processos de trabalho, destaca-se que a produção em série é substituída pelas novas formas de adequação da produção à lógica do mercado, ou seja, pela flexibilização da produção (ANTUNES, 2003).

Nos anos 80 e 90, ocorreram muitas tentativas de revolução no mundo do trabalho, como explica Franco (1999), porém, o autor argumenta que não foi possível o sucesso. Nessa época, as propostas de melhoria apresentaram resultados menores do que se esperava, sendo que a cultura, a emoção, os hábitos, ou seja, as peculiaridades de cada empresa e do ser humano foram esquecidas. Contudo, após a Era Industrial, no final do século XX, surge a era da informação.

Começaram então nesse período, ocorrer os avanços tecnológicos, onde surgem a comunicação informatizada e a velocidade das informações aceleradas através de computadores e internet.

A era da informação, conforme Vergara (2013), pode atrapalhar ao invés de auxiliar, de forma que o excesso de informação dificulta no momento de filtrar o que é mais relevante. Entretanto, de forma positiva, revelando o poder da globalização, a informação cruza fronteiras geográficas, fazendo com que as empresas tenham acesso rapidamente, via e-mail, telefone, celular, entre outros meios.

Assim, esclarece o autor Toffler (2005) que, com o avanço tecnológico e sua reestruturação, o emprego migrou do setor industrial para o setor de serviços, tanto de maneira informal quanto formal. No conhecimento do autor, a sociedade está cada vez mais informatizada e dividida em subculturas, fazendo com que os indivíduos se tornem ao mesmo tempo produtores e consumidores de bens e serviços. Rifkin (2004) ressalta que a tecnologia criou novos postos de trabalho, mas ao mesmo tempo, diminuiu a mão de obra, pelo fato de que as pessoas foram substituídas pelas máquinas.

Para Banov (2012), o mercado de trabalho é constituído de vagas de emprego oferecidas pelas empresas. Além mais o mercado de trabalho pode ser visto a partir de duas situações: oferta e procura. Chama-se de oferta quando há muitas vagas e poucos candidatos, e em compensação, de procura, quando há poucas vagas e muitos candidatos. A mesma autora refere que o mercado de trabalho é forte influenciador no que diz respeito ao processo de recrutamento de candidatos para uma organização, pois em épocas de crise econômica, recessão ou menores investimentos, o mercado de trabalho tem mão de obra a escolher, com muitos candidatos procurando por uma vaga.

Conforme estudo realizado por Avelar et al, (2016, texto digital), o emprego ou trabalho garante o sustento das necessidades básicas do indivíduo e também proporciona satisfações psicológicas e sensoriais, fazendo com que o ser humano interaja com a sociedade, buscando alcançar objetivos que vão além dos seus propósitos. Ou seja, o trabalhador mantém relações pessoais e interpessoais vinculadas à ocupação laboral, tornando-se responsável por sua posição no mercado de trabalho, por meio de diversos mecanismos de capacitação profissional.

Nos tempos atuais, as pessoas acreditam que o trabalho seria uma maneira de manter a saúde e não têm mais a ideia de que viver sem um emprego é agradável ou saudável. O trabalho está sendo visto como uma fonte de satisfação e necessidade, dessa forma, os indivíduos trabalharão por períodos mais extensos (XAVIER, 2006).

Para se construir uma brilhante carreira atualmente, importante compreender sobre as necessidades do mercado de trabalho que vem sofrendo contínuas mudanças, principalmente em relação ao emprego. Assim, a expressão emprego que é definido como aquela atividade física e de tempo integral em um organograma corporativo, no atual mercado de trabalho, tornou-se antiquado, e em que emergem diversos arranjos mais flexíveis.

As inovações tecnológicas e a globalização econômica, são alguns dos fatores que contribuíram para a transformação do mercado de trabalho. Mas devido os novos avanços tecnológicos, o desemprego aumentou devido a substituição de homens por máquinas, fazendo com que algumas funções desaparecessem do mercado de trabalho.

No mais, no novo mercado de trabalho, as alterações quanto à maneira de desempenhar o cargo, valorizando o empregado que tem ideias novas, eficazes que faça além do que lhe é designado, aumente os recursos, faça mais em menos tempo, e o empregador o incentivo a comunicação entre colaboradores, superiores, clientes e fornecedores efetivos, obtendo dessa forma melhores resultados tanto para a organização, quanto para os clientes.

Sendo assim, a exigência de novas experiências, habilidades, criatividade, ser audacioso, entre outros, são algumas características observadas para a contratação de colaboradores. Tem empresas que até oferecem cursos de capacitação para ter colaboradores empolgados em trabalhar e fazer o melhor e dessa forma manter a estrutura da empresa equilibrada. Desta forma, o trabalhador é valorizado por ter disponibilidade em aprender, contribuindo com seu conhecimento atualizado para o desenvolvimento de técnicas e de novas gestões.

3 DA TRAJETÓIA PROFISSIONAL NO CARÁTER DO TRABALHADOR

3.1 As consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo

O capitalismo vive um novo momento caracterizado por uma natureza flexível, que ataca as formas rígidas da burocracia, as consequências da rotina exacerbada e

os sentidos e significados do trabalho; criando uma situação de ansiedade nas pessoas, que não sabem os riscos que estão correndo e a que lugar irão chegar, colocando em teste o próprio senso de caráter pessoal.

