

## TECNOLOGIA DE INFORMAÇÃO CONTROLE E MUNDO DO TRABALHO: PENSAR TECNOLOGIA NA ÓTICA DO TRABALHADOR

*Ana Paula Cavalcanti Ferreira<sup>3</sup>.*

### **Resumo**

O controle da administração ao trabalhador não fica restrito apenas a tecnologia e informação, ela se legitima em várias esferas desde a falta do conhecimento intelectual, ético, moral, até necessidades fisiológicas. Quando se tem a tecnologia como único culpado esquece-se dos vários conceitos psicossociais que alicerçam todo este controle no mundo do trabalho.

**Palavras-chave:** taylorismo, fordismo, deshumanização, ciborgue.

### **Introdução**

Ao longo dos anos, o mundo do trabalho sofreu inúmeras transformações, concentrando-se principalmente nas mudanças tecnológicas. Desde a administração científica de Taylor, nota-se que, essas mudanças só vêm reforçar o controle dentro das organizações. Discutir tecnologia como fator de controle nas relações empresariais, demonstra-se como uma questão delicada, pois este cenário é constituído de várias posições adotadas pela sociedade, como: comportamento e cultura, que comungam com as práticas gerenciais desenvolvidas nas organizações.

Esses outros questionamentos levam a crer que entender os fenômenos relacionados ao trabalho atualmente é muito complexo e, portanto muito difícil de propor mudanças que ponham em equilíbrio os trabalhadores em relação à administração. Nessa perspectiva, tentarei ressaltar as mudanças tecnológicas e sua inter-relação com o controle da administração, e ainda os equipamentos de tecnologia que em sua constituição já propõe controlar, não só o trabalhador, mas o próprio ser humano em sua vida social.

Pois, partindo do pressuposto de que as tecnologias não necessitam ser de enorme magnitude e nem estar presente em grandes indústrias, pois seja o processo de produção mais complexo ou o trabalho de uma pequena empresa, a continuidade do trabalho pode ser paralisada e/ou atrofiada por uma falta de energia, insumos ou defeito de programação ou software. Em virtude dessas posições um fato relevante é o papel ético e moral inerente as relações empresariais, onde cada um deve se atribuir de uma postura aceitável aos modelos pré-estabelecidos e pré-conceituados, ou seja, como a ética aceita padrões que transgridem à moral e coloca o capital empresarial acima do ser humano.

---

<sup>3</sup> Aluna do Curso de Ciências Sociais, UFPB. ([fagulha 82@yahoo.com.br](mailto:fagulha82@yahoo.com.br)).

Portanto, é preciso discorrer sobre os discursos das teorias organizacionais na história da tecnologia ao longo do tempo relacionado ao trabalhador, para entender as conseqüências hoje visualizadas. Se o ser humano é socialmente construído, pode-se dizer que o trabalhador é moldado e adestrado pela administração; no entanto, essa relação de expropriação não aconteceu do dia para a noite, durante anos essa realidade vem sendo colocada cada vez mais forte, e o discurso utilizado atribui ao empregado a culpa dessa realidade vivida pelo trabalhador, um exemplo disso é quando Sennett fala sobre flexibilização: “Pede-se aos trabalhadores que sejam ágeis, estejam abertos a mudanças em curto prazo, assumam riscos continuamente, dependam cada vez menos de leis e procedimentos formais”. (Sennett, 2002 p. 09 )

Portanto, a crise se concentra na necessidade do homem manter suas necessidades básicas, e para isso é primordial que ele se encaixe nos modelos tecnocráticos, para então, como Sennet fala, haver uma mobilidade ascendente. Não sei dizer se a culpa da crise do trabalho pode ser atribuída à mobilidade social, que leva o trabalhador a aceitar estas conjecturas, porém, posso afirmar que a mobilidade é responsável por grande parte destas construções. Entretanto, por princípio tentarei analisar as propostas a luz das teorias passadas e revoluções acontecidas.

