

HUM@NÆ

Questões controversas do mundo contemporâneo.

v 11, n. 1

O HOMEM CONTEMPORÂNEO E AS RELAÇÕES DE TRABALHO

Lucas Nonato Souza e Silva¹

Resumo

A visão que o Homem tem de si mesmo vem mudando constantemente com o passar do tempo. Dessa maneira, sua forma de se relacionar com o trabalho e com os meios produtivos também sofre alterações, tanto nos modos de ação como nos de interpretação. Os trabalhadores que, até um passado recente, procuravam ocupações como meios de subsistência, que lhes proporcionasse apenas o suficiente para satisfazer suas necessidades básicas, cada vez mais, veem o trabalho como uma forma de realização. O trabalhador contemporâneo mais jovem, procura encontrar na sua profissão um meio de afirmação de sua competência, uma forma de demonstrar seu valor para o mundo que o cerca. Os valores com os quais julgam um emprego mais vantajoso ou prestigioso que outro, se alteram rapidamente, mudando por exemplo, de estabilidade financeira para reconhecimento profissional. Assim, novos modos de relação surgem nesse contexto tão antigo: o homem e trabalho.

Palabras chave: *homem; trabalho; contemporaneidade*

Abstract ou Resumen

The opinion that men has of themselves is constantly changing over time. That said, his way of relating to the work and the means of production also undergoes changes in both forms of action and interpretation. Workers who, until the recent past, saw occupations as a means of livelihood that would provide them the necessary money to meet their basic needs, increasingly see work as a mean of empowerment. The younger contemporary worker looks for a work that allows him to find in his profession means to claim their competence and a way to demonstrate their value to the world around him. The values which they judge a more advantageous and prestigious job are also increasingly changing, for example, financial stability is not more valuable than recognition. Thus, new relations are revived in this old context : man and work.

Keywords ou Palabras Clave: Men; Work; contemporary

¹ *Bacharel em filosofia (UNICAP), bacharelado em ciências sociais(URFPE) , pós-graduando em psicologia organizacional e do trabalho (ESUDA). E-mail: nonatos_18@hotmail.com*

INTRODUÇÃO

Um dos grandes desafios enfrentados na contemporaneidade é a readaptação dos modos de trabalho ao novo estilo de vida adotado pelos indivíduos que chegam ao mercado de trabalho. Se antigamente se procurava um emprego que desse estabilidade dentro de uma empresa, hoje a rotatividade e o ritmo dinâmico dos jovens que adentram ao mundo do trabalho acaba influenciando nos próprios modos da execução de um serviço.

Por muitos anos pensou-se no futuro como tendo um grande avanço no setor de energia. Esse espírito pairava por todo século XX. É interessante observar que, nos livros e posteriormente, nos filmes que retratavam o futuro, havia sempre grandes máquinas, carros e casas voadoras, naves espaciais, cidades infestadas por telas, roupas brilhantes, todas elas funcionando a partir de fontes energéticas mais limpas e potentes.

No entanto, o que se viu foi um aumento gigantesco na tecnologia aplicada às formas de comunicação. Se antes, na antiguidade, uma mensagem demorava dias e dias para chegar ao seu destinatário, pois se usava mensageiros a cavalo e o grande avanço na velocidade das comunicações eram as estradas romanas, atualmente, é possível comunicar-se com pessoas em lugares longínquos em questão de segundos, utilizando um aparelho de telefonia móvel, um microcomputador ou tablet.

Esse movimento de globalização gerou um crescimento jamais visto na capacidade de transmitir e trocar informações. Acelerou o modelo do processo com o qual as ideias e as teorias se difundem no globo, assim como alterou o tempo que permanecem no auge das discussões e depois caem no esquecimento.

Vive-se um mundo de valores que rapidamente surgem e se dissolvem. Ideais são geradas e se expandem com altíssima eficiência ao redor do mundo. Essas mesmas são facilmente derrubadas pelo aparecimento de uma outra que se adapte melhor às necessidades dos grupos inseridos nessas sociedades ou grupos sociais.

As relações interpessoais seguem o mesmo modelo. Cada vez fica mais fácil conhecer pessoas de diferentes lugares do mundo e que compartilham dos mesmos interesses e ideologias. No entanto, essas relações podem ser acabadas com a mesma velocidade e praticidade com que começaram. Apenas com um click em uma página da web é possível excluir uma pessoa de um círculo de relações.

