

O PROFISSIONAL PRODUTIVO NO ATUAL MERCADO DE TRABALHO

BOARÃO, Jair Henrique
MALINOWSKI, Sandro Antonio

Resumo

No decorrer da história, o mundo do trabalho tem passado por diversas transformações, desde o período da antiguidade, cujo objetivo era o da garantia da subsistência, até a Revolução Industrial, grande marco na construção do trabalho formal. Atualmente o mercado de trabalho está diretamente ligado ao avanço tecnológico e pensar num perfil profissional, exigido pós revolução industrial, baseado nos modos de produção fordista e taylorista, fica inviável nesse tipo de sociedade gerida por um processo linear, onde os profissionais de chão de fábrica também possuem voz ativa e necessitam aplicar seus conhecimentos em todo o processo e não mais isoladamente, em esteiras, o profissional em questão deve-se manter produtivo nesse mercado, para isso requer conhecimento e principalmente estar embasado na relação tecnologia, gestão de tempo, prioridades e resultados, onde inovação, criatividade e praticidade são alicerces para todo esse processo. O colaborador deve saber trabalhar em equipe e estar apto no apontamento de falhas e soluções, porém para isso deve ter todo um conhecimento do funcionamento da empresa, pois assim pode sugerir muitas melhorias visando o lucro da organização. Pensar no aprimoramento das competências e habilidades é busca indispensável para ser destaque e diferencial em qualquer profissão.

Palavras – Chaves: Tecnologia, Inovação, habilidades, Gestão de Tempo, resultados.

1 Introdução

A Revolução industrial passou a exigir um perfil diferenciado dos funcionários, que passam da atuação na agricultura e pecuária para o setor fabril, sem experiência nessa área, porém necessitando de trabalho, por exigência da situação econômica, com o êxodo rural ocorre uma grande demanda de mão de obra barata, por outro lado há um grande avanço no âmbito da questão trabalhista, o conceito de empregabilidade inicia-se nessa época.

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

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

principalmente a exigência de formação específica para esses trabalhadores se manterem, visto que houve um aumento da competitividade e uma redução das vagas de colocação.

Para tanto, foram delimitados os objetivos específicos, que tratam da evolução do trabalho nos períodos históricos, bem como apresentar o perfil do trabalhador contemporâneo, inseridos num mercado altamente tecnológico, que exige um currículo baseado na inovação e criatividade e por fim descrever as principais habilidades desses trabalhadores que são requisitadas pelas empresas.

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

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

Do ponto de vista pessoal, o estudo é uma oportunidade de compreender a evolução do mercado de trabalho e as novas exigências em termos de qualificação profissional, pois o autor atua na educação de nível superior e possui influência em relação aos egressos dos cursos.

Busca-se oportunizar à estes egressos o contato com tais habilidades que são exigidas atualmente pelos empregadores.

Assim, o artigo representa uma pesquisa científica de caráter descritivo, pois se baseia na questão da evolução ocorrida no mercado de trabalho, pós-revolução industrial, não se prendendo aos motivos históricos do gatilho que levou a essa revolução, parte-se então do pressuposto do que fazer para se manter em tal mercado tão inovador, portanto é qualitativo no que se refere a exploração de dados secundários em bibliografias nos modos impressos e virtuais.

2 REVISÃO DE LITERATURA

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

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

1983).

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

Na perspectiva de Maria Lucia de Arruda Aranha o homem através do trabalho transforma a natureza e também modifica a maneira de pensar, agir e sentir, de forma a se modificar também, portanto ele se auto produz.

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

“Além dos efeitos destrutivos e regressivos da crise estrutural do capitalismo e dos estragos do neoliberalismo – causadores das mudanças econômicas, sociais, técnicas e culturais, [há] o desemprego em massa e o agravamento da desigualdade social.” (2000, p. 15-25).