## **Teorias Organizacionais**

Ao apreciar a questão trabalho, não podemos descartar as conseqüências da Revolução industrial, que modificou a essência do trabalho como também as características do trabalhador. Buscou-se, a partir do séc. XVIII enquadrar as organizações em um modelo único que implicasse em lucratividade e produtividade com otimização do tempo. Com a revolução industrial o trabalho artesanal foi descartado. Esta transição é bem representada através do celebre trabalho de Taylor, a administração científica, como ponto característico deste modelo de administração, seria a teoria dos tempos e movimentos, teoria essa que consiste em diminuir gradativamente o tempo de produção. Para tanto se levou em consideração a agilidade do funcionário. Com o tempo Taylor observou que se cada operário se especializasse em uma etapa da produção, o aproveitamento do tempo seria melhor.

Considerando este primeiro modelo de administração poderia-se ter uma previsão das conseqüências para o trabalhador, o lado humano do trabalho foi escanteado e, como Marx e muitos outros autores acreditam o funcionário passou a ser mais uma engrenagem, facilmente substituído. Este primeiro modelo de administrar implicou em uma diminuição drástica no quadro de funcionários, já que cada homem produzia mais em menos tempo, assim sendo, formou-se um exército de reserva, condicionando inconscientemente o trabalhador a se enquadrar ao sistema,

tendo como fato normal a desumanização do trabalhador, pois quando o que interessa é a produtividade, onde se demonstra de maneira mascarada.

Seguindo a diante nas teorias, tem-se a incorporação do modelo fordista à teoria de Taylor, a introdução da esteira dentro do processo produtivo. Com esse aspecto nota-se um aumento de alienação. Se com a marcação do tempo para a realização de cada tarefa o trabalhador era banido do conhecimento de todo o processo produtivo, com horas marcadas para apresentar uma quantidade máxima do produto final, onde a administração detém todo o controle da produção, a esteira veio incorporar outro tipo de controle, o ritmo e o tempo de realização, ou seja, a administração ditava o tempo de acordo com suas necessidades.

Portanto tem-se que Henry Ford elevou ao máximo a produção em massa através do princípio de que as peças são padronizadas levando em conta a quantidade e um trabalhador especializado com uma característica preponderante, que é a do operário desempenhar o menor número de tarefas, adquirindo uma característica interessante a de que o trabalho vem até o operário.

Uma linha rígida de produção articulava os diferentes trabalhos, tecendo vínculos entre as ações individuais das quais a esteira fazia as interligações, dando o ritmo e o tempo necessários para a realização das tarefas. Esse processo produtivo caracterizou-se, portanto, pela mescla da produção em série fordista com o cronômetro taylorista, além da vigência de uma separação nítida entre elaboração e execução. Para o capital tratava-se de apropriar-se do *savoir-faire* do trabalho, “suprimindo” a dimensão intelectual do trabalho operário, que era transferida para as esferas da gerência científica. A atividade de trabalho reduzia-se a uma ação mecânica e repetitiva (Antunes, 1999, pág. 37)

Este sistema traduz toda a alienação do trabalhador, onde o mesmo não reconhece seu trabalho no produto, instituindo-se uma relação de mais-valia. Como forma de suavizar esta situação, Ford promoveu campanhas que tinham por objetivo proporcionar ao trabalhador a chance de adquirir os produtos. Para isto foi instituído na empresa o custo da hora trabalhada a cinco dólares com jornada de oito horas por dia, além de dinamizar o capital dando ao operário a chance de poder desfrutar dos bens que o capitalismo oferece durante suas horas vagas, pois essa grande massa passou a ter condições de consumir, e tempo livre para desfrutar.

### **Controle na Teoria Geral da Administração**

Em vista do desenrolar do trabalho durante a história, visto que o trabalho é característica preponderante para civilização, com o tempo o ícone controle vem sendo incorporado à esfera do

trabalho sistematicamente. Essa união tem se consolidado cada vez mais, observa-se que a legitimação do controle no mundo do trabalho se dá através das teorias administrativas. Desde a primeira revolução industrial é nítido que a administração tende a melhorar seus interesses e necessidades, para isso sempre procurou ferramentas que se direcionam no sentido do controle da mão-de-obra.

