

ANÁLISE CRÍTICA DOS ASPECTOS DA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO PREDOMINANTEMENTE COGNITIVO NA SOCIEDADE PÓS-INDUSTRIAL

Yuri Oliveira de Lima (UFRJ)

yuriodelima@hotmail.com

Thais Spiegel (UERJ)

thaisspiegel@gmail.com



A sociedade mudou de forma acelerada na primeira revolução industrial, novos conhecimentos e formas de ver o mundo surgiram, trabalhos antes realizados pela força humana e animal foram substituídos pelas máquinas que também fez com que novas profissões surgissem, tais mudanças impactaram fortemente a forma como o ser humano da sociedade pré-industrial vivia e uma das esferas da vida deste: o trabalho, foi fortemente modificada. A sociedade pós-industrial - sucessora daquela que se formou no período da revolução industrial e que coexiste pelo mundo com esta e com a pré-industrial - traz consigo mais mudanças, como lidar com elas é um desafio importante. Este artigo tem como objetivo contribuir com o corpo teórico da organização do trabalho predominantemente cognitivo por ser aquele considerado o mais comum na sociedade pós-industrial e que tende a se tornar cada vez mais preponderante. Partindo de inconsistências existentes entre o trabalho e a melhor organização do trabalho possibilitada pela tecnologia disponível atualmente, foi feita nesta pesquisa

uma análise crítica de alguns dos aspectos da organização do trabalho considerados como incompatíveis com o trabalho predominantemente cognitivo inserido na sociedade pós-industrial.

Palavras-chaves: Organização do Trabalho, Trabalho Predominantemente Cognitivo, Sociedade Pós-Industrial.

1 Introdução

A forma como as organizações agem precisa ser condizente com o ambiente no qual se inserem. Entretanto, a organização do trabalho dentro das empresas é feita de forma semelhante ao modelo de períodos históricos anteriores ao atual, onde o ambiente era mais estável e previsível. “Embora os diretores das empresas tenham compreendido bem a necessidade vital de aumentar a flexibilidade e responsabilização num meio cada vez mais incerto e complexo, as empresas continuam a revelar-se *taylorianas*” (SÉRIEYX, 1995: 23).

Numa era de avanços tecnológicos que permitem o teletrabalho em níveis nunca antes possíveis com mobilidade para levar informações em dispositivos portáteis para qualquer região do mundo e uma nova geração de trabalhadores que chega ao mercado com pensamentos distantes daquela que o fez há décadas atrás, não será uma tarefa simples a reorganização da forma como o trabalho é feito.

Como Drucker (1999) destacou no final do século passado, “a maioria das nossas suposições sobre negócio, tecnologia e organização tem, pelo menos, 50 anos de idade. Elas já ultrapassaram seu tempo.” A reforma das suposições, no caso da organização do trabalho, passa pelo entendimento da situação atual e dos fatores que a criaram e a moldam.

Neste contexto, este trabalho é uma pesquisa “diálogo inteligente com a realidade” (DEMO, 2006: 36) cujo objetivo é avaliar a premissa de que: a organização do trabalho pós-industrial não é adequada às características do trabalho predominantemente cognitivo presente na sociedade pós-industrial por possuir aspectos que não foram criados para o tipo de trabalho atual e sim herdados de sociedades diferentes e anteriores à presente.

A avaliação foi feita através da comparação entre a forma como o trabalho era organizado nas sociedades pré-industrial e industrial e como o mesmo é feito atualmente, dessa forma a pesquisa é feita usando um procedimento bibliográfico. A relação sujeito-objeto neste artigo é empírico-analítica porque “o pesquisador mantém distância estratégica do objeto de pesquisa, buscando o quanto possível não se envolver subjetivamente com as variáveis intervenientes” (CASTILHO *et al.*, 2006: 54).

O artigo, quanto à coleta de dados, pode ser considerado uma revisão bibliográfica porque os dados usados são secundários e foram obtidos mediante consulta à revistas, livros e periódicos. O método é por definição limitado (DEMO, 2006). Assim, por mais que seja feita uma revisão bibliográfica extensa e sistemática e seja construído um raciocínio pertinente, não é possível abarcar consistentemente a realidade existente em sua totalidade.