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

É inegável que as novas tecnologias trouxeram vários progressos, como a robótica, as telecomunicações, mas, sem dúvida, tornou-se inimiga do homem. A revolução tecnológica serviu ao propósito de qualificar os ramos produtivos, mas, ao mesmo tempo, que os qualificou, também os desqualificou. Vários ramos passaram a existir à margem da exclusão, assim como algumas profissões, tais como: alfaiates, sapateiros, fotógrafos de praça, afiador de alicates ou outras que simplesmente

desapareceram ou que brutalmente foram desqualificadas, pois estão fora do mercado de trabalho e do processo produtivo efetivo e, portanto, integrando o contingente de desempregados estruturais (ATAÍDE, Marlene Almeida 2011). Como se cortasse o vínculo entre o homem e a atividade laboral.

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

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

Durante a pré-história, a partir do desenvolvimento de pequenas ferramentas de pedra, o homem começa a criar meios para garantir sua alimentação, onde todo trabalho realizado visava a busca de melhorias voltadas para a atividade do dia a dia, como formas de abrigo e combate aos inimigos, ou seja, necessidades primárias de existência.

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

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

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

Com a Idade Moderna, inicia-se um esboço do conceito de emprego, visto que as empresas eram formadas e compostas por membros da família, também

aconteciam algumas oficinas de aprendizes que se apropriavam de alguns ofícios, trabalhando por trocados, moradia e alimentação.

O marco do capitalismo e mercado de trabalho ocorre com a Revolução Industrial, onde esse assume um sentido mais prático, alterando a vida das pessoas, o perfil profissional também é modificado, pois se necessita do empregado que opere as máquinas. A indústria passa a ser fabril e ocorre um grande êxodo rural, com isso um grande número de pessoas passam a oferecer o trabalho como moeda de troca, dando forma então a noção de emprego, as fábricas foram instaladas e surgiram grandes áreas urbanas, eram ofertados trabalhos braçais para quem não tinha nenhuma qualificação profissional, logo, não “podiam reclamar” os salários eram baixos, e as jornadas de trabalho extremamente longas. O perfil profissional exigido era exatamente esse, um trabalhador sem experiência e que não questionasse os padrões da época, era básico e não necessitava de nenhum tipo de conhecimento, pois esse era adquirido através de movimentos repetitivos.

A guerra trouxe muita precariedade para todos os países envolvidos, surge então a indústria automotiva e com essa os modelos Fordista e taylorista, cujo objetivo era aumentar a produtividade e o lucro empresarial, nesse momento começa a se exigir certa qualificação dos colaboradores, mas ainda se pagava muito mal.

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

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

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

aspecto físico, quanto no psicológico.

“O fordismo foi um processo que se popularizou bastante durante o século XX, ajudando a disseminar o consumo de carros entre todas as classes econômicas ao redor do mundo”. Foi um modelo que surgiu a partir da racionalização do capitalismo, criando as chamadas "produções em massa" e o "consumo de massa" (GOUNET, 1992)

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

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

Com a crise da década de 1970, no setor da economia, ocorre o declínio do modelo Fordista, com o dólar desvalorizado, Europa e Japão acumularam grandes estoques, por isso houve a queda da taxa de lucro, somado a isso teve a alta do petróleo, prejudicando diretamente a siderurgia, construção naval. Também em alguns países houve a implantação de multinacionais e conseqüentemente a mão de obra barata, gerando um caos com muitas greves.

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

A tentativa de se reerguer vem com algumas mudanças tecnológicas, dentro de um novo modelo, criado no Japão, denominado de *Toyota*, baseado na produção flexível, ou ainda manufatura enxuta. Era uma associação do uso da tecnologia, terceirização e flexibilidade no que diz respeito a produção. Surge então o *Just in time*, onde as empresas somente produziam o necessário de acordo com a demanda. (GHINATO, 1996)

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

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

De acordo com Sennet:

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

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

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

A partir do momento da inserção das novas tecnologias da informação, da microeletrônica, da robotização e da inteligência artificial, chamada de sociedade pós-industrial, fundamentada no setor terciário, abrangendo atividades de comércio, informática, telecomunicações, educação, saúde e turismo, abriu-se um leque para o trabalho informal e outras formas de contratações, José Pastore (2008), diz que ainda na atualidade o mundo do trabalho continua passando por uma grande transformação, de modo que o perfil do colaborador muda constantemente.

