

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA
INSTITUTO DE CIÊNCIAS HUMANAS
BACHARELADO INTERDISCIPLINAR EM CIÊNCIAS HUMANAS

Ana Paula Torquato

O TRABALHO NO SÉCULO XXI E A CONTRIBUIÇÃO DA FILOSOFIA

Artigo apresentado ao Bacharelado Interdisciplinar em Ciências Humanas, da Universidade Federal de Juiz de Fora, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel (Trabalho de Conclusão de Curso).
Orientador: Prof. Dr. Juarez Gomes Sofiste.

Juiz de Fora
2019

DECLARAÇÃO DE AUTORIA PRÓPRIA E AUTORIZAÇÃO DE PUBLICAÇÃO

Eu, Ana Paula Torquato, acadêmico do Curso de Graduação Bacharelado Interdisciplinar em Ciências Humanas, da Universidade Federal de Juiz de Fora, regularmente matriculado sob o número 201673135A, declaro que sou autor do Trabalho de Conclusão de Curso intitulado **E O TRABALHO NO SÉCULO XXI E A CONTRIBUIÇÃO DA FILOSOFIA**, desenvolvido durante o período de 06 de março de 2019 a 30 de junho de 2019 sob a orientação de Juarez Gomez Sofiste, ora entregue à UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA (UFJF) como requisito parcial a obtenção do grau de Bacharel, e que o mesmo foi por mim elaborado e integralmente redigido, não tendo sido copiado ou extraído, seja parcial ou integralmente, de forma ilícita de nenhuma fonte além daquelas públicas consultadas e corretamente referenciadas ao longo do trabalho ou daquelas cujos dados resultaram de investigações empíricas por mim realizadas para fins de produção deste trabalho.

Assim, firmo a presente declaração, demonstrando minha plena consciência dos seus efeitos civis, penais e administrativos, e assumindo total responsabilidade caso se configure o crime de plágio ou violação aos direitos autorais.

Desta forma, na qualidade de titular dos direitos de autor, autorizo a Universidade Federal de Juiz de Fora a publicar, durante tempo indeterminado, o texto integral da obra acima citada, para fins de leitura, impressão e/ou download, a título de divulgação do curso de Bacharelado Interdisciplinar em Ciências Humanas e ou da produção científica brasileira, a partir desta data.

Por ser verdade, firmo o presente.

Juiz de Fora, ____ de _____ de _____.

Ana Paula Torquato

Marcar abaixo, caso se aplique:

Solicito aguardar o período de () 1 ano, ou () 6 meses, a partir da data da entrega deste TCC, antes de publicar este TCC.

OBSERVAÇÃO: esta declaração deve ser preenchida, impressa e **assinada** pelo aluno autor do TCC e inserido após a capa da versão final impressa do TCC a ser entregue na Coordenação do Bacharelado Interdisciplinar de Ciências Humanas.

O TRABALHO NO SÉCULO XXI E A CONTRIBUIÇÃO DA FILOSOFIA

Ana Paula Torquato¹

RESUMO

O presente trabalho apresenta como o conhecimento filosófico pode contribuir com o desenvolvimento das características exigidas do indivíduo no século XXI, para que o mesmo possa acompanhar os avanços tecnológicos e assim se manter, no mercado de trabalho. Com embasamento na literatura estudada foi possível descrever as mudanças ocorridas nas organizações ao longo dos tempos, até a chegada do século XXI. Fazendo uma breve contextualização das Fases ou Eras das Organizações, abordando as características das pessoas em cada período até chegarmos à época atual, onde o conhecimento se torna fator primordial para a contínua evolução da sociedade. Posteriormente foi possível identificar através de pesquisa qualitativa, as principais características exigidas do indivíduo, e finalmente descrevendo com base em referencial teórico, os conceitos e abordagens que o saber filosófico proporciona, contribuindo com a capacidade para desenvolver tais características. O presente estudo então foi finalizado com uma sugestão de pesquisa para trabalhos futuros possam abordar a Renda Universal, impactos e possibilidades.