Controlar, de acordo com a administração, então é necessário para a manutenção da coesão das habilidades. Ao longo do tempo as formas de controle se modificaram, porém sempre orientando a “boa conduta” do trabalhador. A TGA (Teoria Geral da Administração) se configurara como agente de controle, onde cada uma utiliza uma característica própria para remeter à forma de controle. Em Taylor fica visível o controle a partir do tempo, em outro caso tem-se os fatores psicossociais como é o caso da experiência de Elton Mayo, ou ainda através de incentivos financeiros a exemplo de Ford, mas a forma mais latente de controle foi a alienação do trabalhador dentre outras características.

É nítido que as teorias administrativas têm como pano de fundo o controle, no caso do taylorismo-fordismo a organização se atribui de um alto grau de hierarquização, totalmente verticalizada neste primeiro momento sendo um pouco mais perceptível o controle. Com estas constatações surge um movimento que primava por uma valorização das relações humanas no trabalho surgindo a necessidade de considerar os fatores psico-sociais dentro da organização. Esse movimento se deu através da experiência de Hawthorne, desenvolvido pelo psicólogo Elton Mayo, que pretendia demonstrar a influencia dos fatores psico-sociais no produto final do trabalho, pretendendo-se com isso valorizar a humanização nas organizações, questão essa até hoje discutida quanto à sua efetividade, pois implantou uma maneira diferente de controlar, no momento em que dispunha ao trabalhador melhores condições de trabalho, levava o operário mesmo inconscientemente produzir mais como retorno a estas condições.

A escola japonesa de administração estabelece novas formas de controle, aparentemente, menos rígidas, porém mais eficiente. Tem caracteristicamente um novo tipo de hierarquia empresarial, usando a horizontalização, que na minha concepção deu apenas uma roupagem nova a teoria de Taylor, pois apenas mudou estruturalmente a forma de encarar e controlar o empregado. Esse modelo foi aplicado na Toyota com grande sucesso. Tomando como exemplo esta organização viu-se na Toyota uma estratégia que consistia em agrupar os operários em equipes sob a supervisão de um líder e assim extinguindo o não só a nome, antes supervisor, mas também suas atribuições, onde essa nomenclatura vinha carregada de sentidos que traduzia-se em controle, quanto aos tempos e movimentos passou a ser denominado de “*just in time*”, com um processo produtivo flexível, introduzindo a necessidade da qualidade total dos produtos, que neste caso não é sinônimo de durabilidade e sim de melhor desempenho que o produto deve ter, com baixa durabilidade, do

ponto de vista capitalista garantia a renovação do ciclo da administração. Por tudo fica claro que, a TGA e o controle percorrem o mesmo caminho para obter a plenitude de suas necessidades.

### **Sobre o trabalho humano**

Com todas as questões sobre o trabalho fica a lacuna em relação as colocações do trabalhador, atualmente as maneiras de trabalho empregadas nas organizações tem toda uma configuração diferente. As estruturas espaciais e físicas das empresas não abrem precedentes para uma interação humana, uma proximidade, o “TIME IS MONEY” fala mais alto e como diz Antunes o trabalho não é mais uma satisfação humana, onde o trabalhador desempenha uma função prazerosa e com isso os frutos sejam o sustento pessoal de suas necessidades. Contrariamente o trabalho se traduz em castigo e obrigação, tornando-o mecânico com hora marcada fazendo com que o homem seja um prolongamento da máquina, as relações de trabalho constituem-se em homem-máquina.

Atualmente o capital incorporou a característica da transnacionalização e multinacionalização, as organizações não têm mais bandeira nem língua, elas estão onde melhor lhe convêm com menor custo, e nessa matemática sempre o valor da mão-de-obra assume o ponto negativo da história. Para tanto essas empresas têm como alvo países subdesenvolvidos e/ou com altas taxas de desemprego. Não obstante o trabalho humano perde campo de ação dentro dessa forma estrutural de produção capitalista. A proletarização é a cada dia crescente e eminente, onde esse insulamento das possibilidades financeiras do trabalhador causa a estratificação das classes sociais cada vez mais. Ao entender essa relação, fica claro que importância tem a produção dentro do mundo do trabalho e onde se posiciona o fator humano na organização, em uma passagem de Marx fica bem expressa as características da estrutura social e do trabalhador.