2 Revisão teórica

De Masi (2000) escreve que os princípios que foram instaurados no interior da fábrica, novos em relação aos trabalhos agrícolas e artesanais, embora criados para a oficina são aplicados nos escritórios e em todos os setores da sociedade. Para o autor quando essa modificação na organização do trabalho se dá, modificam-se outros fatores da vida do trabalhador, para Decca (1982: 15) isso representa a “introjeção de um relógio moral no corpo de cada homem” por parte dos burgueses nos trabalhadores.

Para Sérieyx (1995) nas nossas sociedades contemporâneas, a mudança transforma-se em regra e a estabilidade em exceção. O autor usa como exemplo dessa alteração alguns choques que atingiram a sociedade como a revolução da informação, a mundialização das economias e o afundamento de grandes ideologias que tornaram as organizações do passado “bruscamente inadequadas”.

Outro autor que escreve sobre as organizações contemporâneas é Hock (2003) que vai além dos outros autores citados anteriormente na sua crítica ao questionar se os conceitos por trás das atuais estruturas de organização não seriam responsáveis pelos problemas ambientais e sociais existentes.

Em seu livro, *O Futuro do Trabalho*, De Masi (2001) disserta sobre 8 peças de acusação contra o trabalho na sociedade pós-industrial que podem ser traduzidas em termos de aspectos organizacionais analisados pelo autor conforme a tabela 1, criada a partir da leitura e interpretação do texto pelo autor desta pesquisa. Ainda no mesmo livro, De Masi escreve sobre outro aspecto organizacional que tomou força no período industrial e foi transplantado para a organização do trabalho pós-industrial: a divisão do trabalho em atividades extremamente simples e a alta especialização do trabalhador.

Tabela 1: Acusações contra a atual organização do trabalho.

Peça de Acusação Contra a Atual Organização do Trabalho	Aspectos Organizacionais
1. As organizações produtivas fabricam infelizes porque constroem os seus dependentes a serem (ou pelo menos parecerem) eficientes e competitivos a todo custo.	Busca da Eficiência e Competitividade
2. A tristeza estética do seu teatro de guerra.	Ambiente Físico de Trabalho
3. A inútil extorsão de tempo com a prática da hora extra.	Hora Extra
4. A sua incapacidade de compensar os inconvenientes que a maioria dos trabalhadores experimenta no contexto profissional.	Remuneração Incompatível com a Qualidade de Trabalho
5. A sua obstinada recusa de modificar os tempos de trabalho.	Jornada de Trabalho Fixa
6. A estranheza e impotência que gera nos seus colaboradores.	Resistência à Mudança
7. O seu sadismo	Competitividade Entre Empresas
8. A sua degeneração burocrática	Burocratização

Fonte: Adaptado de DE MASI (2001: 24-36)

A citação dos aspectos criticados listados não se refere unicamente ao livro do De Masi porque o autor reuniu em sua obra todos os aspectos organizacionais encontrados nos textos de outros autores pesquisados (HOCK, 2003, SÉRIEYX, 1995, TOURAINE, 1971, AZNAR, 1995, TOFFLER, 1981).

A fim de definir a relevância dos aspectos organizacionais para decidir qual seria abordado neste artigo, foi feita uma pesquisa com alguns professores e pesquisadores de referência no campo temático desta pesquisa, além da revisão da literatura. Foram selecionados os seguintes aspectos, dentre aqueles levantados: (1) Jornada de trabalho fixa; (2) Ambiente físico de trabalho; e (3) Divisão do trabalho e alta especialização do trabalhador.

3 Análise crítica dos aspectos organizacionais selecionados

Feita a seleção dos aspectos organizacionais a serem trabalhados nesta pesquisa, esta seção apresenta a análise crítica dos mesmos. Cada aspecto foi analisado levando de acordo com a sociedade na qual surgiu, o trabalho para o qual foi criado, seu histórico até os dias de hoje e sua situação atualmente na organização do trabalho predominantemente cognitivo nas sociedades pós-industriais.

3.1 Jornada de trabalho fixa

3.1.1 Panorama histórico

Inicialmente, cabe pontuar como o conceito de tempo mudou ao longo da história. As populações agrícolas desenvolveram uma incrível capacidade de medir longos períodos de tempo porque precisavam saber quando plantar e colher, mas raramente dividiam o tempo em unidades precisas como horas e minutos (TOFFLER, 1981). Segundo Decca (1982) a noção do tempo como moeda no mercado de trabalho se torna mais forte inicialmente com os burgueses, ainda no surgimento da classe dos mercadores, anterior ao industrialismo. A burguesia cresce socialmente como classe e se torna dominante em relação aos trabalhadores e busca introjetar a ideia da importância do tempo neles.