PALAVRAS-CHAVE: Trabalho. Indivíduo. Filosofia.

1. INTRODUÇÃO

O objetivo do presente trabalho é expor, como o saber filosófico pode contribuir com a formação do sujeito, o trabalhador do século XXI. Ao longo dos séculos, o mercado de trabalho vem passando por constantes reestruturações, estas associadas aos avanços tecnológicos, processos de globalização e a competição acirrada, aliado a essas transformações, busca-se um colaborador capaz de adequar-se aos avanços e as modificações no ambiente de trabalho. Edgar Morin em seu livro *A Cabeça Bem-Feita* (2003), nos introduz com a reflexão sobre a segmentação do conhecimento e a necessidade de mudança, ele expõe de uma forma geral que o especialista não está preparado para mudanças, assim discute uma necessidade de modificação abordando as noções de indivíduo, conhecimento e autonomia.

Na primeira parte deste trabalho será feita uma apresentação, expondo as transformações ocorridas no meio organizacional, abordando as exigências que passaram a ser requeridas do indivíduo que pretende crescer enquanto trabalhador, será ainda neste primeiro momento, exposto os conceitos de organização, pessoas e a interação, pessoas e organizações, conforme propôs Idalberto Chiavenato nos capítulos iniciais em seu livro *Recursos Humanos - O capital humano das organizações* (2009).

Em um segundo momento será indicado às características do indivíduo enquanto trabalhador no século XXI bem como as exigências atuais, para auxiliar no desenvolvimento deste capítulo, foi realizado uma pesquisa qualitativa, onde buscou-se identificar as principais características exigidas nos processos de recrutamento e seleção atuais, independente do tamanho da organização ou nível hierárquico.

No terceiro momento será apresentado a filosofia, conceitos e aplicações para que possa ser dado continuidade ao tema proposto para o presente trabalho. “O conhecimento filosófico é um trabalho intelectual. É sistemático porque não se contenta em obter respostas para questões colocadas, mas exige que as próprias questões sejam válidas e em, segundo lugar que as respostas sejam verdadeiras...” (Chauí, 2000 p.13).

Posteriormente finalizado com uma breve conclusão à questão proposta e uma sugestão para pesquisas futuras.

¹ Graduada em Ciências Humanas pela Universidade Federal de Juiz de Fora – UFJF. E-mail: atorquato@outlook.com. Artigo apresentado ao Bacharelado Interdisciplinar em Ciências Humanas como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel. Orientadora: Prof. Dr. Juarez Gomes Sofiste.

2. ORGANIZAÇÃO

2.1 Fases da Organização

Para que seja possível compreender as fases pelas quais passaram as organizações e as exigências do mercado atual é preciso inicialmente entender o conceito de organização. Somos seres que interagimos, enquanto seres sociais, não vivemos isolados e com base em nossas limitações, temos necessidades de contribuir uns com os outros formando grupos, visto que, sozinhos não somos capazes de concluir determinados objetivos, assim surgem às organizações, que conforme propôs Chiavenato (2009, p. 08): “Organização é um sistema de atividades conscientemente coordenadas de duas ou mais pessoas. Sendo a cooperação entre elas essencial para a existência da organização.” Existem na sociedade diversos grupos organizacionais nos mais variados setores, organizações voltadas para a produção de produtos e ou serviços e quanto maior o nível hierárquico dentro de uma organização, maior fica o distanciamento entre as pessoas, mas este é um fator que está sendo modificado.