Em Marx, há uma razão estratégico-teórico evidente para comparar esses elementos através da distinção conceitual entre os processos de “produção” e de “valorização”. Esta distinção permite a construção de um cenário de desenvolvimento no qual cada processo é incompatível com o outro; a racionalidade das unidades de capital concorrentes torna-se um “entreve” às forças produtivas técnicas. (Offe,1995 p.170)

Remetendo a discursão para a atualidade observa-se que o capital se utiliza de diferentes estratégias para colocar o trabalhador o mais dependente possível das estruturas organizacionais. Uma nova característica incorporada à esfera do trabalho. Há quem discuta o por que do trabalhador se submeter à essa realidade. Isso acontece pelo simples fato de que o trabalhador se adequa a estas

práticas para manter sua sobrevivência e necessidades de primeira ordem. Contudo fica claro que o trabalhador, que deveria ter importância incontestável na organização, na escala de prioridades da empresa sempre está em segundo plano.

### **Relação trabalho e tecnologia**

Esse cenário, onde o trabalhador está desprovido de sua identidade, de suas forças produtivas e expropriados de todas as formas pelo capital corroborou para se fazer necessário discutir a posição social desta classe, colocando em pauta as bases sociais fundamentadas no capital, pondo-nos a pensar nas formas de trabalho propostas atualmente.

Ao longo dos anos as grandes organizações sofreram mutações profundas, o avanço tecnológico, o surgimento da Internet, da cibernética e conseqüentemente da robótica fez com que surgissem vários outros problemas relacionados ao mundo do trabalho. A incessante busca de tecnologias pela empresas faz com que a cada momento eclodam novas regras, fazendo com que a necessidade de se encaixar no mercado seja mais forte de que pensar e refletir sobre sua existência como ser social dentro deste jogo. As regras vêm sendo colocadas de forma sensível transferido para o trabalhador a culpa da falta de qualificação, nestas condições é visto que a mobilização sindical em favor de seus direitos torna-se uma falácia.

A sociedade atual funciona galgada em conceitos de cunho tecnológico. Essa afirmativa se apresenta dentro de uma problemática que oculta suas raízes em outras décadas. Para tanto, creio que para entender o conceito de sociedade de informação é interessante esclarecer grandes questões relacionadas ao mundo do trabalho vivido atualmente.

A informação na sociedade surge como um rolo compressor, necessário e indispensável à sociedade pós-moderna. Segundo Wiener, a informação, ou melhor, a Tecnologia de Informação (T.I.) está diretamente ligada ao desenvolvimento do computador, e assim sendo, uma nova forma de disseminação da informação e potencialização dos conceitos; “Viver efetivamente é viver com informação adequada. A comunicação e o controle, portanto, são integrantes da essência da vida interior do homem, na mesma medida em que fazem parte de sua vida em sociedade”(Wiener 1968:19).

O que se observa dentro deste campo, no qual discute-se tecnologia, é que no geral não se pode deixar de fora questões como controle, informação e comunicação, já que são elementos importantes para a fundamentação de conceitos dentro de qualquer área onde a tecnologia é elemento acessório ou fundamental. No caso das organizações empresariais, posso dizer que quanto mais desenvolvida a organização maior é o espaço tomado pelos recursos tecnológicos. O pós-guerra se configurou em um período muito importante para o desenvolvimento dos dispositivos

tecnológicos, pois as empresas norte-americanas sofriam com a falta de controle, e o controle mantido sob os trabalhadores através da tecnologia, que vem veementemente sendo combatido, portanto as tecnologias desenvolvidas a fim de obter melhor desempenho das Forças Armadas Americana, foi de grande utilidade no desenvolvimento do controle tecnológico nas organizações. Estas colocações fomenta toda uma discussão acerca do papel da tecnologia, será ela um objeto de desenvolvimento da qualidade da produção? ou um instrumento regulador das práticas de trabalho sensivelmente imposta pela administração?