Para o autor Sennett, o novo capitalismo afeta o caráter pessoal dos indivíduos, principalmente porque não oferece condições para construção de uma narrativa linear de vida, sustentada na experiência. O trabalhador fordista, apesar de ter o seu trabalho burocratizado e rotinizado, consegue construir uma história cumulativa baseada no uso disciplinado do tempo com expectativas a longo prazo.

Já para o trabalhador flexibilizado as relações de trabalho, os laços de afinidade com os outros não se processam no longo prazo, em decorrência de uma dinâmica de incertezas e de mudanças constantes de emprego e de moradia que impossibilitam os indivíduos de conhecer os vizinhos, fazer amigos e manter laços com a própria família.

Diante das mudanças no mundo do trabalho, observa-se que buscar objetivos de longo prazo numa sociedade de curto prazo ficou cada dia mais difícil, principalmente nas relações afetivas.

Nos dias atuais, a sociedade está em contínua revolta contra o tempo rotineiro, com o trabalho taylorista/fordista, e assim, Sennett considera que a sociedade procura resolver o problema da rotina com a reestruturação do tempo, com instituições mais flexíveis, criando novas formas de poder e controle, sendo este um segundo elemento central de sua problematização.

As novas formas de poder da flexibilização apresentam-se num movimento estrutural que reúne: a reinvenção descontínua de instituição, ou seja, uma total ruptura do presente com o passado como forma de atacar a burocracia; a especialização flexível, isto é, as empresas cooperam e competem ao mesmo tempo, buscando nichos no mercado que cada uma ocupa temporariamente, e não permanentemente, adaptando a curta vida de produto de roupas, têxteis ou peças de máquinas (SENNETT, 1999, p. 59); a concentração de poder sem centralização, que aparentemente parece dar ao trabalho em equipe maior controle sob o trabalho que desenvolve, mas na verdade quem decide o que fazer e quando, ainda é o capitalista, restando aos trabalhadores apenas como fazer suas atividades.

Além disso, esta nova estrutura de poder cria novas formas de controle, como por exemplo o trabalho em casa, no qual troca-se “o controle face a face” pelo controle eletrônico.

A flexibilidade do tempo requer uma flexibilização também do caráter, caracterizada pela ausência de apego temporal a longo prazo e pela tolerância com a fragmentação. Por esta razão Sennett argumenta que o trabalho flexível leva a um processo de degradação dos trabalhadores de ofício, pois com a introdução de novas tecnologias organizacionais, o trabalho tornou-se fácil, superficial e ilegível.

No regime flexível as dificuldades sempre se consolidam no ato de correr riscos, as próprias incertezas das organizações flexíveis impõem aos trabalhadores correrem riscos com seus trabalhos, colocando em prova o caráter pessoal. A nova ordem concentra-se na capacidade imediata, não leva em conta que acumulação dá sentido e direito às pessoas; e daí a preferência do capitalismo pelos mais jovens, por serem mais adaptáveis às formas flexíveis de trabalho.

Os riscos, além de colocar em questão o senso de caráter, propiciam aos indivíduos um sentimento de esvaziamento completo em todos os sentidos (moral, social, cultural ou político).

Neste sentido, a nova ética do trabalho contribui para tal degradação humana. A ética do trabalho nos dias de hoje é o campo na qual a profundidade das experiências é contestada, fundamenta-se no trabalho em equipe, onde os trabalhadores precisam ser polivalentes e adaptáveis às circunstâncias. É um cenário onde as relações humanas são uma simulação teatral, lugar de um poder sem autoridade.

Embora o trabalho flexível tente romper com a rotina e a burocracia, ele não conseguiu ainda superar o trabalho fordista, mas, pelo contrário, precarizou as relações de trabalho e os próprios homens ao extremo, assim como também a ética do trabalho em equipe não superou a ética da rotina; as duas convivem em uma relação dialética.

O trabalho em equipe gera um novo tipo de caráter, onde o homem motivado dá lugar ao homem irônico, em decorrência de viver em um tempo flexível, sem padrão de autoridade e responsabilidade. Por isso o grande problema é construir uma história de vida em um capitalismo em que as pessoas estão à deriva. A resposta para esta questão encontra-se na maneira como as pessoas enfrentam o fracasso.

Na atualidade o fracasso é um fenômeno social que atinge todas as pessoas, é o grande tabu moderno, para o qual os livros de autoestima não dispõem de fórmulas prontas. Os tabus que rondam o fracasso significam que ele é uma experiência que muitas vezes se apresenta de maneira confusa, e, portanto, a solução para enfrentar

tal problema precisa ser coletiva, é através das experiências compartilhadas que se encontra a saída.

Além disso, outro grande dilema desafia o caráter neste novo capitalismo: quem precisa de mim, em um regime onde as relações entre as pessoas no trabalho são superficiais e descartáveis e os laços de lealdade, confiança e compromisso mútuo se afrouxam em decorrência das experiências de curto prazo? O problema do caráter nesse tipo de capitalismo é que há história, mas não existe narrativa partilhada com os outros e, assim, o caráter se corrói. O pronome “nós” é um perigo gigantesco para os capitalistas que vivem da desordem da economia e temem a organização e o ressurgimento dos sindicatos, e por isso, (...) um regime que não oferece aos seres humanos motivos para ligarem uns para os outros não pode preservar sua legitimidade por muito tempo (SENNETT, 1999, p. 176)

Por fim, quando explora a problemática da flexibilização demonstra quais são os impactos sociais que este novo regime traz para o trabalho e as suas implicações sobre a vida pessoal, desde à depressão à corrosão do caráter.