Idalberto Chiavenato nos trás três fases diferentes pelas quais as organizações passaram, a primeira fase, ou Era conforme sugeriu o autor foi a Era da Industrialização Clássica, período entre 1900 e 1950, período que inicia a passagem da produção artesanal, para a produção em série, marcado pelo Início da Revolução industrial, neste momento os trabalhadores eram vistos como recursos de produção, juntamente com outros recursos como máquinas e equipamentos, modelo burocrático e decisões centralizadas, as mudanças ocorriam de forma lenta, o homem se submetia a uma forma de produção onde não era levado em consideração, suas condições físicas e psicológicas, neste período a visão estava voltada para o lucro, independente da condição do trabalhador, o homem era considerado o apêndice da máquina. A segunda fase, Era da Industrialização Neoclássica, período compreendido entre 1950 e 1990, marca um período de mudança mais intensa no mundo, esse período iniciou-se com o final da Segunda Guerra Mundial, e foi necessário alterações para que a organização conseguisse acompanhar as transformações no ambiente, modelo burocrático e centralizador, já não eram capazes de acompanhar as mudanças que estavam ocorrendo no ambiente, as quais eram muito mais velozes e rápidas. Aqui “as pessoas passaram a ser vistas como recursos vivos e não como fatores inertes de produção” Chiavenato (2009, p. 11). A partir de 1990 tivemos início a terceira fase, a Era da Informação, a época atual, onde as mudanças, são aceleradas, imprevistas e inesperadas, com a tecnologia da informação surge à globalização da economia, neste período há uma maior competitividade entre empresas, a informação se espalha de um continente a outro em questão de segundos. A estrutura organizacional passou a ser definido e redefinido constantemente, produtos e serviços são modificados para atender as necessidades e demandas do cliente, não existe mais um padrão, Idalberto Chiavenato expressa como as pessoas passaram a ser vistas nesta nova era:

As pessoas – e seus conhecimentos e habilidades mentais passaram a ser a principal base da nova organização. A Administração de Recursos Humanos cedeu lugar a uma nova abordagem: a Gestão de Pessoas. As pessoas deixaram de ser simples recursos (humanos) organizacionais para serem abordadas como seres dotados de inteligência, conhecimentos, habilidades, personalidades, aspirações, percepções etc. (CHIAVENATO, 2009)

Conforme expos Chiavenato, a moeda do futuro não será o capital financeiro, mas o capital intelectual, e o individuo precisa estar preparado, para conseguir acompanhar as mudanças, cada vez mais aceleradas, de um lado às empresas terão necessidade de investir em capacitação profissional, do outro lado às pessoas precisam investir em seu próprio aprendizado – seu Capital Humano.

Gradativamente, o capital financeiro – que predominou na Era Industrial, está cedendo lugar para o capital intelectual como a base fundamental das operações empresariais. Em um mundo em que os tradicionais fatores de produção – natureza, capital e trabalho – já esgotaram e exauriram sua contribuição para os negócios, às empresas estão investindo pesadamente no capital intelectual para aumentar sua vantagem competitiva. Criatividade e inovação por meio de ideias. E ideias provém do conhecimento. E conhecimento está na cabeça das pessoas. O fato é que as empresas bem – sucedidas estão transformando-se em organizações educadora e organizações do conhecimento, nas

quais a aprendizagem organizacional é incrementada e desenvolvida por meio de processos inteligentes de gestão do conhecimento. (CHIAVENATO, 2009).

As pessoas não serão vistas de forma genérica, mas de maneira individual, com ênfase nas diferenças e na diversidade, visto que, em uma organização, quanto maior as diferenças, maior a possibilidade de inovação.

2.2 Pessoas

Conforme constatado no tópico anterior, organizações e pessoas estão interligadas de modo que uma organização não se constitui sem pessoas. Dentro de uma organização empresarial, as pessoas deixaram de ser tratadas como objetos, parte do recurso produtivo, para serem vistas como seres humanos, dotados de subjetividades. Mas quem é esse ser subjetivo, esse homem repleto de necessidades?

Para Sartre o homem é aquele que para si, se cria e sozinho constrói os significados da sua vida, único responsável por sua existência e posteriormente sua essência, seus sonhos, suas necessidades e desejos, seu próprio sentido, sendo o único responsável por suas escolhas, o homem segundo Sartre é o único ser capaz de olhar para a própria consciência e para o mundo ao redor assim o homem se cria, para si, por isso ele é o nada, mas torna-se o ser quando se constrói em si, assim “a existência precede a essência”.