É visível que dentro dos modelos organizacionais, o operário é adestrado, de maneira a interiorizar cada vez mais conceitos, tais como, produtividade, capacitação, otimização, qualidade total, dentre outros. Nestas entrelinhas identifica-se o velho modelo alicerçando as novas práticas de trabalho. Para a administração é interessante e necessário manter o trabalhador sob juízo, mais de maneira que os mesmos estejam alienados e não se sintam coibidos ao sistema, e sim incorporado. Apresentando estas questões como fatos normais e usuais a todos, dando ao trabalhador o sentido de importância para a organização, uma peça necessária para o quebra cabeça, ou seja ele não percebe o condicionamento ao qual está sendo submetido, assumindo as conseqüências da tecnologia, no instante que ele toma para si a necessidade de está sempre atualizado para não ser descartado da estrutura, e para ser competitivo tem-se de conhecer cada vez mais, e desta maneira maioria das vezes não discute a velocidade com que avança a tecnologia, e sim apenas procurando adequar-se a esta realidade.

Problematizar desenvolvimento na administração, objetivamente consiste em entender como funciona os desafios da era da informação. De acordo com Chiavenato existem “12 temas básicos que diferenciam a nova economia em relação à velha economia” (Chiavenato, 2004 pág. 452). Seriam temas como, conhecimento, digitalização, globalização, inovação, redes interligadas, dentre outras. Para entender esses resultados hoje assistidos no mundo do trabalho, devemos nos transportar a questões referentes as culturas do trabalho, que sempre exigiu a remoldagem do sujeito “o trabalhador” para poder inseri-lo neste meio. Essas transformações vêm acontecendo desde fins do séc. XVIII. De acordo com Shumpeter essas transformações estão divididas por períodos de tempo cada vez menor.

Observa-se que ao longo do tempo as mudanças no desenvolvimento tecnológico eram de novos tipos de energia, atualmente o que impulsiona para o futuro é o desenvolvimento em um campo virtual que esta bastante intrínseco no campo do conhecimento. Dentro da administração emerge a discussão entre realidade virtual e o tradicional, que deriva um dos conceitos do novo trabalhador, o virtual é um profissional assalariado ou contratado, trabalhando sem estar no local onde as tarefas são realizadas e se necessário comunica-se por meio de algum recurso tecnológico.

Estas condições impostas pelo mercado remetem á algumas das questões suscitadas por Sennett no seu trabalho “A Corrosão do Caráter”.

Essas novas categorias de trabalho expõem o trabalhador a várias inquietações quanto a sua posição. Se por um lado, as novas culturas do trabalho põem em uso todas as capacidades intelectuais do sujeito, quebram com todos os laços de companheirismo, prevalecendo no ambiente de trabalho o clima de disputa, facilitando o controle da administração, pois esse distanciamento não propõe uma organização dos trabalhadores em pró de um bem comum não havendo um movimento em pró das melhorias de modelos de trabalho ao qual estão inseridos. Sendo assim há uma total desarticulação da representação sindical que seja forte o bastante para conseguir primar pela defesa dos direitos do trabalhador. Portanto quem ganha notoriedade neste cenário é a administração que a cada dia cria uma maior independência da produção em relação ao fator humano, “Do ponto de vista da estratégia da empresa, é totalmente racional tornar o processo de produção o mais independente possível desse “fator humano”, especialmente por que ele pode sempre produzir incerteza e distúrbio”. (Offe, 1994 pág. 184)

Na questão de humanização há controvérsias, se atualmente o trabalho é mais humanizado ou não. Vários autores diriam que a primeira afirmativa esta fora de cogitação, pois é nítido que a “mão-de-obra” é cada vez maior e cria um exercito de reserva mesmo que a equitatividade entre trabalho exercido e o valor pago por ele seja discrepante. Mas contrariamente Castells levanta uma hipótese a ser levada em conta, de que à era da informação é humanizada, pois se antes a informação estava restrita á administração e portanto a partir do momento em que o trabalho esta relacionado com o conhecimento pessoal saindo da capacidade física para exercer determinada função e passa a ser uma questão de concentração e esforço mental onde o trabalhador é que deve codificar e dar o caminho ao qual a maquinaria deve seguir, ou seja, a capacidade humana de processar símbolos é superior, “O que tem mudado não é natureza das atividades em que os seres humanos estão inseridos, mas sua capacidade tecnológica para usar como uma força produtiva direta o que distingue nossa espécie como uma aberração biológica: a capacidade superior para processar símbolos” (Castells, 1996, p.92).