Assim sendo, faz-se necessário discutir e repensar as formações de grupos de relacionamento e interesses comuns no século XXI, uma vez que, as relações de “proximidade” entre os indivíduos torna-se cada vez mais rápidas e voláteis.

Pode-se obviamente aplicar o mesmo raciocínio das relações interpessoais às relações de trabalho e aos modos de produção de bens, pois essas vivências não se resumem a um setor da vida dos homens contemporâneos mas, a um modo de agir comum a essa época.

A UNIÃO DO MUNDO

Em um passado recente, aqui, pode-se pensar a segunda metade do século XX, os meios de comunicação já apresentavam sua enorme contribuição para o encurtamento de distâncias e eficiência na entrega de dados e mensagens. Assim, o telefone fixo, posteriormente o móvel, os sistemas de fax, telegramas, a própria comercialização de meios de entrega com o uso do avião, já inseriam velocidade nas relações de compra, venda ou troca de informações e produtos.

No entanto, nenhum desses meios mostrou-se tão eficiente quanto o que se disseminaria no final da década de 1990 e no começo dos anos 2000: a internet. Surge uma forma mais prática de comunicação capaz de executar várias das funções dos meios de comunicação, até então conhecidos em um só lugar.

Essa nova maneira de comunicação revolucionou o jeito com que as pessoas se relacionavam, se antes eram necessárias várias formas de contato para conseguir adquirir um produto, a saber: fazer uma ligação, consultar um catálogo de produtos, enviar documentos via fax, fazer transferências bancárias e, só então, ter um produto em mãos. Atualmente, com um cartão de crédito e acesso a internet isso tudo pode ser feito em minutos.

Exposto isso, pode-se claramente perceber que se torna cada vez menos complexo, em termos de passos a serem dados, a aquisição de um produto desejado, seja ele qual for e em que parte do mundo esteja. Mas essa forma revolucionária de interação não funciona apenas para a compra e venda de bens, uma das suas principais utilidades é a de banco de dados.

Virtualmente, é possível encontrar informações a respeito de qualquer assunto que se queira conhecer. De botânica à física quântica, de história à astronomia, com apenas alguns poucos movimentos em frente a um computador, é simples encontrar aquilo que se procura, nas mais diversas formas de apresentação, nas mais variadas línguas.

A internet é, na verdade, um grande difusor de informações. Porém, com outra característica importante, a via dupla de comunicação. Qualquer pessoa pode falar ou escrever o que bem entende nesse espaço, porém, não está livre de receber críticas de outros usuários.

Assim sendo, é óbvio que, as empresas se beneficiam desse aspecto para melhorar seu rendimento e produção. É possível selecionar os profissionais mais qualificados para exercer uma função dentro de uma cadeia produtiva sem que ele esteja fisicamente presente no local de trabalho. Pode-se montar grupos de trabalho contendo várias pessoas de países diferentes executando um mesmo projeto de forma eficiente.

Essa aproximação, esse encurtamento de distâncias, próprio do movimento de globalização faz com que sejam necessárias novas formas de gestão de pessoas e adaptação dos modos de trabalho.

Acontece assim porque um jovem não é mais obrigado a procurar emprego em sua região geográfica. Ele é capaz de estar no Brasil trabalhando para uma empresa no Japão e tendo um retorno monetário excelente pela sua produção. E mais, pode ter vários contratos com várias empresas de diversos países, dando-lhe a oportunidade de escolher para qual delas prestará serviço.

Aqui, abre-se outro ponto importante nessa reflexão sobre o homem contemporâneo e as relações de trabalho: não há, em sua maioria, a intenção de permanecer fiel a uma única empresa durante a sua vida produtiva. As pessoas que entram no mercado de trabalho têm uma rotatividade muito maior do que seus pais e avós, uma vez que, a oferta de vagas torna-se maior e é viável perseguir aquilo que se quer profissionalmente.

A FRAGMENTAÇÃO DO MUNDO

Se por um lado o avanço nas comunicações gerou uma maior integração entre os indivíduos que usam desses meios, por outro lado, também criou o afastamento dos sujeitos com os lugares e pessoas que os cercam.

Não é incomum encontrar pessoas totalmente imersas em seus trabalhos e conversas online, porém deixando de perceber e se comunicar com os outros indivíduos que o rodeiam. Não é incomum conhecer também, quem tem uma vida mais socialmente ativa nas redes sociais do que na sua família, bairro ou cidade.