A disciplina durante o trabalho já existia anteriormente às fábricas, nas grandes construções e nas manufaturas, a supervisão do trabalho era feita, mas o ritmo era menos intenso do que o imposto aos trabalhadores pelas máquinas (LANDES, 2005). Com os grandes investimentos feitos em maquinário, espaço e energia, os burgueses buscaram maximizar a utilização dos ativos com jornadas de trabalho longas e turnos duplos. Sem lei para restringir a jornada, o tempo de trabalho diário dependia do empregador e do quanto ele conseguia explorar os seus empregados que também se interessavam em trabalhar o máximo de horas possível, porque poderiam ser trocados por outros tantos disponíveis no mercado de trabalho (ENGELS, 2005).

A primeira lei que definia o número de horas trabalhadas por dia, aplicável somente às crianças em fábricas de algodão, surgiu em 1819 na Grã-Bretanha. Segundo Cornish & Clark (1989), Robert Owen, dono de uma fábrica com uma proposta social diferente que tinha vila e escola próprias, restringiu o trabalho de crianças para 12 horas por dia e levou sua prática para o parlamento britânico onde surgiu a lei. Com o tempo, o trabalho de mulheres teve sua jornada definida e reduzida para 10 horas. Apesar de ignoradas por falta de fiscalização e dificuldade de comprovar as irregularidades encontradas nas fábricas, a lei de 1819 em conjunto com outras leis criadas no país nos anos seguintes serviram de exemplo para outras nações que estavam passando pelo processo de industrialização.

À medida que foram criadas restrições para a jornada de trabalho de jovens e mulheres, como comentam Cornish & Clark (1989), a massa de trabalhadores masculina passou a exigir 10

horas de trabalho diárias. Em 1874, uma redução da jornada de trabalho semanal foi conseguida e em 1890 começou a ser aceita a ideia de 8 horas de trabalho por dia, inicialmente nos trabalhos municipais e governamentais.

3.1.2 Contexto atual

Atualmente, os dados da Organização Internacional do Trabalho (*International Labour Organization*), mostram que a legislação acerca da duração da semana de trabalho em 149 países estão distribuídas conforme a tabela 2.

Tabela 2: Jornada de trabalho semanal.

Número de Países	Duração da Semana de Trabalho (em horas)
1	35
2	38
1	39
59	40
17	44
15	45
52	48
1	52
1	60

Fonte: ILO (2013).

Pode-se perceber que é mais comum dentre os países pesquisados, a semana de 40 à 48 horas de trabalho de acordo com a legislação trabalhista de cada país. As leis podem ou não serem seguidas, mas os dados mostram o que pode ser entendido como uma tendência mundial quanto ao que é aceito no que se refere a essa variável do projeto organizacional.

Pela análise histórica da origem da jornada de trabalho atual, entende-se que sua duração e distribuição ao longo da semana não provêm da análise da capacidade humana de realizar trabalho sem danos ao corpo ou à mente ou da melhor utilização das faculdades de cada pessoa, nem do desejo de cada trabalhador e nem mesmo de uma decisão dos governos. Sua origem, na verdade, vem de uma imposição dos burgueses e que ao longo do tempo, com

diversas disputas entre os trabalhadores e empregadores, mediadas pelo Estado, foi sendo modificada até chegar ao que é aceito atualmente.

Outras propostas de jornada surgiram ao longo da história, mas não foram – até então – capazes de sobrepujar a força do pensamento vigente (DE MASI, 2001). Keynes (1931) em seu discurso “Possibilidades Econômicas para nossos Netos” feito em 1930, acreditava que o progresso tecnológico e econômico seria grande o bastante para que em 100 anos, as pessoas só precisassem trabalhar 15 horas semanalmente a fim de que todos tivessem pelo menos um pouco de trabalho a fazer.

Alguns autores como De Masi (2000), Gorz (1982), Aznar (1995) e Rifkin (1995) já escreveram sobre projeções da sociedade futura onde o trabalho deixa de ser a maior atividade com a qual o ser humano gasta seu tempo e a jornada de trabalho pode ser reduzida para que a maioria das pessoas possa trabalhar ou uma minoria pode fazê-lo na jornada atual enquanto o resto da sociedade vive desempregada.

