

## **REINSTITUCIONALIZAÇÃO LABORAL E A RELAÇÃO HOMEM- TRABALHO NA CONTEMPORANEIDADE**

**VALENTINA MEDRANO COLEY**

USP - Universidade de São Paulo  
valentinamedranocoley@hotmail.com

**AMABLE CRISTINA SASS JACOMO**

USP - Universidade de São Paulo  
amabile@usp.br

**Área temática: Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho**

**REINSTITUCIONALIZAÇÃO LABORAL E A RELAÇÃO HOMEM-  
TRABALHO NA CONTEMPORANEIDADE**

**RESUMO**

O presente texto tem como principal objetivo realizar uma análise do contexto sociocultural no qual está inscrita a relação Homem-Trabalho e as gramáticas laborais. Na primeira parte serão analisadas as características sociais e suas complexidades históricas que definiriam direta ou indiretamente a transformação da sociedade e os agenciamentos humanos. Na segunda parte trataremos da reorganização social e ontológica do trabalho como este devido às mudanças no contexto realizou reformulações tangíveis e intangíveis visíveis na atualidade. E, então, na terceira parte abordaremos especificamente como este processo de eventos e fatos contextuais, com repercussões importantes na reinstitucionalização, aconteceram, quais seus impactos na relação Homem Trabalho, e quais desafios surgem a partir de seu surgimento.

**Palavras-Chave:** Relações de Trabalho, Reinstitucionalização do trabalho, Recursos Humanos.

**ABSTRACT**

The principal purpose this paper is to conduct an analysis of the socio-cultural context in which is entered relationship Man-Work and the work grammars. In the first part we analyze the social characteristics and its historical complexities that directly or indirectly define the transformation of society and human assemblages. In the second part we address the social and ontological reorganization of work like this due to changes made in the context tangible and intangible reformulations visible today. And then the third part will discuss specifically how this process of contextual events and facts, which have significant implications on reinstatement, happened, what its impacts on human relationship work, and what challenges arise from its inception.

**Key words:** Work Relations, Institutionalization of work, Human Resources.

## 1 INTRODUÇÃO

A descrição da gramática da reinstitucionalização do trabalho e seus impactos na relação homem-trabalho são fatores de diversas consequências, interfaces e relações que configuram o trabalho atual e seus significados, como a forte individualização, o culto ao desempenho e a urgência e as irregularidades nas relações laborais. Estes fenômenos são as novas coordenadas nas quais é organizado o mundo laboral e sua simbologia.

O contexto Sociocultural é demarcado por novas regras e padrões no campo laboral devido a essas multicausalidades anteriormente descritas. Impõem-se naturalmente novos desafios para o indivíduo na sua relação laboral. É possível dizer que existem fortes conflitos entre dependência e subjetividade, dentro de estruturas institucionais onde impera a sacralização do tempo, a qualidade e a efetividade nos processos de desempenho.

Devido à alta complexidade dos elementos tangíveis e intangíveis que compõe o trabalho e sua influência direta na qualidade de vida do homem, o trabalho atualmente possui a capacidade de ser compreendido por duas perspectivas contrárias, porém igualmente reais: a primeira através da autorrealização, permitindo a consecução de suas mais altas capacidades humanas e desenvolvimento de seu potencial social e cognitivo. A segunda se trata de elementos fortemente alienantes, tanto sociais como subjetivos, que diminuem e empobrecem significativamente o homem, limitando sua visão de vida e de prazer como ser humano.

É necessário esclarecer que, para desenvolver o texto foi utilizada a visão do homem como construtor da cultura por meio de sua atividade material - o trabalho - ao mesmo tempo em que é constituído pela realidade objetiva na qual está inserido. Afinal, cada forma de organização social, além de determinar ou influenciar o modelo de subjetividade preponderante, também necessita do trabalho para sustentar-se. Dessa forma, se quisermos compreender a subjetividade contemporânea, ou ao menos alguns de seus aspectos, temos que investigar o modo pelo qual ocorrem as transformações econômicas, sociais, políticas e culturais de nossa época – de forma multicausal, (nunca linear nem unidirecional) que ocorrem em ritmo frenético e sem precedentes, que podem repercutir no âmbito subjetivo (GIDDENS, 1991). A importância da compreensão destes fenômenos sociais está no âmbito subjetivo, e como estes transformaram a forma de entender o mundo e os agenciamentos dos indivíduos, entre eles o trabalho.