Dessa forma, a proximidade física entre as pessoas não significa necessariamente que essas pessoas irão ser emocionalmente e psicologicamente próximas. Necessitam, assim, da internet para sentirem-se pertencentes a um grupo. Aqui, temos um outro problema que já é objeto de estudo: a dependência da tecnologia.

Esse ponto de fragmentação torna-se relevante para o mercado de trabalho na medida em que esse novo estilo de vida distancia as pessoas dos seus contextos e que acabam por se transformar em solitários interligados. A consequência disso são os absenteísmos provocados pelo stress, depressão e transtornos de ansiedade decorrentes do ritmo de vida exercido.

Em outro nível, também é possível pensar que as pessoas desaprendem a interagir umas com as outras, por conta dessa facilidade em poder escolher a dedo as pessoas com quem se relacionam. As relações se tornam mais superficiais, pois uma vez que um aspecto da personalidade de um sujeito não agrada ao outro, esse pode ser simplesmente descartado de sua convivência.

Esse comportamento levou pensadores como Bauman, a criar o conceito de relações líquidas. Se antes a relação estabelecida entre as pessoas tinham a intenção de durabilidade e estruturação, as relações contemporâneas têm a efemeridade como sua característica marcante.

Diz Bauman:

Nós entramos nos *chats* e temos “camaradas” que conversam conosco. Os camaradas, como bem sabe todo viciado em *chat*, vêm e vão, entram e saem do círculo – mas sempre há na linha alguns deles se coçando para inundar o silêncio com “mensagens”. No relacionamento “camarada/camarada”, não são as mensagens em si, mas seu ir e vir, sua *circulação*, que constitui a mensagem – não importa o conteúdo. Nós pertencemos ao fluxo constante de palavras e sentenças inconclusivas (abreviaturas, truncadas para acelerar a circulação). Percebemos à conversa, mas àquilo sobre o que se conversa.(BAUMAN, 2004, p. 2004)

Isso significa dizer que, as pessoas não investem mais nas relações como se costumava fazer até pouco tempo atrás. A simplicidade com a qual se pode encontrar uma pessoa que compartilhe dos mesmos gostos que uma outra, limita a possibilidade de conhecimento em profundidade e complexidade de uma outra. As conversas se tornam fracas, sem conteúdo, apenas um passatempo fetichista de conversação.

Acontece dessa maneira por uma razão simples: ao comunicar se com uma pessoa de forma rápida e pontual, como uma relação de trabalho, seja ela online ou em um grupo físico, todos os papéis são preenchidos por pessoas descartáveis, só se conhece aquele único aspecto de interesse relacionado a sua personalidade. Transformam-se, assim, as relações em microrelações nas quais as pessoas para suprirem suas necessidades relacionais, precisam de um arsenal de indivíduos que também se encontram na mesma situação.

Abre-se mão do conteúdo da conversa pela forma da conversa. Muitas horas dedicadas a diálogos sem substância, nos quais não é possível se perceber a relação com um outro ser humano igualmente complexo, mas apenas palavras e expressões repetidas ou avulsas que transfiguram a conversa em um texto vazio.

O HOMEM E O TRABALHO

A relação do Homem com o trabalho não é nova. Desde que os seres humanos habitam o planeta têm de exercer uma maneira de manter seu corpo funcionando e tentar conservá-lo. Mesmo que nos primórdios da civilização humana, talvez não se tivesse a ideia de trabalho como se tem hoje, mas já havia a necessidade de sair para coletar frutos, caçar, procurar abrigo que são atividades que demandam força e habilidade.

Quando as sociedades deixaram de ser nômades já foi notável um começo da divisão do trabalho. Alguns grupos eram responsáveis por atividades diferentes, que poderiam ser, por exemplo, as agrícolas, as pecuárias, a construção de cabanas. Havia também a divisão do trabalho por gênero, nas quais os homens ficavam responsáveis por determinados afazeres e as mulheres por outros.

E, na medida em que as sociedades vão se tornando mais complexas, essas atividades vão ficando cada vez mais divididas e assim, é possível perceber essa divisão do trabalho e das funções de forma mais clara e objetiva.

Com o tempo, surgem os trabalhos artesanais. Nesse ponto, já é facilmente notável as divisões sociais do trabalho e os benefícios que cada função tinha dentro da sociedade. Alguns poucos indivíduos que tinham a técnica para produzir um produto, recebiam de acordo com o trabalho que faziam e essa atividade seria responsável pelo seu sustento.