3.1.3 Considerações sobre a adequação do aspecto ao objeto de pesquisa

Cabe então, tomando o trabalho que é objeto de estudo desta pesquisa, analisar se a jornada atual de trabalho é adequada. O trabalho predominantemente cognitivo, diferentemente do trabalho mais físico e repetitivo realizado nas fábricas, não pode ser mensurado em unidades de tempo, conforme Gorz (2005), porque seu resultado não está diretamente relacionado com a velocidade com o qual foi realizado. Segundo De Masi (2000), em países latinos e no Japão, a ideia de disponibilidade total que é pertinente ao trabalho de médicos de plantão – porque podem ser necessários à qualquer momento – se estende a todos trabalhadores intelectuais, mas a quantidade de ideias produzidas por estes não se relaciona de forma diretamente proporcional à permanência no interior de um escritório.

Além disso, ao apropriar-se do conhecimento necessário acerca do processo produtivo, os donos de fábricas do período industrial, bem como os atuais supervisores de chão de fábrica, são capazes de monitorar a forma como o trabalho está sendo feito e perceber se o ritmo e método são os desejados. Já com o trabalho cognitivo isto não é possível, o trabalhador pode parecer que está se dedicando enquanto senta em frente ao computador, mas enquanto isso, sua mente está dedicada à outras atividades que não seu trabalho.

Essas características do trabalho do “colarinho branco” da empresa pós-industrial”, como escreve De Masi (2001), mostram que o mesmo foge dos controles criados pela organização industrial do trabalho referente ao espaço, processos e tempo de trabalho.

3.2 Ambiente físico de trabalho

3.2.1 Panorama histórico

No período pré-industrial, a atividade econômica principal, a agricultura, era praticada nos campos enquanto que o artesanato, atividade que dará origem ao principal trabalho do período industrial, era feito nas oficinas. A residência dos trabalhadores, nos dois casos eram próximas aos seus locais de trabalho. Trabalho e vida se confundiam nestas modalidades de trabalho (DE MASI, 2001).

Com o passar do tempo, os artesãos passam a viver na cidade e trabalhar para os empresários, que fornecem a matéria prima e compram o produto dos trabalhadores, virando um fator de produção. Os empresários percebem que esse sistema de produção, denominado “*putting out system*”, possui um limite devido ao desperdício e roubo de matéria prima por parte dos artesãos, a baixa produtividade e as dificuldades de especificar as características do produto do trabalho. O passo seguinte é a organização dos trabalhadores “sob um mesmo teto” nas manufaturas para aumento do controle e resolução dos problemas citados. Ocorre, dessa forma, a quebra entre o ambiente de trabalho e de vida do trabalhador.

Inicialmente, a concentração dos então artesãos não se deu por motivos tecnológicos, mas sim pela vontade dos empresários. Com o surgimento das máquinas, primeiramente movidas pela própria força humana, a necessidade de reunir os trabalhadores ainda não existe do ponto de vista técnico. Somente com o surgimento das máquinas à vapor que demandavam uma estrutura grande e cara, além de uma proximidade das fontes de energia e que por isso não podiam ser instaladas nas casas de cada trabalhador, o imperativo técnico passa a justificar as fábricas. Com a energia elétrica e o avanço da engenharia mecânica que produz máquinas cada vez mais complexas e maiores do que antes, as fábricas continuam fazendo sentido no setor industrial contemporâneo (DECCA, 1982).

As fábricas do início da revolução industrial eram sujas, escuras, barulhentas e perigosas. Quanto ao trabalho de suporte realizado nas fábricas, como supervisão, planejamento e vendas, este era realizado inicialmente dentro das mesmas, mas com o surgimento de tecnologias como o telégrafo e o telefone, a possibilidade de separar fisicamente o ambiente de trabalho fabril e o de suporte passa a existir conforme a história do surgimento dos escritórios do *site Caruso St John Architects* (FERNANDES *et al.*, 2010).

3.2.2 Contexto atual

Entre o surgimento dos escritórios até hoje houve a revolução da tecnologia da informação nas últimas duas do século XX, para Castells (2005) este foi um período de rápida evolução da geração, processamento e transmissão da informação. Tal evolução foi incorporada ao trabalho nos escritórios.