Com esses fatores em relevo, temos como objetivo deste ensaio analisar o contexto sociocultural no qual está inscrita a relação Homem-Trabalho e as gramáticas laborais contemporâneas, assim como compreender a reorganização social e ontológica do trabalho e as reformulações tangíveis e intangíveis da relação Homem-Trabalho - a partir das diferentes perspectivas e autores - procuramos ainda identificar as repercussões da reinstitucionalização do trabalho na subjetividade do trabalhador e os desafios que surgem dela.

Para tanto, realizamos revisão bibliográfica, configurada sobre as seguintes etapas: Primeiramente definimos a temática a ser pesquisada, através da identificação do assunto de interesse, desta forma, delimitamos para a pesquisa, as transformações que o contexto sociocultural trouxe na gramática laboral, especificamente a relação Homem-Trabalho. Na segunda etapa foi elaborado o plano de trabalho, a coleta, leitura e classificação dos autores principais. Para a seleção e acesso a documentos foram consultadas bases de dados, livros e fontes de internet. Essa busca por informação foi realizada em duas fases: A primeira de modo individual, por cada uma das autoras, a segunda foi caracterizada por uma integração e depuração dos documentos coletados. Finalmente, para a redação do texto, foi feita uma

síntese das ideias resgatadas durante o levantamento bibliográfico, de forma a organizar as diferentes perspectivas e autores.

Neste sentido, este texto está organizado em três partes. A primeira é a análise do contexto sócio-histórico (fatos, fenômenos, acontecimentos e eventos) reconhecido como fenômeno transformador de todos os espaços humanos presentes, como da organização formal e informal do trabalho, as quais superam as microesferas laborais. A segunda é a análise descritiva da reinstitucionalização como processo, suas coordenadas de agenciamento, possíveis recombinações que se dão no contexto laboral e as diversas formas de se manifestar socialmente. Finalmente são analisadas as consequências sociais e da reinstitucionalização do trabalho na relação Homem-Trabalho, aprofundando-nos na subjetividade dos trabalhadores e nas percepções e ligações reais e simbólicas configuradas a partir da imposição de novas regras e desafios hoje existentes.

## **2 O CONTEXTO SOCIOCULTURAL COMO PAISAGEM LABORAL CONTEMPORÂNEA**

O nosso momento histórico vem sendo caracterizado pela invalidação dos grandes discursos ou “metarrelatos” que funcionavam como arquétipos ordenadores de todas as facetas humanas. Como principais argumentos utilizados ante esta invalidade se encontram, primeiramente, a globalização na compreensão mais ampla do termo como fenômeno histórico-social, a implantação do individualismo como produto da sociedade de consumo, fenômeno que coloca ao ser humano necessidades de busca cada vez maiores do “ter” em detrimento do “ser” e finalmente, o enfraquecimento do poder das instituições (religião, família patriarcal, trabalho), que padronizavam os comportamentos sociais.

As transformações atuais dificultam a execução de ações racionais, devido à força da espontaneidade do contexto, e inspira uma percepção complexa e ambígua sobre a experiência social e subjetiva, a partir de fenômenos impactantes e transformadores de nossas sociedades, as quais se compõem hoje por elementos emergentes, flutuantes e frágeis. Esta constituição é um processo eminentemente social, por se dar no interior de um conjunto partilhado de crenças, valores e significados que definem o contexto cultural no qual ocorrem interações entre indivíduos e grupos (SOUZA, 2000).

Com base na importância dos processos sociais e na conformação dos agenciamentos do indivíduo, se faz necessário conhecê-los melhor, de tal modo que, a seguir, realizaremos uma descrição analítica dos fenômenos sociais que puderam ter maiores impactos na reinstitucionalização do trabalho e nas suas configurações atuais.

### **2.1 Globalização**

A Globalização não é um fenômeno recente. De acordo com Sloterdijk (2008)Pag.68, ela é um fenômeno “[...] tão antigo quanto à concepção do Cosmos pelos antigos”. Globalizações tem sido a extensão dos usos dos sistemas de comunicação mundialmente, das linguagens científicas, dos sistemas de navegação, dos sistemas de transporte entre outros. Porém, para o nosso tema, o que nos interessa é a Globalização que ocorre a partir dos avanços da tecnologia.