3.2 Novas formas de trabalho e construção de caráter

A construção do caráter do indivíduo em tempos de capitalismo flexível, onde o que impera é viver sem comprometimentos em longos prazos, acerca das novas condições de trabalho que se relacionam à lógica neoliberal e ao modelo capitalista e o quanto essas “novas” imposições no trabalho influenciam nas relações sociais e no próprio trabalho. Houve um período em que a conjuntura do trabalho e vida social era sequencial, contínua, “rígida”, no tocante às relações trabalhistas e sociais. Neste período, os trabalhadores contavam também com a força sindical mais vigorosa e atuante.

De acordo com o autor Sennett, a proposta que foi estabelecida após a reestruturação do capital foi a do “trabalho em curto prazo”, por contrato ou episódico. Com isso, a exigência sobre o “novo trabalhador” passa a seguir essa mesma linha de cobrança, o que faz com que o trabalhador seja obrigado a trabalhar com projetos em curto prazo e ainda sim ser mais produtivo, devendo ainda estar incessantemente disponível às mudanças e às incertezas que estas podem acarretar, dependa cada vez menos de leis trabalhistas e proteções sociais.

Desta forma, constantemente o mundo do trabalho requer dos trabalhadores uma dedicação e esforço muito intensos, já que quase nenhuma relação de trabalho é estável e o trabalhador pode ser facilmente substituído. Isto é, a ascensão no trabalho é algo incerto, e quanto à expectativa de construir uma carreira, utilizar-se dos conhecimentos “adquiridos” durante longos períodos de formação/qualificação, acaba desaparecendo, fazendo com que reflitamos qual o sentido do trabalho nesse cenário de flexibilidade das relações.

Chega-se, por conseguinte, ao resultado de que o homem (o trabalhador) só se sente como [ser] livre e ativo em suas funções animais, comer, beber e procriar, quando muito ainda habitação, adornos etc., e em suas funções humanas só [se sente] como animal. O animal se torna humano, e o humano, animal. (MARX, 2004, p. 83)

A consciência de pertencimento de classe também é comprometida, em consequência de a construção da mesma perpassar a convivência e o sentido de coletividade no âmbito do trabalho e com a flexibilidade do capitalismo “atual” isso não acontecer. É sustentado atualmente que o indivíduo é livre quando está aberto as mudanças e de fácil amoldamento.

Sennett afirma que: “A repulsa à rotina burocrática e a busca da flexibilidade produziram novas estruturas de poder e controle, em vez de criarem as condições que nos libertam.” (SENNETT, 1999, p. 56). Realmente, ao invés de libertar, elaboraram-se novas formas de controle, mais “brandas”, porém efetivas. O cenário da flexibilização da produção teria provocado uma reordenação dos turnos de trabalho, o que Sennett (1999) nomeia como “flexitempo”. Nesse sentido, houve uma flexibilização dos horários.

O ingresso das mulheres no mercado de trabalho, auxiliando no planejamento do tempo meio período e integral, é um exemplo disto. Segundo o sociólogo norte-americano, na atualidade essas modificações extrapolam as questões de gênero e, além das mulheres, os homens também passam a ter horários “alternativos” de trabalho.

Cerca de 20% das empresas permitem horários de trabalho “comprimidos”, o empregado faz o trabalho de toda uma semana em quatro dias. Trabalhar em casa é hoje uma opção em cerca de 16% das empresas, sobretudo para trabalhadores em serviços, vendas e técnicos, o que se tornou possível [...] devido ao desenvolvimento de intra-redes de comunicação. Nos Estados Unidos, homens e mulheres brancos de classe média têm hoje mais acesso a horários flexíveis de trabalho [comparados com aqueles que trabalham] em

fábricas, ou os trabalhadores hispânicos. O flexitempo é um privilégio do trabalho diurno; o trabalho noturno ainda é passado para as classes menos privilegiadas. (SENNETT, 1999, p.67)

No mais, para que haja a flexibilidade na produção, é preciso que haja concomitantemente a flexibilidade no caráter do indivíduo trabalhador, especificado pela inexistência de dedicação ao tempo em longo prazo. Outra questão é que com a introdução de aparatos tecnológicos na produção, a atividade trabalho torna-se muito mais fácil e superficial de ser realizada, o que faz com que o trabalhador se distancie sempre mais do trabalho.

Uma questão que Sennett traz é que o trabalho flexível, mesmo tentando romper com a rigidez do fordismo, não conseguiu superá-lo. Ao invés de beneficiar, precarizou as relações de trabalho e a ética dos trabalhadores. E para o autor, o maior problema disso seria a construir-se um capitalismo onde os indivíduos estão imersos e expostos a situações efêmeras, sem rotina.

Quem precisa de mim, em um regime onde as relações entre as pessoas no trabalho são superficiais e descartáveis, e os laços de lealdade, confiança e compromisso mútuo se afrouxam em decorrência das experiências de curto prazo? (SENNETT, 1999, p.164)

O sistema capitalista, quando posto como flexível, dissemina individualismo e competitividade, o que faz com que a conduta dos indivíduos, quando valorosa ao capital, seja “premiada” e, por conseguinte, ressalte a indiferença e desprezo entre eles, sinalizando, ainda, que a força de trabalho, no capitalismo, é uma mercadoria.

No mais, cabe sinalizar que o sistema capitalista, em seu período flexível, exacerba a competitividade, desigualdade, indiferença, que são situações típicas do capitalismo desde sua gênese.