Portanto as novas culturas de trabalho estariam galgadas em software produzidos por trabalhadores, educados e treinados para essas novas máquinas, onde o trabalhador se torna um manipulador de símbolos, detendo uma linguagem que lhe confere um poder de diferenciação e oportunidades, pois essa nova realidade é vista quando Angelone (2003) muda de foco mão-de-obra para cérebro-de-obra. Neste plano a informática em um certo momento surge como uma arma para uma mobilização dos trabalhadores contra as imposições da administração, quando Poster descreve uma situação vívida nos anos 80 na IBM e a 3Com, quando utilizaram os e-mails a fim de tornar “a caixa de sugestão num amplo palanque para críticas” (Poster, pág.12). No Brasil por lei os e-mails cedidos pelas empresas podem ter seus conteúdos revelados, e caso contenha algo que denigra ou revele algo da empresa pode ser prontamente usado como prova em caso de demissão por justa causa ou provas contra o trabalhador frente a processos.

O que fica nítido é que todos os processos de trabalho visam estabelecer normas das quais resultam no maior nível de controle possível, seja por parte da administração ou dos próprios



companheiros para sobressair-se ao colega. Portanto o novo trabalhador tem que se adaptar as novas linguagens, que modificam constantemente, pois em dados demonstrados por Tapscott o trabalho na área tecnológica é responsável por 80% dos postos de trabalho e só apenas 60% da força de trabalho se encaixa nesta realidade, recaindo sobre o trabalhador a obrigação de uma especialização e atualização de conhecimento frenético.

### **Formação das novas corporações e o caráter ético:**

Nos últimos anos as mudanças tecnológicas vêm rearranjando as antigas corporações e orientando as novas empresas que nascem na era da informação, com o intuito de manter o longo exercício da mesma, onde essa nova constituição está formatada de tal maneira que propõe a se adequar as rápidas mudanças, e a encarar de forma positiva os fenômenos, como a globalização, mudanças políticas, sociais, econômicas e tecnológicas. “De acordo com Drucker (1996) nenhum século na história da humanidade passou por transformações sociais tão radicais como o século XX. Isso acarretou mudanças qualitativa e quantitativa nos problemas, processos e estruturas das empresas, sociedades e governos”(Oliveira, 2004 pág. 1).

Dentro da problemática que envolve controle observa-se que, a administração tem sob poder várias ferramentas de controle do trabalho e do trabalhador. A tecnologia desgarrada de outros conceitos humanos não funcionaria tão eficientemente, mesmo que esteja no centro de toda discussão.

Por tudo até agora o que foi colocado sobre as questões do trabalho, suscita uma posição em toda essa relação que não foi citada, que o caráter ético de toda discussão. Conceitualmente poderia-se dizer que a ética empresarial é o posicionamento da empresa referente aos empregados, clientes, comunidade e investidores, ou seja, basicamente se coloca como um tipo de conceito moral e de virtudes aceitáveis dentro do contrato social, que parte do pressuposto, do respeito coletivo para se manter uma plenitude, de relações arregimentadas por lei. Para se atingir uma posição mais ética possível, se faz necessário que suas escolhas e decisões deva seguir por um padrão que prime por um maior numero de valores morais, que está baseado no tripé, lei, valores humanos e interesses próprios.