Embora essas relações de trabalho não sejam novas, o trabalho só iria ganhar um status maior no estudo das sociedades humanas com Marx. Isso acontece, porque é a partir do pensamento marxista que a economia se põe como a característica central das relações de poder dentro do mundo social.

Não é que o trabalho não tenha sido citado em obras de pensadores anteriores. Platão, em sua obra *A República*, já fazia referências as divisões dos trabalhos. Havia aqueles que eram responsáveis pela produção de riquezas, os que ficavam encarregados pela proteção da cidade e os que deveriam governá-la. Diz Platão:

Mas impedimos o sapateiro de tentar ser ao mesmo tempo lavrador, ou tecelão, ou pedreiro, e só o deixamos ser sapateiro, a fim de que a obra de fazer sapatos resultasse perfeita. Do mesmo modo, a cada um dos outros atribuiremos um única arte, aquela para qual cada um nascera e que haveria de exercitar toda a vida, com exclusão de outras, sem postergar as oportunidades de se tornar um artífice perfeito. (PLATÃO,2012, p. 65)

Outro exemplo é Hegel, que foi um dos intelectuais que influenciou na formulação do pensamento de Marx, por exemplo, e via no trabalho a forma com a qual o homem poderia expressar o espírito universal no mundo. O trabalho era dignificante, era uma forma de afirmação de sua existência. Marx, no entanto, vai reverter essa relação e o trabalho passará a ser meio de dominação das pessoas.

Marx pensou dessa maneira, pois vivia em um tempo de pós-revolução industrial. Durante essa época, a classe social que mais crescia era o proletariado. Essa classe era a que trabalhava nas recém surgidas fábricas sob condições de trabalho péssimas e por uma remuneração muito baixa.

Nesse momento da história, não havia os direitos dos trabalhadores como se conhece atualmente. Homens, mulheres e crianças trabalhavam em condições perigosas porque não se tinha a ideia de que o proletário tinha direitos, o foco era estritamente a produção.

Para piorar a situação, os trabalhadores se tornaram alienados frente ao produto que fabricavam. Assim acontecia, pois cada um era responsável por apenas uma parte pequena do processo de construção de um produto, ao contrário dos artesãos, que se identificavam com o que produziam e recebiam de acordo. Em *O Manifesto comunista*, diz Marx:

Com o desenvolvimento da burguesia, isso é, do capital, desenvolve-se também o proletariado, a classe dos operários modernos, que só podem viver se encontrarem trabalho, e só encontram trabalho na medida em que aumenta o capital. Esses operários, constringidos a vender-se diariamente, são mercadoria, artigo de comércio como qualquer outro;[...] O produtor passa a um simples apêndice da máquina e só se requer dele a operação mais simples, mais monótona, mais fácil de aprender. (MARX, 1999, p.18)

Assim, o proletariado estava duplamente alienado: em primeiro lugar com a produção dos bens de consumo; em um segundo, com a própria jornada de trabalho, que podia passar de 12 horas diárias, impossibilitando que eles pensassem . Eram, ao final de tudo, ferramentas de trabalho.

A importância dessa reprodução histórica se dá pelo fato de que as relações de trabalho são pensadas hoje, a partir dessas antigas perspectivas, mas também de novas ideias vindas das mudanças e adaptações das antigas . Talvez, tenha-se nesse momento, como principal pergunta se o trabalho é uma causa de felicidade e afirmação das qualidades individuais ou é um meio de dominação e alienação dos Homens.

O HOMEM NO AMBIENTE DE TRABALHO

No começo do processo industrial, as condições de trabalho eram péssimas. Não era incomum que trabalhadores sofressem acidentes graves no local de trabalho, podendo perder até partes do corpo. No entanto, percebeu-se que havia condições em que os mesmos

trabalhadores eram capazes de produzir mais e melhor. Foi plantado ali o germe do que se chamaria, posteriormente, de psicologia do trabalho.

Em seu princípio, chamava-se psicologia industrial, pois se limitava a estudar as condições de trabalho dentro do espaço da fábrica. Seus estudos eram voltados para saber que condições do ambiente físico eram capazes de influenciar na produção de um bem. Assim, estudava-se se, por exemplo, a luminosidade, a temperatura, a posição dos equipamentos e som ambiente eram fatores importantes na vida produtiva de um desses trabalhadores.

Ao final desses experimentos, descobriu-se que esses fatores externos têm muito menos influência do que as variáveis internas. Dessa maneira, a motivação, o incentivo e o reconhecimento geram maiores benefícios para o trabalhador e o tornam mais produtivo do que qualquer luminosidade ou temperatura.