Fazendo uma comparação nas três fases pelas quais as organizações passaram analisando o comportamento do homem nestes três momentos e com base na definição de homem em Sartre, podemos concluir que o homem na Era da Industrialização, era um ser que não existia em si, não se conhecia, estava totalmente preso às normas impostas pela sociedade e as formas de trabalho definidas, mas que com o passar dos anos começa a existir e se reconhecer, sendo capaz de definir seus desejos e necessidades, o que contribuiu com as modificações nas organizações, fazendo com que fossemos capazes de chegar a Era da Informação. Aliado ao mundo organizacional, e conforme propôs Sartre o homem é então o único responsável pelo que ele é e quando se insere em uma organização suas ações é o que o diferencia do outro, e são de sua inteira responsabilidade, as mudanças que ocorrem nesse amplo universo repleto de possibilidades.

Chiavenato (2009, p. 72), nos informa que “as pessoas constituem o mais valioso dos recursos da organização, assim, constatou-se que é necessário tratar as pessoas como pessoas dotadas de subjetividades, características próprias da personalidade, valores pessoais, motivações, etc., ou mesmo como recursos onde se reconhece que as pessoas são dotadas de conhecimentos, habilidades e atitudes, nos tempos atuais a segunda opção está vencendo a primeira.

2.3 Pessoas e Organizações

Se por um lado as pessoas buscam suas satisfações pessoais através das organizações, tais como, salários, conforto, lazer... itens que possam contribuir com sua realização pessoal e assim contribuir com sua motivação, por outro lado as organizações também possuem necessidades tais como: equipamentos, retorno financeiro, expansão de mercado, lucro e dentre todos existe a necessidade do elemento humano, ambos possuem uma vida interligadas. O homem contribui com sua capacidade de aprender, destreza e conhecimento, a organização é aquela que impõe responsabilidades e desafios para que se busque cada vez mais uma aprendizagem e capacidade de desenvolvimento do indivíduo, o qual se espera, ser proativo e estar pronto para as mudanças, que podem ocorrer de maneira imprevisível. A vida é repleta de acordos e pactos que o indivíduo matem consigo mesmo e com o outro, o que se tornou uma forma de criação e troca de valores entre as pessoas. Chiavenato informa que alguns psicólogos definem essa troca como um “Contrato Psicológico”:

O contrato psicológico refere-se à expectativa recíproca do indivíduo e da organização estender - se muito além de qualquer contrato formal de emprego que estabeleça o trabalho a ser realizado e a recompensa a ser recebida. O contrato psicológico é um elemento importante em qualquer relação de trabalho e que influencia o comportamento das partes. Um contrato é uma espécie de acordo ou expectativa que as pessoas mantem com elas mesmas e com os outros. Cada pessoa representa seu próprio contrato que regem tanto as relações interpessoais, como o relacionamento que ela mantem consigo mesma (relações intrapessoais). (CHIAVENATO, 2009).

Assim, as pessoas se propõem a exercer atividades em uma organização ou mesmo constroem organizações, pois esperam que sua participação, contribua com algumas necessidades pessoais. As organizações esperam das pessoas e as pessoas esperam das organizações, quando as expectativas são atendidas contribuem com uma melhora no relacionamento entre as pessoas e as organizações, o primeiro passo para que isso ocorra de maneira benéfica é a atração mútua que ocorre entre indivíduo e organização, indivíduos buscam por organizações que satisfaçam suas necessidades e as organizações procuram por indivíduos que mais se aproximem de suas expectativas. “A organização espera que os indivíduos, contribuam mais do que ela lhes dá.” (Chiavenato, p. 85).

Com as constantes transformações ocorridas no mundo, o relacionamento entre pessoas e organizações estão mudando, observa-se que na atualidade há um rompimento com relação aos velhos padrões tradicionais, quando falávamos em organização, o capital intelectual está proporcionando uma nova maneira de pensar e agir, organizações tendem a trabalhar cada vez mais em redes, pequenos locais administrados por grandes mentes criando negócios de grande porte.