Na globalização Eletrônica, o nosso referido autor, faz uso da imagem do *Palácio de Cristal*, do romance, *Cadernos do Subterrâneo*, do escritor russo Fiódor Dostoiévski, ele advoga o estabelecimento de uma sociedade de paredes finas, termo utilizado pelo autor para caracterizar o mundo sincronizado nas telecomunicações, do consumismo e de uma total

reconfiguração do tempo e do espaço nas relações sociais. Tais transformações, ocorreram para ele a partir do final do comopolitismo e chegada do *provincianismo global*.

Na própria interpretação do autor, o desenvolvimento da terceira e atual globalização ocorre desde a época da colonização, quando inicia a eliminação das fronteiras e o processo de desterritorialização, o que facilita o deslocamento e permite a combinação de características geográficas-sociais e simbólicas. Esse processo é marcado pelo desenvolvimento de novas tecnologias e do avanço dos meios de comunicação, especialmente no que diz respeito às possibilidades de conexões com a internet, ferramenta que fez o mundo tornar-se sincrônico.

Na era da globalização eletrônica os locais estão “entrelaçados”, as identidades se confundem, tudo se move e neste movimento a localização natural se perde. Para complementar, é interessante o termo introduzido por Sloterdijk (2008) chamado de *posthistorie*, que é o conjunto de histórias que se qualificam na introjeção interna do ser humano e permite o desenvolvimento de um clima artificial, no qual se passou do reino da necessidade ao reino da liberdade, onde a telecomunicação não é mais uma ferramenta, é um elemento inerente das relações sociais.

A história da globalização pode ser vista com a história das grandes conquistas do homem. A da geometrização do céu, da terra, do mar e, finalmente, a conquista da subjetividade. Sustentando este ponto, Sloterdijk (2008) advoga que atualmente a expansão humana, em relação a cosmologia, território e conhecimento em eletrônica, ocorre através do espaço mercantil, e que, após os avanços até agora realizados, é preciso colonizar o território interior humano.

## 2.2 A lógica da livre concorrência e a sacralização do individualismo

A lógica da livre concorrência foi embutida entre os trabalhadores através do culto a excelência, que se caracteriza por discursos, sendo um deles o empresarial, que se torna o ideal para o indivíduo, pois é símbolo de “eficácia e de iniciativas ousadas em um contexto turbulento” (BENDASSOLLI, 2007, p. 207). Tal culto oferece modelos de subjetivação para os trabalhadores que se tornam mais individualistas com o intuito de atingir a melhor performance. Com a subjetividade a favor do capital, o trabalhador cumpre longas jornadas de trabalho, tendo que se mostrar sempre disponível e atuante, pois, hoje, o importante são as competências do indivíduo e o quanto elas contribuem para o resultado empresarial. Desta maneira, é provável que a diminuição da jornada de trabalho, apesar do avanço tecnológico, ainda fique no plano formal, assim como a ideia de maior valorização e cuidado com o trabalhador, pois a ideologia da excelência leva os trabalhadores a se esforçarem em benefício da organização, sem ter poder de barganha.

Assim, a busca pela excelência, integrada a conectividade em rede, faz com que a linha que separa o tempo de descanso do de trabalho se torne confusa, pois as pessoas podem ser contatadas e vigiadas a todo o momento. Porém, com a lógica da excelência as pessoas se esforçam dentro dessas circunstâncias para manter-se competitivas e aumentar sua empregabilidade e serem capazes de “manter-se a deriva”, como nos fala Sennet (2012). Ou seja, capazes de ter o poder necessário para caminhar rumo a melhores oportunidades, sem se prenderem ao espaço - este é o ideal que se coloca para as pessoas na contemporaneidade. Ainda dentro deste ponto, é possível falarmos que as empresas ao cultuarem a excelência, sugerem que os trabalhadores devem controlar a sua vida laboral, e que sua função na empresa é fundamental, independente de sua posição, e que essa importância e sucesso também são repassados para sua vida pessoal (BENDASSOLLI, 2007).