É importante ressaltar que, no início o foco era realmente o aumento da produção de bens, mas com o passar dos anos, cada vez mais, esse foco foi mudando para o bem estar do trabalhador e a produtividade aumentada foi tornada uma consequência da vida saudável deste.

Por essa razão, é possível notar que atualmente as empresas têm, em sua estrutura fundante, fatores como a missão, a visão, o plano de cargos e carreiras. Todos esses com o objetivo de promover a maior integração dos seus colaboradores no ambiente de trabalho para que, dessa forma, seja viável manter uma alta produção com a menor quantidade de faltas e acidentes decorrentes do adoecimento dos servidores.

Tornou-se cada vez mais claro que um trabalhador satisfeito com a função que exerce executa sua tarefa com mais eficiência e está menos propenso a sofrer com doenças provocadas pelo trabalho.

Essas constatações abriram um precedente para que as empresas tentassem oferecer maiores suportes para aqueles funcionários ativos em seus estabelecimentos. Percebeu-se que investir em programas preventivos que cuidam da saúde dos trabalhadores, oferecer palestras educativas com o objetivo de resolver problemas internos, dispor de espaços de lazer ou dar assistência às famílias desses colaboradores gera condições favoráveis que interferem diretamente na produtividade.

Porém, se o interesse inicial era o de melhorar o comportamento do trabalhador oferecendo-lhes melhores condições de trabalho; posteriormente, os próprios empregados, principalmente nas gerações mais novas, começaram a perceber que o trabalho pode ser algo prazeroso e marcante. E esse é o ponto central da relação homem-trabalho na contemporaneidade.

O HOMEM CONTEMPORÂNEO

Como já dito, a contemporaneidade é marcada pela velocidade. Um evento pode acontecer em um lugar do mundo e ser instantaneamente conhecido em outro. As teorias científicas, mesmo nas ciências duras, das quais se espera uma maior estabilidade, uma vez que explicam os aspectos físicos, químicos e biológicos do mundo são rapidamente desconstruídas e descreditadas.

Essa instabilidade e velocidade têm um efeito muito maior nas ciências humanas. Acontece isso porque o próprio objeto de estudo dessas ciências é altamente volátil, o Homem. Sendo assim, as visões que os homens têm de si mesmos e dos outros que o cercam tornam-se plurais e a cada instante fica mais difícil classificar o ser humano.

Mas, mesmo frente a tantos pontos mutantes e diversos, momentos divergentes nessa relação do homem consigo mesmo e com seus pares, uma característica se torna muito latente, principalmente nas sociedades ocidentais: o individualismo. Mesmo vivendo em um sistema social altamente complexo, que estapola, inclusive, as fronteiras nacionais, cresce nas pessoas a sensação e idealização de individualidade.

E, cada vez mais, outro parâmetro é associado e reforçado pela individualidade: o sucesso. O indivíduo que tem maior grau de qualificação profissional em sua área de atuação, assim como o conhecimento erudito, de idiomas, criatividade e é capaz de se sacrificar por mérito foi idealizado como padrão de bom funcionário e nível a ser atingido e copiado.

Como se pode perceber, alcançar expectativas tão altas gera na população economicamente ativa um estresse constante levando-as a procurar especializações, melhoramentos, adaptações que os coloquem em pé de igualdade com seus concorrentes.

Assim, acabam abrindo mão de hábitos saudáveis e mergulhando em rotinas altamente tensas que, não raramente, os conduzem ao adoecimento.

Valores individuais vêm sendo introduzidos e nutridos nas sociedades ocidentais desde muitos séculos. Se os gregos se viam como partes do cosmo e os medievais como criaturas participantes de um universo divino, na modernidade, esses valores de universalidade começam a ser enfraquecidos e passam a dar lugar ao eu, que se identifica em oposição com o mundo e não mais com o seu pertencimento a ele.

A necessidade de se validar, somada ao crescimento do capitalismo, gera a associação de sucesso e prestígio com os bens materiais. Ou seja, uma pessoa se torna mais importante e assume uma posição de destaque baseada na quantidade de bens que possui ou no número de dígitos em sua conta bancária.

Alguns pensadores falam nesse estado com a supervalorização do ter sobre o ser, dito em outras palavras, de uma pessoa ser mais importante não pelas experiências e conhecimentos que adquiriu, mas por suas posses materiais.