Nesta nova era a busca é por profissionais que foram capazes de inovar, criaram enquanto estavam nas salas de aula, participaram de atividade extraclasse e não aquele, em que simplesmente foi da escola para casa e de casa pra escola, empresas buscam pelo diferencial, visto que um diploma acadêmico deixou de ser a prioridade nos processos de seleção. Segundo Paula Esteves, sócia da consultoria Cia de Talentos, “filtrar o alto volume de currículos priorizando os candidatos que vem das universidades de ponta deixou de ser a estratégia mais eficiente na seleção conforme a inteligência artificial avançou”.

3. O INDIVÍDUO E O TRABALHADOR NO SÉCULO XXI

Não se trata de dois seres diferentes, mas a soma, a associação do eu enquanto indivíduo e o eu enquanto trabalhador, um profissional com interesses individuais, mas que não deixa de ser um ser social e que precisa se relacionar com o outro, para que o universo possa seguir com seu constante desenvolvimento.

Charles Darwin (1809- 1882), nunca disse que a sobrevivência era do mais forte, mas sim do mais apto, “Não são os mais fortes de cada espécie que sobrevive, nem os mais inteligentes, mas aqueles que melhor se adaptam as mudanças”. Nesta nova Era a busca é por profissionais com conhecimentos diversos, que possibilite assimilar, alterar visões e modos de pensar, com sabedoria e dinamismo para se adaptar as mudanças constantes num mundo cada vez mais globalizado, nesse novo modo de vida, é preciso ainda, ser criativo. O diploma deixa de ser a garantia de emprego, é necessário que o trabalhador se mostre sempre capaz de mudar e inovar, para isso conforme nos trouxe Morin, o indivíduo deve conhecer o todo, em detrimento das partes, o autor afirma que o especialista não está preparado para mudanças, “o conhecimento técnico está igualmente reservado para os *experts*, cuja competência em um campo restrito é acompanhada de incompetência, quando este campo é perturbado por influências externas ou modificado por um novo conhecimento” (2003, p. 19). O trabalhador inteligente é aquele capaz de criar, modificar, compartilhar e desenvolver o conhecimento, tendo em vista que, o conhecimento é ininterrupto e tudo está interligado.

Conforme pesquisa realizada com profissionais nas mais diversas áreas, onde foi questionado sobre as principais características que se busca ao contratar um novo profissional, uma dentre três características foi possível constatar a proatividade, como característica primordial, estando presente em cem por cento das respostas. A pesquisa foi feita com dez profissionais nas mais diversas áreas, de psicólogos que lidam diretamente com recrutamento e seleção para grandes empresas, á proprietários de locadora de vídeos e padaria que fazem seleção direta, as vagas a serem preenchidas também variaram de estagiário, serviços gerais e balconista á contador e gerente geral. Foram mencionadas ainda características como: bom relacionamento interpessoal, honestidade, educação, gentileza, responsabilidade, inteligência emocional, criatividade, liderança e empatia.

Reforçando o que havíamos identificado anteriormente através de pesquisas bibliográficas, foi possível constatar com base na pesquisa em campo, que a proatividade é uma característica essencial para que o indivíduo possa se inserir no mercado de trabalho no século XXI, mas o que seria então, um indivíduo proativo? Conforme pesquisa online, “trata-se do indivíduo capaz de agir diante das diversas situações ao invés de esperar que as coisas aconteçam”, sempre atento ao que ocorre ao redor “é capaz de evitar um problema, ou mesmo resolve, antes que eles comecem a acontecer”. Ou seja, a necessidade de estar constantemente

aprendendo, para que possa ser capaz de conhecer o todo, e conseqüentemente resolver antes mesmo de ocorrer um problema, a busca é por profissionais capazes de se modificarem, é preciso ser inquieto, questionador. A proatividade pode ser identificada ainda na infância, mas para aqueles que não a possuem é possível exercitá-la através do questionamento de tudo.