3.3 A busca pelo sucesso profissional transforma a vida do trabalhador.

Para a realização profissional é necessário que o indivíduo esteja disposto a enfrentar os desafios que o mercado de trabalho tem a oferecer, sendo um ponto chave para conseguir obter o sucesso na carreira profissional. A questão que norteia é saber se a famosa frase “faça aquilo que goste e não trabalhará um dia sequer”, realmente faz sentido.

Hoje em dia não se trata apenas da utopia de fazer somente o que gosta, mas aprender a gostar daquilo que faz. Para qualquer pessoa que deseja ser realizada em

seu trabalho, é essencial que tenha prazer no que está fazendo, pois assim conseguirá ter uma qualidade de vida mais tranquila.

O desafio que muitos possuem é encontrar motivação para alcançar a desejada recompensa que o trabalho possa trazer. Mas é preciso aprender a se motivar e criar condições para se manter impulsionado, traçar metas, construir relacionamentos, buscar feedback, todas essas são formas de se manter a motivação no trabalho, o que terá papel fundamental na busca pela felicidade no emprego.

Na busca por ser reconhecido na empresa, muitos dos profissionais acabam ignorando seus próprios limites, deixando de lado a vida pessoal e se dedicando apenas na carreira. Assim, estabelecer limites é de fato necessário para construir uma carreira de sucesso, pois um emprego que se torna abusivo não trará nenhum benefício ao indivíduo, pelo contrário, acarretará um desgaste emocional.

Por isso, as condições de trabalho que prejudicam a saúde e a dignidade do indivíduo, devem ser repensadas, para não haver desistência no percurso da trajetória profissional almejada. Importante ressaltar que tanto a empresa quanto o trabalhador possuem deveres a serem cumpridos.

Entretanto, para alcançar a realização profissional, é necessário saber conciliar bem a vida pessoal e profissional, pois ao contrário do que se pensa, não são as pessoas produtivas que são felizes, mas sim as pessoas felizes que são produtivas. Acredita-se que a busca pela realização pessoal pode ser definida como os momentos em que a pessoa deixa de pensar apenas no trabalho e investe um tempo de qualidade.

Os momentos de lazer do trabalhador, permite com que seu cérebro e seu corpo se recuperem da exaustiva jornada de trabalho. O mais curioso é que são nesses momentos que muitas das melhores ideias acabam surgindo, pois, o fato de não estar tão tenso favorece a criatividade. Sendo assim, aproveitar esse tempo de descanso, é a melhor maneira para se reorganizar.

Na busca pelo sucesso profissional, muitos esquecem de aproveitar o lazer, passear com a família e até mesmo curtir um momento sozinho. Claro que não se deve relaxar no trabalho, mas sim saber separar os dois momentos.

A satisfação no ambiente de trabalho é uma conquista que muitos desejam, o problema, segundo Seppala, não é ser workaholic, mas “successaholic”, o que leva à procura incessante de uma conquista atrás da outra, na esperança de que na próxima finalmente chegue a felicidade. A autora detecta nisso um círculo perverso que acaba

resultando em exaustão e, como um tiro pela culatra, em desempenho medíocre no trabalho.

Para piorar, esse é um comportamento incentivado socialmente. O vício em trabalho, diferentemente de outros vícios, é enaltecido em nossa cultura, não só pela admiração dos pares, mas também por meio de recompensas.

Além do reforço do ambiente, no entanto, há um mecanismo biológico que “recompensa” igualmente a corrida pelo sucesso no trabalho – e funciona de modo semelhante a todo vício. Uma conquista de qualquer tipo dispara uma carga do neurotransmissor dopamina no cérebro, provocando sensação de prazer. Até enviar um e-mail importante ou “ticar” uma tarefa concluída são ações que podem acionar esse mecanismo.

Assim, essa nova época, com celulares de trabalho que soam mesmo nos horários de descanso, não ajuda nada. Em algum momento, a necessidade constante de realizar uma tarefa a mais tem consequências que afetam a saúde e o funcionamento da mente. O resultado costuma ser estresse emocional, tensão nos relacionamentos e até cinismo. No trabalho, as consequências vão de queda na produtividade a perda da capacidade de atenção.

Esse estado de coisas não é irremediável. A mudança necessária precisa se dar no âmbito individual e pode ser resumida a estar presente em todos os momentos. Em vez de fazer várias coisas ao mesmo tempo, Seppala recomenda que as coisas sejam feitas uma por vez. Os dividendos serão, depois de algum tempo, maior satisfação e produtividade. E há também as pequenas providências, como silenciar o celular, evitar as redes sociais e estabelecer para si mesmo períodos de tempo para focar apenas numa tarefa, sem nenhuma distração.

3.4 Os traços da flexibilidade mais desconcertantes sobre o caráter pessoal

O sentido da palavra flexibilidade origina-se da observação de que, embora a árvore se dobrasse ao vento, seus galhos sempre voltavam à posição normal. Flexibilidade designa essa capacidade de ceder e recuperar-se, o teste e a regeneração de sua forma. Em expectativas visionárias, o comportamento humano flexível deve ter a mesma força tênsil: ser ajustável a circunstâncias inconstantes, mas não quebrado por elas.

O discurso é que o comportamento flexível gera emancipação pessoal; o estar aberto à mudança, ser adaptável, como qualidades de caráter necessárias para a ação independente – o ser humano livre porque apto à mudança. Quando na verdade, o capital flexível limitou a estrada linear, pendendo repentinamente os empregados de um tipo de trabalho para outro. A flexibilidade hoje traz de volta o sentido antiquado da expressão job, na qual, figurativamente falando, as pessoas fazem parte de blocos que são conduzidos de um lado para o outro, no seguimento de uma vida inteira.