Diz Erich Fromm:

As pessoas são transformadas em coisas; suas relações umas com as outras assumem o caráter de propriedade[...] Mas a questão essencial não é tanto o que seja o conteúdo do eu, senão que o eu seja sentido como uma coisa que cada um possui, e que essa “coisa” seja a base de nosso sentido de identidade (FROMM, 1987, p.82, apud.

MARQUES, 2010, p.28)

O relacionamento que se tem com as outras pessoas é mediado pelos bens que elas possuem. A construção de um eu passa a ser medida e estruturada pelas relações que se tem com o mercado de consumo, o que transforma a sociedade contemporânea em uma civilização altamente materialista e intimamente ligada à produção e consumo de bens.

Mas, justamente por esse ser humano ser multi significativo e pela própria capacidade humana de auto-análise, há um movimento que caminha na direção contrária à do acúmulo de tarefas e funções. Tais movimentos não são novos. Sempre existem ações que seguem o contrafluxo da corrente dominante. A esses Foucault chamou de resistências.

Diz Foucault em seu livro *Vigiar e Punir*, no capítulo dedicado a disciplina, sobre a resistência:

Ela (a disciplina) deve também dominar todas as forças que se formam a partir da própria constituição de uma multiplicidade organizada; deve neutralizar os efeitos de contrapoder que dela nascem e que formam resistências ao poder que quer dominá-la: agitações, revoltas, organizações espontâneas, conluios – tudo o que pode se originar das conjunções horizontais.(FOUCAULT, 1987, p.242)

Ou seja, um movimento que direciona forçosamente as ações em uma direção, inevitavelmente, gerará barreiras que iram visar interromper seu avanço. Isso porque, por mais influência que tenha um ideal, ele nunca é capaz de se tornar universal.

Isso significa dizer que, devido ao tempo de funcionamento desse sistema de trabalho, já foi possível observar e coletar dados sobre os impactos dessas relações de trabalho na vida dos indivíduos que estão submetidos a ele. E o que se pôde notar foi que quando o estresse atinge níveis altos torna-se prejudicial ao empregado.

Por essa razão, aparecem com cada vez mais força e frequência pessoas interessadas em mudar essas relações e deixar os ambientes mais brandos para os trabalhadores permitindo que eles desenvolvam sua função de modo saudável.

E, a partir dessa visão de bem estar, começa a brotar nas novas gerações, principalmente as vindas depois do que se costuma chamar de geração Y, a volta do trabalho como meio de afirmação individual e, ainda mais, a realização de sonhos.

Os mais jovens, embora conservem o espírito de individualidade, não se mostram tão dispostos a abdicar dos prazeres de suas vidas para uma dedicação incisiva a uma profissão que pode não lhes dar satisfação, mesmo proporcionando estabilidade financeira.

Outra maneira de perceber isso, são os currículos que muitas vezes são analisados em função do número de locais nos quais um trabalhador já atuou. Mostrando um currículo que atinja áreas maiores o candidato se mostra mais interessante. Dessa forma, o que antes seria visto como uma fraqueza no histórico profissional,, agora, passa a ser um ponto de desempate, uma vez que, demonstra a capacidade de atuar em diversas condições.

Essa mudança da relação dos novos trabalhadores chegando ao mercado com as normas estabelecidas pelas empresas mais rígidas tem levado ao surgimento de outros padrões

de regras capazes de adequar esse empregado. As empresas se veem obrigadas a reformar seus meios de contratação e manutenção na mão de obra qualificada. Precisam se adaptar aos novos tempos.

A EMPRESA CONTEMPORÂNEA

Frente a todas as mudanças enfrentadas na contemporaneidade, tanto no âmbito social como no individual, as empresas começam a efetuar mudanças no seu sistema de trabalho para que possam concorrer de igual para igual com outras instituições e marcas.

Um grande exemplo de como essas empresas estão se modificando são as empresas que trabalham com publicidade. Por ser um espaço que é diretamente ligado à criatividade, oferecem uma agenda flexível que não é baseada em horas, mas em metas a serem atingidas. Há também o oferecimento de locais de lazer dentro do ambiente de trabalho, com a intenção de promover maior interação e descontração entre os funcionários.

Claro que nem todas as empresas vão se adaptar ao esquema de funcionamento de uma empresa publicitária, porém, o que se deve tirar desses exemplo é o fato de que as empresas passam a promover ambientes menos constrangedores e opressivos aos seus funcionários. E é esse ponto que pode ser, e já é, bastante difundido.