4. FILOSOFIA

A filosofia questionadora, surgiu na Grécia Antiga através da busca por respostas que estivessem além da mitologia grega, isso mostra que com a evolução do homem e a busca por conhecimento, o faz indagar e questionar certos conceitos até então aceitos, a filosofia surge mostrando que o homem pode ir além, através dos “porquês”, novas respostas podem surgir, alterando formas, padrões e conceitos que antes pareciam estruturalmente sólidos. Princípios como razão, racionalidade, ciência, ética, política, técnica e arte, foram introduzidos no Ocidente pelos Gregos, através da Filosofia. “A reflexão filosófica organiza-se em torno de três grandes conjuntos de perguntas ou questões (Chauí 2000 p.12):

1. Por que pensamos, o que pensamos, dizemos o que dizemos e fazemos o que fazemos? Isto é, quais os motivos, as razões e as causas para pensarmos o que pensamos, dizermos o que dizemos e fazermos o que fazemos?
2. O que queremos pensar quando pensamos, o que queremos dizer quando falamos, o que queremos fazer quando agimos? Isto é, qual é o conteúdo ou o sentido do que pensamos, dizemos ou fazemos?
3. Para que pensamos o que pensamos, dizemos o que dizemos, fazemos o que fazemos? Isto é, qual a intenção ou a finalidade do que pensamos dizemos e fazemos? (CHAUI, 2000)

A filosofia caminha livremente no mundo e na vida, inserindo a dúvida e a análise crítica de problemas. Sendo a filosofia capaz de questionar, e dar margem para novas descobertas, será que ela pode contribuir com o desenvolvimento do trabalho no século XXI?

Não se trata de conhecimento pronto, ou algo definido, a filosofia além de ser um modo de pensar é uma visão diante do universo, e busca refletir além do que é visto de imediato. Assim a filosofia é capaz de estudar diversos objetos, da religião, as ciências, da arte e até mesmo, o próprio indivíduo. Não há área ou assunto, até então existente, que a filosofia, não seja capaz de criticar, questionar e discutir. E por ser questionadora ela contribuiu com o desenvolvimento de outras disciplinas, capazes de estudar o indivíduo e a sociedade, contribuiu com a consolidação das ciências humanas através da fenomenologia que incluiu a essência como forma de comparar realidades, homem e natureza. Através da fenomenologia enquanto método filosófico, desenvolve seu estudo através dos fenômenos que aparecem na consciência do indivíduo, buscando explorá-los, este método tem como propósito identificar o fenômeno, e estudá-lo para que assim seja possível identificar o que de fato é. Conforme expõe Marilene Chauí:

A Filosofia torna-se o pensamento interrogando-se a si mesmo. Por ser uma volta que o pensamento realiza sobre si mesmo, a Filosofia se realiza como reflexão. Reflexão significa movimento pelo qual o pensamento volta-se para si mesmo, interrogando a si mesmo. A reflexão filosófica é radical porque é movimento de volta do pensamento sobre si mesmo para conhecer-se a si mesmo, para indagar como é possível o próprio pensamento. Não somos, porém, somente seres pensantes. Somos também seres que agem no mundo, que se relacionam com outros seres humanos, com os animais, as plantas, as coisas, os fatos e acontecimentos, e exprimimos essas relações tanto por meio da linguagem, quanto por meio de gestos e ações. A reflexão filosófica também se volta para essas relações que mantemos com a realidade circundante, para o que dizemos e para as ações que realizamos nessas relações. (CHAUI, 2000).

Além de seres pensantes, somos também, seres que agem no mundo e que se relaciona com tudo ao redor. Nos tempos atuais, em que a tecnologia segue em ritmo acelerado, a educação contribui de modo crescente, mas não a educação conformista, onde o que é dito deve ser acatado, o que é definido como certo, nos tempos atuais, pode ser incerto amanhã, a educação assertiva é contínua, permite aprendizado constante,

possibilitando a abertura para outras possibilidades e não somente, aprender a ser e executar tarefas, num âmbito geral e não somente profissional a educação deve contribuir com a formação do indivíduo. Conforme Parâmetros Curriculares Nacionais Ensino Médio (2000 p.14): “a educação deve cumprir um triplo papel: econômico, científico e cultural; a educação deve ser estruturada em quatro alicerces: aprender a conhecer, aprender a fazer, aprender a viver e aprender a ser.” Para que a educação seja capaz de transformar, Morin nos traz a necessidade e a importância do corpo docente, conhecer o todo, se inserir no mundo do outro (a comunidade) ele diz que é preciso se abrir para um mundo, para uma realidade além da qual é apresentada pelas mídias (Morin, 2003 p. 80).