A partir do discurso da excelência, a vontade de ter uma vida de sucesso é impregnada em toda a sociedade ocidental, o que gera maior dever pessoal, os laços comunitários se tornam mais frouxos (BAUMAN, 2007). Assim, as necessidades humanas são direcionadas para o “ter” em detrimento do “ser”. A vida, cada vez mais ativa, é dedicada à satisfação pessoal, ou, no máximo, daqueles com que se convive ou se mantém laços mais estreitos. A preocupação comunitária, assim como os anseios da sociedade em geral, é ignorada e a valorização é voltada para o indivíduo.

Neste contexto emergente, os sujeitos possuem papel ativo nas mudanças estruturais e contextuais, cujos traços marcantes são a liberdade pessoal, a singularidade e o autodesenvolvimento. O resgate da centralidade do sujeito nos processos sociais pode ser entendido como uma resposta emancipada das instituições morais antes estabelecidas, e um convite de abertura às possibilidades, que a panorâmica permite e coloca à disposição do sujeito.

### 2.3 Transformações das instituições socialmente estabelecidas

Refletir sobre os grandes processos mencionados anteriormente, sendo eles, a globalização, a lógica da excelência e o individualismo, nos mostra que estes exercem diversos impactos nas relações políticas, econômicas e sociais estabelecidas na civilização. Estas forças polifórmicas seriam o começo da transformação de núcleos de controle culturais legitimados há séculos, e que hoje buscam se reestruturar ante as flutuações e demandas do contexto.

O sociólogo Giddens (1991), no esforço de compreender nosso atual período histórico, realiza profunda pesquisa sobre as consequências da modernidade, nesta expõe que os seres humanos contemporâneos vivem em uma época em que os estilos, costumes e tradições perdem o lugar privilegiado que tiveram em épocas pré-modernas, em favor daquilo que o autor conceitua como “reflexividade institucional”. Institucional por fazer parte da atividade social na atualidade e reflexiva porque os termos introduzidos por determinado discurso acabam por transformar a realidade na qual o próprio discurso é formado; isto traz ao sujeito a possibilidade de escolher e decidir quanto aos rumos de seu cotidiano, consumo e sexualidade. Esse fator demanda urgência das instituições de se adaptar a novas perspectivas e movimentos sociais.

Esta nova “reflexividade” das instituições estabelece complicações para a identidade do sujeito, na medida em que o “eu” passa a ter contínua interrogação sobre seu passado, presente e futuro e não consegue plena identificação com o papel social das instituições. Porém, o autor se mantém otimista em relação às mudanças ocorridas nas últimas décadas, por acreditar que tal reflexividade pressupõe autonomia de ação do sujeito, assim, aponta para maior democratização da vida privada e pública. Giddens (1991, p. 45) advoga que:

A reflexividade assume caráter diferente. Ela é introduzida na própria base de reprodução do sistema [...] A reflexividade da vida social moderna consiste no fato de que as práticas sociais são constantemente examinadas e reformadas à luz de informação renovada sobre estas próprias práticas, alterando assim constitutivamente seu caráter. (Tradução nossa)

Giddens (1991) também apresenta grande discussão sobre a reconfiguração do tempo e espaço no tempo atual, para este autor os processos sociais modernos tais como a crise econômica e globalização libertam o indivíduo de suas tradições e núcleos de controle e mobilizam alta valorização do tempo. Dessa forma, vemos como o contexto e seus elementos emergentes se reorganizam em torno de fenômenos histórico-sociais, que afetam direta e

indiretamente as esferas vitais e essenciais da vida dos seres humanos, seus núcleos básicos de desenvolvimento e de autorrealização, como é o caso da família, da religião e do trabalho.

Como evidência para sustentar essa premissa, encontra-se a mudança da família e de todos os significados relacionados com a conformação do núcleo familiar como produto da constante metamorfose social. Jelin (1998) descreve que, devido a processos como a globalização, as “metas familiares” enfrentam hoje forte conflito com as individuais. Um possível argumento ante esta situação é a multipluralidade de experiências individuais dos membros, as diferentes demandas sociais em relação a faixas etárias e gêneros, estimulação contínua para o desenvolvimento da individualidade do sujeito como método prático de subsistência, e também um olhar mais complexo na centralidade do sujeito da cultura contemporânea, na qual a importância reside no espaço de eleição pessoal, na liberdade e na responsabilidade de cada pessoa ante seu próprio destino.