O que se observa atualmente é que as atitudes das empresas em pró do coletivo servem para fazer com que a sua imagem seja a melhor possível, na qual o respeito pelo próximo configure-se em uma promoção para organização. Visto que a ética em todo esse preâmbulo é utilizada de acordo com a necessidade da empresa, com isso mostra que a ética vem a reafirmar as necessidades organizacionais. De acordo com Sennett (2002), “A ética do trabalho, como a entendemos comumente, afirma o uso autodisciplinado de nosso tempo o valor da satisfação adiada”. Diante

das colocações, demonstra-se que a ética é mais uma ferramenta de controle, que nos leva a esta intimamente ligados aos preceitos morais da nossa sociedade.

O caráter ético, moral ou de necessidade de sobrevivência tem participação preponderante neste preâmbulo, pois culturalmente o homem tem de estar se posicionando corretamente frente ao mundo, todas as sociedades e até pequenos grupos organizados tem por base regras que devem ser seguidas, pois estas dignificam a sobrevivência humana, se o ser humano não se adequa as regras do mundo do trabalho por ética ou moral vai se fazer por necessidade.

Não obstante, ainda pode-se falar de um controle social onde os disgressores são arduamente criticados, a sociedade como todo condena todo aquele que não estão dentro dos parâmetros desejados, ou seja, mesmo que as organizações mascaradamente sejam antiéticas nas suas atitudes para com os seus funcionários, o trabalhador contrariamente deve seguir por uma linha onde o primaz seja a moral.

Atualmente é muito questionado o conceito ética e moral dentro das organizações pois este caráter nem sempre é identificado por ambas as partes, e quase sempre a empresa é a parte em destaque. Está em moda e é ponto positivo, tanto para promoção da imagem da empresa tanto quanto como ferramenta de marketing, dizer que a empresa é socialmente responsável ou ética e ainda é sensível as necessidades sociais e ambientais, porém neste jogo de palavras e de conceitos não convive harmoniosamente com as necessidades e responsabilidades para com os operários e/ou trabalhadores.

Fica claro então que, o controle da administração ao trabalhador não fica restrito apenas a tecnologia e informação, ela se legitima em várias esferas desde a falta do conhecimento intelectual, ético, moral, necessidades fisiológicas, entre outros, e por opinião tenho que tudo isso vem a ser pontos relevantes a ser utilizados para um controle mais enfático, pois se tem a tecnologia como único culpado esquecendo-se dos vários conceitos psicossociais que alicerçam todo este controle no mundo do trabalho.

## **Referências**

- ANTUNES, Ricardo. (1999). *Os Sentidos do Trabalho: Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. 1 ED. São Paulo: Bom Tempo.
- CASTELLS, M., (1996). *The rise of the network society*. Cambridge Massachussets: Blackwell Publishers.
- CHIAVENATO, Idalberto. (1999). *Introdução a Teoria Geral da Administração*. Edição compacta. Rio de Janeiro: Campus.
- FALCHETTI, Shani, Di Lascio, Raphael Henrique Castanho. (2006). *Como a Modernização e a Tecnologia Influenciam as Relações Humanas*. Disponível em: <http://www.portalpsicologia.com>. Acesso em: 17 Jan.
- KUMAR, Krishan. (1997). *Da sociedade pós industrial á pós moderna: novas teorias sobre o mundo contemporâneo*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar.

- MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. (2004). Teoria Geral da Administração: da revolução urbana á revolução digital. 4 ed. São Paulo: Atlas.
- OFFE, Claus. (1994). Capitalismo desorganizado. 2 ed. São Paulo: Brasiliense.
- POSTER, Mark. (2003). Trabalhadores como ciborgues: trabalho e computadores em rede, *Política e Trabalho*. Ano19, n. 19 (2003)- João Pessoa: PPGS-UFPB.
- SENNETT, Richard. (2002). *A corrosão do caráter*. Rio de Janeiro: Record.
- WINER. Norbert (1997) In. Krishan Kumar (org.). *Da sociedade pós industrial á pós moderna: novas teorias sobre o mundo contemporâneo*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar.
- OLIVEIRA, Mônica Cristina de Souza. (2004). *A inteligência empresarial nas organizações industriais da Paraíba na percepção de seus executivos*. João Pessoa. 208p.: il.