O círculo da docência, não deveria fechar-se como uma cidadela sitiada, sob o bombardeio da cultura de mídia, exterior a escola, ignorada e desenhada pelo mundo intelectual. O conhecimento dessa cultura é necessário não só para compreender os processos multiformes de industrialização e supercomercialização culturais, mas também o quanto das aspirações e obsessões próprias o nosso “espírito da época” é traduzido e traído pela temática das mídias. A esse propósito, em vez de ignorar as séries de televisão – enquanto os alunos se instruem por elas -, os professores mostrariam que, por meio de convenções e visões estereotipadas, elas falam como a tragédia e o romance, das aspirações, temores e obsessões de nossas vidas: amores, ódios, incompreensões, morte, esperança, desespero, poder, traição, ambição, engodo, dinheiro, fugas e drogas (MORIN, 2003).

Assim sendo, não se trata somente de repassar a informação, a educação deve proporcionar uma visão onde leve o indivíduo a pensar o mundo e a si mesmos, deve ainda contribuir com reflexões filosóficas acerca de assuntos contemporâneos, proporcionando o pensar criativo, crítico, político e ético.

O saber filosófico é capaz de contribuir com o desenvolvimento não somente do trabalhador, mas do indivíduo, membro de uma sociedade, o ser social. Levando-se em consideração que as características exigidas do trabalhador no século atual, são características não somente para se desenvolver dentro de uma organização, mas necessárias para contribuir com o desenvolvimento do universo, conforme mencionado anteriormente, são características essenciais do trabalhador, o indivíduo no século XXI :

- Proatividade
- Bom relacionamento interpessoal
- Ética
- Educação
- Gentileza
- Responsabilidade
- Inteligência emocional
- Criatividade
- Liderança
- Empatia

Diante destas características e conforme propôs Marilene Chaui, a filosofia pode ser definida em quatro pilares: “Visão de mundo; Sabedoria de vida; Esforço ordenado para conceber o Universo como uma totalidade ordenada e dotada de sentido; e Fundamentação teórica e crítica dos conhecimentos e das práticas” (2000 p.15). Podemos responder a questão proposta para o presente trabalho, afirmando que a filosofia é uma forma de conhecimento que pode contribuir com o desenvolvimento não só do trabalhador e o trabalho no século XXI, mas com o desenvolvimento do indivíduo. Pois conforme Marilena Chaui:

A Filosofia não é ciência: é uma reflexão crítica sobre os procedimentos e conceitos científicos. Não é religião: é uma reflexão crítica sobre as origens e formas das crenças religiosas. Não é arte: é uma interpretação crítica, dos conteúdos, das formas, das significações das obras de arte e do trabalho artístico. Não é sociologia nem psicologia, mas a interpretação e avaliação crítica dos conceitos e métodos da sociologia e da psicologia. Não é política, mas interpretação, compreensão e reflexão sobre a origem, a natureza e as formas do poder. Não é história, mas interpretação, do sentido dos acontecimentos enquanto inseridos no tempo e compreensão do que seja o próprio tempo. Conhecimento do conhecimento e da ação humanas, conhecimento da transformação temporal dos

princípios do saber e do agir, conhecimento da mudança das formas do real ou dos seres, a Filosofia sabe que está na História e que possui uma história. (CHAUI, 2000).