É imensamente característico que a flexibilidade ocasione ansiedade, pois as pessoas não fazem ideia se os riscos sofridos serão recompensados, ou que caminhos devem seguir. Norteando-se apenas pelas conquistas materiais que atribuem sensação de estar vivo, e de acordo com Weber (2008), o homem encarando o dinheiro como uma finalidade última em sua vida, como se nada mais importasse. Discursa-se que, atacando a rotina da burocracia ortodoxa e enfatizando o risco, a flexibilidade pode facultar as pessoas maior liberdade para modelar suas vidas.

Quando na verdade, a nova ordem dita novos controles para regular os processos de trabalho, em vez de simplesmente exterminar regras pretéritas. Contudo, esses recentes controles são difíceis de compreender, visto que, mediante um conflito, a atenção do indivíduo foca mais em circunstâncias imediatas que numa perspectiva de futuro. É o que a psicologia social chama de “dissonância cognitiva”.

O capitalismo atual é um sistema de poder como uma incógnita, visto que, conforme Sennett (2010), para decifrar sua lógica mais arraigada, não bastam destreza e desembaraço. Vistas da perspectiva do passado todas essas mudanças devem atordoar e, dessa forma, operacionalmente, tudo é claro; emocionalmente, nada é legível. As aptidões pessoais do caráter do trabalhador também parecem mais complicadas de definir, e, conforme Sennett (2010), a massa parece não ser digna de ser humanidade, importando assim o quanto as pessoas apenas se destacam umas das outras.

Envolvem-se aqui questões como o consumismo exacerbado; o individualismo; a competitividade, dentre várias outras obsessões. O trabalho não tem conhecimento prático, não se depreende o que se está fazendo, sendo a busca de uma finalidade uma aspiração naturalmente humana e social.

3.5 Sobre o Programa Verde Amarelo criado pelo Governo Federal

O governo Federal anunciou no dia 11 (onze) de novembro de 2019, um novo programa chamado Verde Amarelo, que tem por proposta beneficiar jovens de 18 a 29 anos de idade que nunca trabalharam de carteira assinada. A ideia principal deste projeto é estimular a contratação destes jovens, pois, essa faixa de idade tem o dobro da taxa de desemprego no Brasil, e por isso foram escolhidos para serem beneficiados pelo programa Verde Amarelo

Vale ressaltar que este programa ajudará muitos jovens que não conseguiram seu primeiro emprego de carteira assinada, porém ele irá trazer mais benefícios para as empresas, pois existem algumas regras para as contratações dos jovens. As medidas, previstas na Medida Provisória n. 905/19, já estão valendo, mas ainda dependem do aval do Congresso para que mantenha sua validade.

Uma das regras é que cada empresa só poderá contratar até 20% do total de funcionários nesta modalidade, além mais, não será permitida a substituição de mão de obra, apenas novas contratações. Sendo assim, a empresa que aderir esta modalidade de contratação ganhará desoneração na folha e a redução no custo da mão de obra, ficando entre 30% e 34%.

Outra regra é sobre o FGTS que terá percentual menor, ou seja, o trabalhador contratado pelo programa Verde Amarelo, não receberá mais 8% mensais do FGTS e sim 2%, além disso se o trabalhador for demitido sem justa causa, a multa paga ao funcionário será de 20% do valor do saldo e não 40% como nos demais contratos trabalhistas.

Observando estas regras acima, percebe-se que o Governo Federal pretende é arrecadar mais impostos do que disponibilizar verbas para ajudar no crescimento do mercado de trabalho no Brasil com dignidade para todos, independentemente de ser o primeiro emprego ou não.

Continuando sobre as regras do Programa Verde Amarelo, em relação aos direitos trabalhistas previstos na Constituição, será mantido o pagamento de férias e 13º salário proporcionalmente a cada mês. Mas, o trabalho aos domingos e feriados que dependiam de acordo entre trabalhadores e empregadores não será o mesmo nesta modalidade. Com a nova medida, o empregador poderá determinar que seu funcionário trabalhe aos domingos e folgue em outros dias da semana com sua devida remuneração.

Em relação aos prazos dos contratos trabalhistas deste programa, ficou acordado que o prazo máximo será de 24 meses, e novas contratações poderão ser

registrados até o final de 2022. E se tratando do salário destes trabalhadores, não poderá exceder a 1,5 do salário mínimo.

Com estas modalidades, o governo pretende gerar um saldo líquido de 1,8 milhões de novos postos de trabalho. Além mais o programa será financiado com uma taxa de 7,5% dos trabalhadores que recebem seguro desemprego, o que causou grande revolta nas pessoas que possuem este benefício. E no mais a expectativa do governo é gerar uma arrecadação de R\$11 bilhões a R\$12 bilhões em 5 anos.

Através destas inovações trabalhistas, o governo federal modificou o índice de reajuste de débitos trabalhistas, garantindo assim que as estatais da União, economizem cerca de R\$37 bilhões nos próximos cinco anos. Entre outras normas criadas, a fiscalização trabalhista será diferenciada, como limitação da emissão de termos de ajustamento de conduta; simplificação e flexibilização de multas; e travas para embargos e interdições.