Conforme escrevem Bell (1979), Hock (2003) e Touraine (1971), a sociedade pós-industrial tem como recurso estratégico, o conhecimento, e o terceiro setor da economia, o de serviços, é o principal apesar de coexistir com os outros. Então, se a economia é movida principalmente pelo processamento e troca de informações e estas podem ser acessadas de qualquer lugar graças à tecnologia da informação atual, o ambiente físico de trabalho perde sua justificativa de existência técnica.

O segundo elemento físico do ambiente de trabalho a ser analisado é a vestimenta e os adornos pessoais usados pelos trabalhadores. Os uniformes, muito comuns em fábricas e empresas de serviços, como descrevem Pratt & Rafaeli (1997), possuem dois significados: o primeiro é um mecanismo de controle da organização sobre os trabalhadores, o fato de todos se vestirem com a mesma roupa é uma forma de abrir mão do individualismo de cada um; o segundo significado é servir de símbolo das crenças e valores da empresa.

A forma de se vestir aceita nos ambientes de trabalho atualmente é resultado de um processo histórico (ALEXANDRE, 2005). Atualmente algumas empresas permitem que os seus funcionários se vistam de forma mais casual uma vez por semana, no dia chamado “*dressing down day*”, mas como observa Pratt & Rafaeli (2001), mesmo nessas ocasiões, os trabalhadores não podem usar qualquer roupa que desejarem porque necessitam manter a

adequação aos limites do “profissionalismo” e assim, a organização mostra que a liberdade de expressão é limitada.

3.2.3 Considerações sobre a adequação do aspecto ao objeto de pesquisa

Atualmente, a redução em tamanho acompanhada do crescimento em poder de processamento e agilidade dos equipamentos necessários para trabalhar, a possibilidade de ter a “matéria-prima” a ser processada em qualquer lugar e a capacidade de comunicação proporcionada pela *internet* se configuram como imperativos para a modificação dos locais de trabalho comuns vistos no último século.

Nesse novo panorama diversas possibilidades de local de trabalho surgem, o trabalho pode ser desassociado do escritório. O local de trabalho pode voltar para a casa do trabalhador e ser novamente integrado ao seu ambiente de vida, escritórios-satélite mais próximos do local de moradia dos funcionários podem ser criados para atividades que necessitem ou sejam mais interessantes se feitas pessoalmente e surge também o desafio de controlar o tempo de trabalho porque se pode trabalhar de praticamente qualquer lugar à qualquer hora.

A desconstrução da importância que o tempo teve na sociedade industrial colabora com a modificação dos espaços à medida que a concentração dos trabalhadores num mesmo local ao mesmo tempo deixa de ser necessária para produzir resultados quando o trabalho é predominantemente cognitivo. Os espaços de trabalho se tornam mais informais e passam a ser criados para promover a integração dos funcionários, permitir troca de informações e ideias com mais facilidade e até mesmo entreter os funcionários. As roupas vão deixando de ser uma demonstração de poder, a cultura tende a ser modificada quando se veem jovens milionários fundadores e presidentes das *dotcom*, por exemplo.

3.3 Divisão do trabalho e alta especialização do trabalhador

3.3.1 Panorama histórico

A divisão do trabalho possui diversos níveis, três de acordo com Skarbek (1839 *apud* MARX 1996): (1) Divisão do trabalho em geral: separação da produção social em grandes gêneros; (2) Divisão do trabalho especial ou em particular: separação dos gêneros em espécies e

subespécies; e (3) Divisão do trabalho em detalhe ou divisão da operação de trabalho: é a que estabelece a separação das profissões e dos diferentes postos nas manufaturas e oficinas.

A divisão do trabalho existia no período pré-industrial, como cita Marx (1996), ela ocorria dentro das tribos por razões fisiológicas e entre as diferentes tribos graças às diferenças entre os meio ambientes naturais nas quais existiam e a forma como produziam que davam condições à produção de diversos bens.

A especialização ocorre quando o trabalhador realiza apenas uma parte do trabalho durante um período de tempo estendido (LANDES, 2005). Um empresário que foi capaz de levar à níveis altíssimos a divisão do trabalho e especialização do trabalhador é Henry Ford (FORD, 2008).