A quarta revolução industrial, surgida em meados de 2010, cria o que muitos autores denominam de fábricas inteligentes, e para conquistar o espaço nesse tipo de fábrica, o colaborador deverá desenvolver novas habilidades, pensando na relação gestão de tempo, prioridade e resultados, pois trabalhará lado a lado com robôs e isso aumentará a produtividade, gerando um espaço no qual poderá desenvolver funções muito mais complexas, responsabilizando-se assim por todo o processo produtivo.

Quando fala-se em gestão de tempo, espera-se que muitas empresas deixem de lado os modelos arcaicos das tarefas manuais e automatize o sistemas, onde seus processos sejam organizados de forma linear, colocando seus colaboradores para pensarem estrategicamente, tendo controle total do chão de fábrica através de tablets e terminais integrados, com isso tendo a opção de medir a produtividade em tempo real, logo, otimizara o tempo dos funcionários, aumentará a produção e sobrá mais tempo para inovar, nesse processo o perfil profissional para exercer esse tipo de função requer um conhecimento avançado na área de Tecnologia da Informação e vários cursos de curta duração de aprimoramento.

Pensando nessa perspectiva, para que a empresa alcance os resultados esperados, o mais importante é a empresa em questão estar aberta as mudanças, necessita-se do colaborador que esteja habituado a uma aprendizagem constante, se especializando em diversas frentes, conhecendo assim um pouco de cada coisa, ser curioso, reinventar, pois este será o colaborador que deverá interagir com os robôs chão de fábrica, robôs esses chamados de colaborativos e podem sem problemas trabalhar ao lado de pessoas, qualidade essa que se transforma numa solução para as indústrias que necessitam otimizar processos reduzindo assim vários riscos que estão diretamente ligados a saúde dos operadores.

3 Considerações Finais

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Outra tendência de trabalho que já está acontecendo, é utilizar as ferramentas de otimização de tempo, resultados e tendências, para isso o colaborador chão de fábrica deve estar atualizado em seus conhecimentos no que refere a tecnologia e implantação de sistemas, pois manter-se produtivo nesse espaço requer muitas habilidades e competências, que somente serão desenvolvidas se este estiver apto a buscar outras formações, pois somente a experiência não basta.

Criatividade, inovação e conhecimento, torna-se um diferencial necessário nessa sociedade tão competitiva.

Referencial Bibliográfico

AMARAL, L. M. (2010). **A Eco Eficiência das Organizações no Contexto da Sociedade da Informação.** Recuperado de <http://www.apdsi.pt/uploads/news/id336/apdsi - eco eficiencia das organizações no contexto da sociedade da informação.pdf>

BAKKER, B. W. D. A. (2016). **Os manuais de “gestão do tempo” nas páginas da revista Época.** XXXIX Congresso Brasileiro de Ciências Da Comunicação, 1–15.

BARBOSA, C. (2008). **A tríade do tempo: O método único para potencializar sua produtividade, aumentar seu equilíbrio e a execução da sua equipe.** Rio de Janeiro: Elsevier.

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

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

GOUNET, Thomas. **Fordismo e toyotismo na civilização do automóvel.** São Paulo: Boitempo Editorial, 1992

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

"Resumo - Revolução Industrial" em Só História. Virtuoso Tecnologia da Informação, 2009-2019. [.http://www.sohistoria.com.br/resumos/revolucaoindustrial.php](http://www.sohistoria.com.br/resumos/revolucaoindustrial.php)