Várias empresas já passam a oferece programas com a finalidade de proporcionar o bem estar de seus trabalhadores, sejam eles workshops ofertados dentro da empresa, associações com academias de ginástica e planos de saúde ou organização que oferecem cuidados aos demais membros de sua família. Todos essas ações visam a melhora geral na rotina do trabalhador, tornando-o mais produtivo e saudável.

Esse movimento, depois de começar a mostrar resultados, foi sendo copiado por demais organizações. E já é, e continua ganhado força, o reconhecimento da relação entre o bom estado de saúde, a alta motivação dos colaboradores e o melhor desempenho das atividades funcionais, o que gera, como consequência, um investimento ainda maior na área de saúde no trabalho.

Além da flexibilidade no tempo, as empresas também passam a oferecer a flexibilização de espaço. É possível que um funcionário venha a desenvolver um trabalho a quilômetros de distância, de sua casa ou de um hotel, através do uso de computadores conectados à internet. Todas essas adaptações permitem que os indivíduos desempenhem suas tarefas onde quer que estejam, sendo assim mais produtivos e valiosos.

Outro ponto que vem se intensificando é o investimento nos funcionários que já pertencem à organização. Devido a alta rotatividade que é uma tendência dos trabalhadores, oferecer cursos de aprimoramento das atividades exercidas na organização, além de melhorar o rendimento na execução da própria atividade, também passa aos funcionários uma imagem de segurança e responsabilidade da empresa para com eles.

Esses cursos podem acontecer dentro do espaço da própria organização ou em instituições educacionais que têm parceria com as empresas. Esses dois movimentos, o interno e o externo, geram benefícios para a empresa pois os investimentos, nos indivíduos, são revertidos em produções mais conscientes e especializadas.

Essas características vem somar-se a um ponto que passou a ganhar grande importância no mundo contemporâneo, a imagem das empresas. Cada vez que uma organização investe em um funcionário, além de ganhar economicamente, também ganha em publicidade positiva. Essa é uma forma eficaz de atrair mais funcionários que realmente estejam interessados em participar do quadro daquela empresa.

Ser bem visto pelo grande público é outra forma de valorizar uma empresa. Não basta simplesmente produzir um produto de qualidade, agora, é necessário que se invista, do mesmo modo, na boa imagem dos meios pelos quais se fabricam um bem. Uma organização que está com o nome associado a doenças, roubos, poluição ou corrupção tem menos prestígios e primazia em comparação àquelas que são ligadas a valores positivos.

Isso acontece porque cada vez mais, tem se visto o que se convencionou chamar de consumidor consciente. Ao adquirir um bem, as pessoas que estão comprando procuram saber de onde vem o produto, como ele é produzido, qual é a mão de obra utilizada para fabricação, quais os resíduos gerados durante o processo de construção.

Por essa razão, empresas que têm o nome de suas marcas associados a crimes ambientais, trabalho escravo ou exploração e descarte indevido de recursos são mal vistas

pela população, o que gera perdas nas vendas dos produtos, pois os consumidores têm, crescentemente, dado preferência a organizações que se preocupam com essas questões.

Por se deparar com uma sociedade cada vez mais exigente que cobra das empresas não só qualidade nos seus produtos, mas também exige delas consciência social e ambiental, as organizações têm que se adaptar a essas exigências caso, queiram competir e oferecer seus produtos nos grandes mercados de consumo.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do que foi exposto, fez-se possível notar que as relações do homem com o trabalho vem mudando qualitativamente algo longo dos anos. Desde a antiguidade, há interpretações sobre as funções produtivas dos indivíduos dentro da sociedade, mas, se por muito tempo, o trabalho foi mantido como meio de subsistência, na contemporaneidade é visto como forma de afirmação e meio de realização.

Num mundo globalizado, onde as pessoas que têm acesso à internet podem pesquisar sobre qualquer assunto ou comunicar-se com outros indivíduos e instituições quase que instantaneamente e rapidamente são respondidos por essas partes, ações que eram impensável poucas décadas atrás, tornam-se possíveis e naturais.

Porém, se por um lado essa ferramenta permite a aproximação entre as pessoas, por outro, também gera uma nova forma de relação com a sociedade que se põe no extremo oposto. Na mesma medida em que, uma pessoa pode encontrar outra com o pensamento parecido com o seu em outro local do planeta, ela se distancia daquelas que estão imediatamente próximas a ela.