Finalizando, deve-se destacar que a carteira verde amarela valerá apenas para novos postos de trabalho, ou seja, a empresa não poderá substituir um empregado por outro que cumpra a mesma função sob a nova modalidade de contrato.

4 DOS IMPACTOS PSICOLÓGICOS CAUSADOS PELA MUDANÇA NA TRAJETÓRIA PROFISSIONAL

Ao decorrer da história, pode-se constatar o quanto os conceitos de trabalho e carreira foram modificando-se, logo o indivíduo (trabalhador, funcionário, colaborador) modificou-se juntamente com os conceitos acima citados. Estes impactos foram alterando as suas formas com o evoluir da tecnologia e gestões, hoje a tendência é a imposição de valores visando à subjetivação, à pressão psicológica que engendram sentimentos que vão criar novas condutas e novas culturas, pela disseminação do medo, a insegurança e a incerteza, o apagamento da justiça como valor fundamental, o individualismo que se sobrepõe a solidariedade.

Isto ocorre, devido a excessiva preocupação com o universo empresarial, o quanto a lógica presente no ambiente corporativo vem se inscrevendo na sociedade.

Um bom exemplo deste impacto, é a ideologia da excelência, que configura se pela competitividade, pela flexibilidade, culto a velocidade e agilidade, pelo evitar sentimentos, o apagamento da ética. Estes e outros fatores, podem levar a um sofrimento mental, com tendências a afetar sua estabilidade psíquica, causando transtornos mentais e físicos.

Não é muito difícil encontrarmos bancários, profissionais de nível operacional (chão de fábrica) e tantos outros, sofrendo de depressão, ansiedade, início de alcoolismo, transtornos psicossomáticos, stress etc.

Logo nota-se que estes impactos, alternam entre o físico (que ainda é presente) e o psicológico. Existem artigos de psicopatologias no trabalho, que sinalizam o adoecimento mental dos indivíduos, pois na atualidade, além do que se modificou no mundo do trabalho, várias grandes mudanças têm sido consideradas nos impactos produzidos sobre a sociogenese dos distúrbios mentais; socioambientais, demográficas (migrações, aumento da população idosa), urbanização desordenada, hipertrofia das metrópoles, intensificação da velocidade dos meios de transporte e de comunicação, aumento da violência em muitos contextos, poder das mídias, expansão tecnológica em geral, além de tantas outras que afetaram a cultura, os modos de perceber o mundo e andar a vida.

Nos dias atuais, quando um indivíduo adentra no mercado de trabalho, a intenção é trabalhar para atingir um determinado grau de qualidade de vida, seja executando tarefas ao qual lhe faz bem, ou pelo simples fato de poder conquistar bens, antes impossíveis de adquirir, e não apenas para se frustrar pela falta de oportunidades, e sofrer consequências em seu próprio corpo, através de cicatrizes abstratas que somente estando na pele do indivíduo para compreender. É incrível o quanto uma atividade laboral possui o poder de modificar a vida do ser.

No mais, os sentimentos de impotência, despersonalização e baixa realização profissional, estão se extinguindo com o passar do tempo, fazendo com que os impactos psicológicos sejam menos agressivos.

4.1 O desgaste físico e emocional que a carreira profissional pode trazer ao trabalhador

De acordo com Grandjean, (1998) o estresse devido à profissão, pode ser definido como o estado emocional causado por uma discrepância entre o grau de

exigência do trabalho e os recursos disponíveis para gerenciar essas exigências. Conforme Carlson (2002) nos últimos vinte anos, muitos estudos investigaram a associação entre estresse relacionado com o trabalho e a ocorrência de doenças. Os sinais e sintomas mais frequentemente relacionados ao estresse são: mudanças no metabolismo, aumento de frequência cardíaca e respiratória, elevação da pressão arterial, ansiedade, irritabilidade, tensão, cansaço, perda de memória e angústia.

Embora muitos sintomas relacionados com o estresse sejam fáceis de reconhecer, as consequências do estresse contínuo sobre as doenças são de difícil diagnóstico, pois sabemos que há a influência de uma série de outros fatores. Contudo, há evidências sobre a associação entre estresse contínuo e o desenvolvimento de diversos problemas de saúde.

Já Sapolsky (1986) em estudo desenvolvido, demonstrou que a exposição prolongada ao estresse provoca a destruição de neurônios de uma região específica do hipotálamo, condição essa associada à perda da capacidade de memória. Pelletier (1997) ressalta vários estudos que demonstram uma alta correlação entre estresse e doenças cardíacas.

As consequências do estresse causado pela trajetória profissional, abrangem tanto o nível individual, quanto o nível organizacional. As principais consequências individuais são: afastamento do trabalho, constrangimento social, desequilíbrio emocional e familiar e até perda do emprego. Para as empresas, as consequências mais comuns decorrentes do trabalho de pessoas estressadas são: queda de produtividade, perda de oportunidades, absenteísmo e prejuízos financeiros.

No estudo desenvolvido por Rocha e Debert-Ribeiro (2001) com 533 analistas de duas empresas de processamento de dados, sintomas de estresse apareceu associado a prazo curto e sobrecarga de trabalho; sugerindo que há repercussões negativas sobre a saúde dos profissionais associadas com as exigências do trabalho. O estresse, segundo Albrecht (1998), ocasiona problemas como aumento nos índices de absenteísmo e rotatividade e contribui para a diminuição do rendimento individual do trabalhador, impactando negativamente no desempenho da instituição.