### **3 IMPACTOS DO CONTEXTO NA RESTITUCIONALIZAÇÃO DO TRABALHO**

#### **3.1 Formas emergentes de organização**

As modificações anteriormente citadas aparecem em torno do final da década de 60, onde começa a haver indícios do aparecimento de novas formas de pensamentos sociais, demarcando o início do que alguns, como Bendassolli (2007), chamam de pós-modernidade. Esse novo tempo se faz dinâmico; a morosidade, linearidade e estabilidade moderna se esvanecem para abrir espaço para características como a liquidez, instabilidade, velocidade e risco (BAUMAN, 2007). É importante frisarmos também que é na pós-modernidade que valores, crenças e vínculos se tornam frágeis, perdendo as referências concretas da modernidade.

No campo do trabalho o avanço pós-moderno também se fez sentir. A estabilidade e segurança moderna se dissiparam. As pessoas não têm mais a segurança de um mesmo emprego para toda a vida dentro das estruturas rígidas fabris. A pós-modernidade nos incita a mudança e ao vínculo fraco. A perda de poder Estatal e sindical colabora para esse quadro, onde as pessoas devem agir de forma individualizada para atingir seus objetivos, pois a comunidade e os benefícios antes garantidos se enfraquecem tal como as instituições anteriormente enraizadas (BEDASSOLLI, 2007).

A nova forma de pensamento contemporâneo é apropriada pelas empresas. A crise econômica dos anos 70, que leva a diminuição dos lucros fabris, tem como um de seus motivos as novas exigências dos consumidores por qualidade, o que resulta no enfraquecimento da produção em massa, característica das indústrias modernas do século XX, com os sistemas de produção Taylorista/Fordista. Essa crise resultou na “segunda divisão industrial” (CASTELLS, 1999a).

É neste contexto que as empresas saem da estrutura piramidal para uma organização mais fluida e multifuncional. Seus funcionários deixam de ser especialistas, passam a atribuir maiores funções, o que exige maiores competências dos trabalhadores. Tal fator contribui para a horizontalidade dessas empresas, pois o funcionário se torna mais competente para migrar entre as redes empresariais, que abolem muitos de seus departamentos e, conseqüentemente, achatam a quantidade de cargos hierárquicos e geram mobilidade horizontal.

Neste novo contexto econômico, outra característica é o progressivo aumento do valor do conhecimento em relação ao da produção de bens tangíveis. Deste modo, é fundamental que a maneira que as empresas lidam com os funcionários altere, pois são eles os principais

responsáveis pela produção dos bens intangíveis e que contribuem para o crescimento desses últimos, como com setor de serviços, por exemplo. Assim há um deslocamento da exploração da força física para a da subjetividade (BENDASSOLLI, 2007).

Outro aspecto dessa organização são as novas formas de trabalho, que se tornam menos burocráticas e com menor regulamentação estatal, podemos citar como exemplo o subemprego, o trabalho autônomo-informal e temporário, o emprego no mercado virtual, em consultoria e o empreendedorismo (BENDASSOLLI, 2007). Nessa lógica, os trabalhadores se espalham pelas diversas formas flexíveis de trabalho que encontram, aqueles mais qualificados se tornam empreendedores, prestadores de serviço etc., de alguma forma aderem à competição e conseguem manter-se nesse mundo mais complexo e exigente; Já a grande maioria é forçada a se enquadrar nos subempregos, devido à falta de outras oportunidades, vivendo neste mundo mais precário, sem as antigas regulações que lhes davam segurança (PICCINI; OLIVEIRA; RUBENICH, 2006). Notamos assim, que a estrutura flexível atinge de forma direta seus trabalhadores, portanto, o setor de Recursos Humanos é incentivado a contribuir com as novas demandas empresariais como veremos posteriormente.

Neste novo contexto, a influência da tecnologia também colabora para a modificação da relação laboral. O controle do horário de trabalho e do trabalhador se altera. As jornadas rígidas de trabalho são dizimadas, mas as pessoas estão ligadas a redes 24 por dia, sendo possível ser contatado a qualquer momento, não importando mais sua localização ou fuso horário, sendo forçados até o seu limite (SENNET, 2012). O que evidencia que os resultados empresariais é que continuam sendo o primordial, não tanto a qualidade de vida do profissional, portanto, somente houve a modificação em sua estrutura.