Taylor (1990) acredita na cooperação estreita, íntima e pessoal entre gerência e trabalhadores como um fator importante para a administração científica. Para o autor, gerentes, em posse do conhecimento científico sobre as atividades executadas pelos operários tem obrigação de planejar o trabalho, orientar os funcionários, fornecer as ferramentas adequadas e aprimorar de forma contínua o método de realização das atividades. Fayol (1990) também vê como relevante a divisão das grandes empresas em diferentes funções: técnica, comercial, financeira, segurança, contabilidade e administrativa.

Ao longo do curso da história, muitos autores viram os fatores positivos e negativos da divisão do trabalho mais detalhada. Smith (1996) acreditava que suas consequências eram um maior aprimoramento das forças produtivas, habilidade e destreza, além de um aumento do retorno sobre o investimento feito nas fábricas. O autor também reconhece o lado negativo desse aspecto organizacional que a seu ver é tornar aqueles que tem trabalhos muito especializados durante a vida tão estúpidos e ignorantes quanto um ser humano possa ser.

3.3.2 Contexto atual

Chase (2007) considera a especialização do trabalho uma “faca de dois gumes” do projeto organizacional porque apresenta fatores positivos e negativos tanto para trabalhadores quanto para a gestão das empresas. A tabela 3 traz a lista dos fatores considerados pelo autor.

Tabela 3: Vantagens e desvantagens da especialização para gestão e trabalhadores.

Vantagens da Especialização

Para a Gestão	Para os Trabalhadores
Treinamento rápido da força de trabalho	Pouca ou nenhuma educação necessária para obter trabalho
Facilidade em recrutar novos trabalhadores	Fácil aprendizagem durante o trabalho
Alto <i>output</i> devido ao trabalho simples e repetitivo	
Baixos salários devido à fácil substituição de trabalhador	
Controle rígido sobre o fluxo e cargas de trabalho	

Desvantagens da Especialização

Para a Gestão	Para os Trabalhadores
Dificuldade em controlar a qualidade porque ninguém é responsável pelo resultado final	Tédio proveniente da natureza repetitiva do trabalho
Insatisfação do trabalhador levando à custos ocultos com alto <i>turnover</i> , absenteísmo, atrasos, queixas e interrupção intencional do processo de produção	Pouca oportunidade de progredir para um trabalho melhor porque aprendizagem significativa é raramente possível no trabalho fracionado
Possibilidade de melhoria do processo reduzida devido à perspectiva limitada dos trabalhadores	Pouco ou nenhum controle do ritmo de trabalho, levando a frustração ou cansaço
Flexibilidade limitada de mudança do processo produtivo para gerar novos ou melhores resultados	Gratificação baixa pelo trabalho por causa da pequena contribuição para o todo

Fonte: CHASE (2009: 127).

3.3.3 Considerações sobre a adequação do aspecto ao objeto de pesquisa

A especialização e divisão do trabalho na forma em que surgiram na fábrica foram transpostas em maior ou menor grau para a realidade do trabalho pós-industrial de caráter predominantemente cognitivo.

Na época em que surgiram, apesar do caráter positivo no sentido financeiro e de produtividade apresentado pelos seus resultados, esses aspectos também foram questionados pelos seus impactos sobre os trabalhadores e a sociedade, cabe agora pensar em alternativas condizentes com a realidade atual que sejam capazes de conciliar o ganho financeiro empresarial com um melhor uso das capacidades dos trabalhadores.

4 Considerações finais

Com a realização desta pesquisa é possível concluir que a hipótese a ser testada: a organização do trabalho pós-industrial não é adequada às características do trabalho predominantemente cognitivo presente na sociedade pós-industrial por possuir aspectos que não foram criados para o tipo de trabalho atual e sim herdados de sociedades diferentes e anteriores à atual, provou-se válida, dada certas considerações.

Não é possível generalizar os aspectos organizacionais analisados criticamente neste artigo como sendo um espelho da organização do trabalho pós-industrial, sua existência em diversas empresas contemporâneas inseridas na sociedade pós-industrial, cujo trabalho é predominantemente cognitivo é afirmada por diversos autores citados nesta pesquisa e por outros não considerados aqui.

Aceitando-se que os aspectos organizacionais selecionados representam a organização do trabalho objeto da hipótese, a análise crítica feita neste texto mostra que eles são resultados de um processo histórico e que alternativas foram propostas ao longo do tempo, mas que até então não se tornaram a regra, mas apenas exceções ao que é comumente aceito. Tais aspectos não foram criados para a realidade atual dos trabalhos predominantemente cognitivos, mas são adotados quase que como uma regra em diversas empresas e esta parte da hipótese foi validada.