Em relação aos comportamentos relacionados ao estresse, dois tipos clássicos estão descritos na literatura: o comportamento tipo A e o comportamento tipo B. O comportamento tipo A são aquelas pessoas que realizam um grande número de atividades em curto espaço de tempo, apresentando como características principais: ambição, agitação, agressividade e pontualidade.

Já o comportamento tipo B são aquelas pessoas menos hostis e que não apresentam pressa no desenvolvimento de suas atividades, apresentando como característica principal pouca ambição.

No estudo desenvolvido por Lipp (1996), foram avaliadas 100 pessoas que procuravam tratamento para estresse entre 25 e 45 anos (51 mulheres e 49 homens). Os resultados revelaram que 73% das pessoas exibiam o comportamento tipo A relacionado ao estresse, caracterizado por um padrão direcionado para aspirações pessoais e elevadas metas de desempenho, envolvendo competitividade, impaciência, velocidade excessiva, agressividade e esforço para o sucesso.

No padrão de comportamento tipo A, quando as expectativas dos indivíduos são demasiadamente elevadas e o trabalho não traz o resultado esperado, surgem sintomas de cansaço, distúrbios do sono, sentimentos de desilusão, perda da autoestima e autoconfiança, podendo desenvolver a Síndrome de Burnout. Lipp (1996) ressalta que esse tipo de comportamento também pode ser observado em pessoas que possuem ritmo intenso de vida, assumindo muitas tarefas em prazos curtos de tempo. Esse ritmo intenso faz com que as pessoas passem a desenvolver outros hábitos de vida de forma intensa, como por exemplo, alimentar-se sempre com rapidez.

4.2 O estresse devido a profissão não desejada

Um dos construtos mais relacionados ao sofrimento humano que pode gerar doenças psicossociais dentro de qualquer área social e, mais especificamente, junto aos universitários, é o estresse. Etimologicamente, estresse resulta do latim *stringere*, significando apertar, cerrar, comprimir. As primeiras referências a esse termo datam do século XIV, cujo significado estava relacionado a sensações de aflição e adversidade. No século XVII, o vocábulo de origem latina passou a ser utilizado em inglês para designar “opressão”, “desconforto” e “adversidade” (Rios, 2006).

Para Chiavenato (1989) o estresse é um conjunto de reações mentais, químicas e físicas de uma determinada pessoa a estímulos ambientais. Sendo assim, o estresse é um conjunto de reações que ocorre em um indivíduo decorrente de estímulos indesejáveis que existem no ambiente. Configura-se como a soma das perturbações orgânicas e psíquicas provocadas por diversos agentes agressores, como trauma, emoções fortes, fadiga, exposição a situações conflitantes.

Já para Miguel e Noronha (2007), o estresse é uma condição imposta pelo próprio indivíduo que se coloca nessa situação por causa de uma oportunidade, restrição ou exigência relacionada ao que ele almeja e cujo resultado pode ser percebido como sendo tanto incerto, quanto importante.

Em relação ao funcionamento do mecanismo de estresse, considera-se que existem apenas dois sistemas que conectam todas as partes do organismo, a saber: o sistema nervoso e o sanguíneo. Existe um hormônio em particular, a adrenalina, que é secretado para tornar disponível mais energia para o organismo, acelerar a taxa de pulsação, elevar a pressão cardíaca e, como consequência, elevar também a taxa de circulação de sangue nos músculos; além de estimular o sistema nervoso central. Dessa forma, ao sentir que a situação imediata representa algum tipo de ameaça ou risco, o organismo ativa um estado de alerta, colocando-se em prontidão para emitir uma resposta de luta ou fuga do perigo (Lipp, 1984a, 1994b).

O estresse vem sendo associado a percepções de desconforto. Essas sensações desagradáveis são cada vez mais percebidas pelas pessoas em geral, aumentando o número de indivíduos acometidos pela sintomática (Lipp et al., 1986). Para Lipp et al. (1984), problemas com o sono e cansaço mental também aparecem, podendo ser tanto insônia como sono excessivo; assim como grande é a probabilidade de sono agitado.

Na área social, pode ocorrer o isolamento, e a conseqüente falta de amigos e culturalmente pode ocorrer rigidez comprometedora do desempenho em função da grande resistência a mudanças desenvolvida. A criatividade fica prejudicada podendo ocorrer um empobrecimento de valores, principalmente se a pessoa assume uma forte tendência a buscar ou a se manter no poder. A vulnerabilidade ao estresse não se limita apenas ao comprometimento à saúde; pois, mesmo sabendo que o estresse pode gerar diversos problemas relacionados à saúde, é sabido que ele gera prejuízo junto à qualidade de vida o que tem, como consequência, a diminuição da produtividade (Abreu et al., 2002).

Segundo Lipp et al. (1984) o estresse pode ser originado de fontes externas e internas. As fontes internas estão relacionadas à maneira de ser do indivíduo, tipo de personalidade e seu modo típico de reagir à vida; uma vez que, muitas vezes, não é o acontecimento em si que se constitui como momento estressante, mas a maneira como é interpretado pela pessoa.

Os estressores externos podem estar relacionados às exigências do dia a dia do indivíduo como os problemas de trabalho, familiares, sociais, morte ou doenças de um familiar, perda de uma posição na empresa, não concessão de um objetivo de trabalho, perda de dinheiro ou dificuldades econômicas, notícias ameaçadoras, assaltos e diversas formas de violência nas grandes cidades, entre outros.