Essas relações acompanham um processo de mudança no próprio entendimento que o homem tem de si mesmo. Em uma era marcada pelo forte individualismo, o senso de pertencimento e sociedade é escanteado para dar lugar à competição e valorização pelas riquezas que o indivíduo consegue acumular. O Homem altamente complexo busca ao mesmo tempo satisfação e valorização pessoal em um planeta globalizado.

Dessa maneira, as empresas para que se mantenham capazes de exercer a livre concorrência, têm que lançar mão de alguns métodos de ação que, embora já consagrados, não fazem mais sentido nas relações de trabalho atuais. Passam cada vez mais a se preocupar, além da qualidade dos seus produtos, com a imagem que têm frente a comunidade que os consome e aos funcionários que trabalham na sua produção.

Essa necessidade de adaptação é algo natural. Dentro do mundo capitalista é preciso fazer adaptações para se adequar ao mercado, no entanto, espera-se, e para isso, há movimentos inúmeros para proporcionar o bem estar do trabalhador. E essa ideia se torna viável, pois já está comprovado que um funcionário satisfeito produz mais e melhor.

Assim, os novos modos de posicionamento do homem frente ao mundo empurram o mercado de trabalho em uma direção que o permita acompanhar o processo de validação dos indivíduos por meio do seu esforço produtivo. Dessa forma, a contemporaneidade representa uma era de mudanças rápidas que atingem simultaneamente vários setores da sociedade, pois esta tornou-se uma comunidade de diálogos abertos que se interpenetram.

REFERÊNCIAS

BAUMAN, Zygmunt. **Amor Líquido**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2004. DELEUZE, Gilles; GUATTARI, Félix. **O ant-édipo**. São Paulo: Editora 34, 2010.

FOUCAULT, Michel. **Vigiar e Punir: Nascimento da prisão**. Petrópolis: Vozes, 1987.

MARQUES, Edmilson Ferreira. O ser humano da sociedade capitalista na concepção de Erich Fromm. **Revista Espaço Acadêmico**, São Paulo, v. 10, n. 110, p.23-31, jul. 2010. Mensal. Disponível em: <<http://periodicos.uem.br/ojs/index.php/EspacoAcademico/article/view/10498/5774>>. Acesso em: 13 set. 2016.

MARX, Karl. **O Capital: Livro 1**. [S.I.]: Boi Tempo, 2013. Disponível em: <<http://lelivros.me/book/baixar-livro-o-capital-carl-marx-em-pdf-epub-e-mobi-ou-ler-online/>>. Acesso em: 05 set. 2016.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. Manifesto Comunista. [S. I.]: Ridendo Castigat Mores, 1999. Disponível em: <<http://lelivros.me/book/download-manifesto-comunista-friedrich-engels-e-karl-marx-em-epub-mobi-e-pdf/>>. Acesso em: 10 set. 2016.

PERRONE, Cláudia Maria et al. A PERCEPÇÃO DAS ORGANIZAÇÕES PELA GERAÇÃO Y. **Revista Adm.ufsm**, Santa Maria, v. 6, n. 3, p.546-560, set. 2013. Disponível em: <<https://periodicos.ufsm.br/reaufsm/article/view/6157/pdf>>. Acesso em: 02 out. 2016.

PLATÃO. A República. Brasília: Kiron, 2012.

ROCHA-DE-OLIVEIRA, Sidinei; PICCININI, Valmiria Carolina; BITENCOURT, Betina Magalhães. JUVENTUDES, GERAÇÕES E TRABALHO: É POSSÍVEL FALAR EM GERAÇÃO Y NO BRASIL? **O&s**, Salvador, v. 9, n. 62, p.551-558, jul. 2012. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/osoc/v19n62/10.pdf>>. Acesso em: 05 out. 2016.

VASCONCELOS, Kátia C. de Araújo; MERHI, Daniele Quintanilha. A Geração Y e Suas Âncoras de Carreira. **Revista Gestão**, Recife, v. 2, n. 8, p.226-244, maio 2010. Disponível em: <<http://www.revista.ufpe.br/gestaoorg/index.php/gestao/article/viewFile/197/178>>. Acesso em: 07 set. 2016.

XAVIER, Antonio Carlos. Letramento digital: impactos das tecnologias na aprendizagem da Geração Y. **Calidoscópico**, São Leopoldo, v. 9, n. 1, p.3-14, jan. 2011. Disponível em: <<http://www.revistas.unisinos.br/index.php/calidoscopio/article/view/748/149>>. Acesso em: 25 set. 2016.