A filosofia não está distante, o saber que resulta de uma investigação filosófica é capaz de revelar muito, principalmente para os que intencionam um saber lógico, demonstrativo e sistemático da realidade natural e humana do mundo e suas transformações.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Frente ao que foi exposto podemos observar que a carreira linear, onde se pode prever tudo, é visão de algo que ficou no passado, hoje a busca é por indivíduos que possuam características que possibilitem a adaptação, que saibam lidar com as mudanças. Conhecimento, habilidade e atitude, foram fatores primordiais para que a mudança pudesse ocorrer, saímos de uma Era de Industrialização e saltamos para a Era da Informação, na qual o trabalhador precisou se autoconhecer e evoluir, para que não fosse “engolido” pelos avanços constantes, foi necessário sair da inércia, das formas técnicas e padronizadas, para ir em busca de um conhecimento, uma educação capaz de contribuir com indivíduo enquanto ser social, bem como o profissional, capaz de questionar e se desenvolver.

O aprendizado constante se tornou uma necessidade, principalmente em um universo, onde temos acesso a tudo, em questão de segundos, nesse momento surge a proatividade como uma das características principais, exigida do trabalhador no século XXI, a busca é pelos indivíduos resilientes, àquele que supera obstáculos, adapta –se as mudanças e é capaz de resistir diante de questões adversas. Um ser proativo que questiona a tudo está sempre à frente dos problemas, podemos observar que é preciso ser inquieto. Àquele capaz de analisar o todo, não só dentro de uma organização, mas no meio em que está inserido, é preciso ter conhecimento sobre assuntos diversos, associados à cultura, meio ambiente e social.

Com base no que foi exposto foi possível concluir que o saber filosófico pode contribuir com o desenvolvimento não só do trabalhador, mas do indivíduo no século XXI, estando a Filosofia presente no Universo capaz de indagar e questionar e descobrir novas perspectivas. Para Morin “A filosofia deve contribuir eminentemente para o desenvolvimento do espírito problematizados. A filosofia, é acima de tudo uma força de interrogação e de reflexão dirigida para os grandes problemas do conhecimento e da condição humana” (2003, p.23).

O Estudo da filosofia contribui com o desenvolvimento do indivíduo, proporcionando seu instinto questionador através do incentivo, investigação, fixação e avaliação. “Descartes dizia que a Filosofia é o estudo da sabedoria, conhecimento perfeito de todas as coisas, que os humanos podem alcançar para o uso da vida, a conservação da saúde e a invenção das técnicas e das artes.” (Chauí, 2000 p.17)

O trabalho desenvolvido pode proporcionar ao autor maior conhecimento no que se refere à filosofia e sua ampla atuação, estando presente no todo, sendo assim capaz de agir e atuar em tudo e sobre tudo.

Um fator a ser descoberto em pesquisas futuras, seria a substituição de trabalhadores humanos por robôs e ainda a possibilidade de implementação de uma Renda Universal, quais os impactos ao se optar por esta alternativa? Com esta visão poderá ser realizado, uma abordagem qualitativa, e pesquisa de campo, aprofundando o estudo com indicadores e análise de dados.

REFERENCIAS

BRASIL, Ministério da educação; Secretaria de Educação Fundamental. **Parâmetros curriculares nacionais.** MEC, 2000.

CHAUI, Marilena. **Convite a Filosofia.** Ed. Ática, São Paulo, 2000.

CHIAVENATO, Idalberto. **Comportamento Organizacional: a dinâmica do sucesso das organizações**. 2. Ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005

MORIN, Edgar. **A cabeça bem-feita: repensar a reforma, reformar o pensamento**. 8.Ed. Rio de Janeiro, Bertrand Brasil, 2003.

SARTRE, Jean-Paul. **O ser e o nada – Ensaio de ontologia fenomenológica**. 13.Ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 1997

GOBATTO, Davi. **A arte da pro atividade**. 2014. Disponível em :< <https://administradores.com.br/artigos/a-arte-da-proatividade> > . Acessado em jun. 2019.

OLIVEIRA, Felipe. **Programas de Trainee ignoram faculdade e curso do candidato** - Empresas usam ferramentas de inteligência artificial para avaliar perfil do estudante em busca de diversidade. São Paulo, SP (FolhaPress)

SILVA, Edna Lucia da; CUNHA, Miriam Vieira da. **A formação profissional no século XXI: desafios e dilemas**. Ci. Inf., Brasília, v. 31, n.3.77-82, set/dez.2002