Julga-se que a realização da pesquisa foi importante pelo seu acréscimo à importante discussão da engenharia do trabalho contemporânea, certamente este artigo é apenas uma pequena parte de um arcabouço teórico rico e que está em constante debate e renovação, mas o objetivo de refletir os princípios de construção do projeto organizacional colocado neste artigo é relevante e foi cumprido ao longo de sua realização.

5 Bibliografia

ALEXANDRE, S. **A roupa como forma de constituição da aparência do advogado**. Programa de Pós-Graduação do Centro de Ciências da Educação da Universidade do Estado de Santa Catarina, 2005.

- AZNAR, Guy. *Trabalhar Menos para Trabalharem Todos*. 2ª Ed. São Paulo: Scritta, 1995.
- BELL, D. Welcome to the post-industrial era. **Physics Today**, v.29, n.2, p.46-49, 1979.
- CASTELLS, M. **A sociedade em rede**. 8 ed. São Paulo: Paz e Terra, 2005.
- CASTILHO, M.; MANFROI, J.; MARQUES, H.; NOAL, M. **Metodologia da Pesquisa e do Trabalho Científico**. 2ª ed. Campo Grande: UCDB, 2006.
- CHASE, R. **Operations management**. 2ª ed. Itália: McGraw Hill, 2007.
- CORNISH, W.; CLARK, N. **Law and society in England 1750-1950**. Londres: Sweet & Maxwell, 1989.
- DE MASI, D. **O Futuro do Trabalho: Fadiga e Ócio na Sociedade Pós-Industrial**. Rio de Janeiro: José Olympio, 2001.
- DE MASI, D. **O Ócio Criativo**. Rio de Janeiro: Sextante, 2000.
- DECCA, E. S. DE. **O Nascimento das Fábricas**. 5ª ed. São Paulo: Brasiliense Editora, 1982.
- DEMO, P. **Pesquisa: princípio científico e educativo**. 12ª ed. São Paulo: Cortez, 2006.
- DRUCKER, P., 1999, **Desafios Gerenciais para o século XXI**. São Paulo: Pioneira.
- ENGELS, F. **The condition of the working-class in England in 1844**. The Project Gutenberg eBook: 2005.
- FAYOL, H. **Administração industrial e geral**. Atlas: 4ª ed. São Paulo: Atlas, 1990.
- FERNANDES, J.; FERREIRA, A.; NASCIMENTO, D.; NASCIMENTO, G.; RAMOS, R. Análise ergonômica e aplicação do método OWAS em uma oficina de manutenção mecânica de uma usina termelétrica. **Perspectivas Online**, v.4, n.14, p.18-28, 2010
- FORD, H. **My Life and Work**. Inglaterra: Lighting Source, 2008.
- GORZ, A. **Adeus ao proletariado: para além do socialismo**. Rio de Janeiro: Forense-Universitária, 1982.
- GORZ, A. **O Imaterial: conhecimento, valor e capital**. São Paulo: Annablume, 2005.
- HOCK, D. **Nascimento da era caórdica**. 2ª ed. São Paulo: Cultirix, 2003.
- International Labour Organization: ILO*. Em: <<http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>>. Acesso em 23 nov. 2013
- KEYNES, J. **Essays in persuasion**. 1ª ed. Inglaterra: Macmillian, 1931.
- LANDES, D. **Prometeu desacorrentado**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.
- MARX, K. **O Capital: Crítica da Economia Política**. São Paulo: Nova Cultural, 1996.
- RIFKIN, J. **The end of work: the decline of global labor force and the dawn of the post-market era**. Tarcher, 1995.
- SÉRIEYX, H. **O Big Bang das Organizações**. Portugal: Instituto Piaget, 1995.
- SKARBEK, F. **Théorie des richesses sociales**. França: Sautélet, 1839.

SMITH, A. **A Riqueza das Nações**. São Paulo: Nova Cultural, 1996.

TAYLOR, F. **Princípios de administração científica**. 8ª ed. São Paulo: Atlas, 1990.

TOFFLER, A. **The third wave**. EUA: Bantam, 1981.

TOURNAINE, A. **The post industrial society**. 1ª ed. EUA: 1971.