Sendo assim, é importante considerar não só a imensa quantidade de fatores potencializadores de estresse, mas também os aspectos individuais, a maneira como cada um reage às pressões cotidianas, bem como os aspectos culturais e sociais aos quais os sujeitos estão submetidos. Fatos como problemas familiares, acidentes, doenças, mortes, conflitos pessoais, dificuldade financeira, desemprego, aposentadoria, problemas no ambiente de trabalho, guerras e inúmeros outros podem ser vivenciados de maneira diversa por dois indivíduos diferentes, em um mesmo contexto histórico, cultural e social, por exemplo; assim como problemas críticos na ordem social de um país podem potencializar o estresse patológico em diversos indivíduos (Lipp, 1994c, 1997d).

O estresse é um dos temas mais discutidos e estudados na atualidade e sua expansão atinge, sem predileções, pessoas de todas as classes, nacionalidades, idades e ocupações. Desse modo, a partir de diversas pesquisas realizadas sobre este tema, evidencia-se que o estresse é um dos fatores que mais colaboram com os problemas de saúde. Sendo assim, uma das razões pela qual este tema será abordado neste trabalho (Lipp, 1997).

5 CONCLUSÃO

O presente trabalho teve por objetivo analisar sobre os impactos da trajetória profissional capitalista no caráter do trabalhador, assim como esclarecer sobre o que são as organizações formais de trabalho e as principais transformações que ocorreram neste mercado.

Assim, entende-se que a atividade econômica trabalho está na base da vida humana, sendo produzidos a partir dele valores de uso, que tem como objetivo satisfazer as necessidades individuais e/ou coletivas dos seres humanos, independentemente da sociedade.

Notou-se no decorrer do trabalho, que o mundo capitalista transformou toda estrutura de carreira do profissional, ou seja, afetou diretamente no caráter pessoal dos indivíduos, pois através das mudanças no mercado, os objetivos de carreira também mudaram.

Concluiu-se que devido as mudanças na trajetória profissional do trabalhador, alguns impactos psicológicos surgiram, acarretando o desgaste físico e emocional do indivíduo, assim impactando diretamente no caráter do trabalhador.

Observou-se que os trabalhadores do novo século, buscam além do sucesso na carreira profissional, qualidade de vida, ou seja, almejam sucesso na vida pessoal também.

Por fim, através da realização deste trabalho, espera-se que os resultados deste estudo, auxiliem os indivíduos em relação à importância do planejamento da carreira profissional, de forma que não prejudique a vida pessoal e não afete no caráter do trabalhador.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho**: Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 9. ed. São Paulo: Editora da Universidade Estadual de Campinas, 2003.

AVELAR, Paulo Henrique Lage; ALVES, Andrea Cristina Oliveira; MACHADO, Douglas Montini Vilela; NEVES, José Ronaldo Silva. **O perfil do trabalhador que busca recolocação no mercado de trabalho na cidade de Oliveira MG: O Caso Acinol**. Revista Eletrônica FEOL – REFEOL, [S.l.], v.1, n.1, 2016. Disponível em: <<http://intranet.feol.com.br:8081/revista/index.php/R1/article/view/54>> Acesso em: 14 dez. 2019.

BANOV, Márcia Regina. **Recrutamento, seleção e competências**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos humanos**: edição compacta. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1997.

CHIAVENATO, I. (1989). **Recursos Humanos na empresa**. 1º. Ed. São Paulo: Atlas.

FRANCO, Simon. **Criando o próprio futuro**. 5. ed. São Paulo: Ática, 1999.

LIPP, M. et al. **Stress: conceitos básicos**. Pesquisas sobre stress no Brasil. Campinas: Papyrus, 1996.

MARX, Karl. **O Capital**. Livro I, Capítulos VII e XI. – 22 ed. – Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2004.

MAXIMIANO, Antônio César Amaru. **Teoria geral da administração: da escola científica à competitividade em economia globalizada**. 5.ed. São Paulo: Atlas, 2000.

RIFKIN, Jeremy. **O fim dos empregos: o contínuo crescimento do desemprego em todo o mundo**. 1. ed. São Paulo: M. Books do Brasil Editora Ltda, 2004.

RIOS, O. F. L. (2006). **Níveis de estresse e depressão em estudantes universitários**. Dissertação de mestrado. Pontifícia Universidade Católica, São Paulo.

ROCHA DE OLIVEIRA, Sidinei Rocha de. **Estágios para universitários: representações e implicações na inserção profissional dos jovens brasileiros e franceses**. Tese de doutorado da Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, 2009.

ROCHA DE OLIVEIRA, Sidinei; PICCININI, Valmiria Carolina. **Mercado de trabalho: múltiplos (des) entendimentos**. Revista de Administração Pública (Impresso), v.45, p. 1517-1538, 2011.

SENNETT, Richard. **A corrosão do caráter: Consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo**. 2 ed. Rio de Janeiro: Record, 1999.

SENNETT, Richard. **A corrosão do caráter: as consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo**. – 15 ed – Rio de Janeiro: Record, 2010.

TOFFLER, Alvin. **A terceira onda**. 28. ed. Rio de Janeiro: Record. 2005.

VERGARA, Sylvia Constant. **Gestão de pessoas**. 14. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

XAVIER, Ricardo de Almeida Prado. **Sua carreira: planejamento e gestão**. 1. ed. São Paulo: Financial Times – Prentice Hall, 2006.

WEBER, Max. **A ética protestante e o espírito do capitalismo.** – 2 ed – São Paulo
Cengage Learning, 2008.