Outro aspecto do avanço da tecnologia e também das determinações flexíveis é a dicotomia que elas causam no mundo do trabalho. De um lado, temos os trabalhadores capacitados, que estão dentro desse mundo mais ágil e que são beneficiados pela melhora dos processos e serviços, além de disporem de certa estabilidade no emprego, por outro lado, temos uma grande massa de trabalhadores desqualificados que ficam a margem do mundo do trabalho, entrando em um mundo secundário deste universo (NAKATA, 2013).

### 3.2 Significados atuais do trabalho

O trabalho na sua gramática atual é cada vez mais heterogêneo, complexo e exigente. Ele se destaca por sua potencialidade dialética, que, por um lado, apresenta racionalidade instrumental pautada na busca do êxito econômico e do poder, ou seja, supõe-se que as ações das pessoas sejam direcionadas, basicamente, por incentivos econômicos e utilitaristas. E, por outro lado, apresenta racionalidade substantiva, que é a ação direcionada para a autorrealização, satisfação, julgamento ético, autenticidade, autonomia e valores emancipatórios, como a solidariedade, liberdade e bem-estar coletivo (SERVA, 1993, 1997a, 1997b).

O trabalho anteriormente visto como instituição social legitimada ou como condição ontológica do homem teve grandes modificações na raiz das mudanças socioculturais e na metamorfose das relações de poder. Estas modificações, segundo Renteria (2008), relacionam-se a fragmentações laborais, trabalho em redes, terceirização e trabalho informal. Tais mudanças possuem efeitos negativos na subjetividade do trabalhador, representado por forte desgaste psíquico e relacional, devido ao ambiente laboral que não admite simbolização e exige do sujeito demandas ambíguas e confusas de desempenho. Este paradoxo do contexto atual do trabalho exige contínua reinstitucionalização a qual tem que ser estudada com visão caleidoscópica em suas influências e origens. Sem dúvida, resulta em grande



desafio conhecer qualitativamente como o trabalho se mostra de diferentes e novas formas, muitas vezes recombinações e contraditórias, devido às exigências do contexto.

### 3.3 Fatores emergentes de agenciamento na reinstitucionalização do trabalho

Malvezzi (2010) advoga a ideia de uma sociedade atemporal, onde o tempo é sobrevalorizado e as relações sociais e laborais se movimentam na lógica do imediatismo. Segundo o autor os eventos são cada vez mais descontextualizados, ignorando os efeitos colaterais que podem ocorrer, como, por exemplo, desconhecimento de causalidades importantes. Atualmente só se prevê o tempo necessário para obter solução sem nenhuma base histórico-social.

Outro efeito visível dentro das organizações são os altos níveis de competitividade e a urgência pela qualidade e inovação, graças à economia fragmentada e a possibilidade de adquirir produtos e serviços em qualquer parte do globo. Devido a essa realidade, as empresas deixaram de trabalhar isoladamente e formaram, segundo Castells (1999b), uma economia global com capacidade de funcionar como uma unidade em tempo real, em escala planetária; onde a troca de bens é feita em qualquer lugar do planeta, ao mesmo tempo em que o dinheiro se torna virtual.

É inegável a importância que possui o contexto atual e suas múltiplas formas de representação na compreensão da reinstitucionalização do trabalho. Compreender o panorama econômico, social e cultural no qual estamos inseridos como trabalhadores, pesquisadores ou gestores, nos ajuda a visualizar as grandes dimensões da sua transformação social. A reorganização das dinâmicas e estruturas deriva notavelmente numa fragmentação de seus significados, uma singularidade dependente da experiência de cada sujeito na sua relação com o mercado laboral. Se o contexto impacta profundamente na organização do trabalho como atividade social e ontológica, a reinstitucionalização reformulou todos os significados e subjetividades da relação homem-trabalho, os quais são considerados parte fundamental dentro de um olhar analítico da gestão de pessoas atual.

### 3.4 Novas dinâmicas de trabalho no setor de Recursos Humanos

Devido às mudanças econômicas e sociais citadas anteriormente, as transformações ocorridas dentro das empresas se centraram no agente humano, o qual passou a ser considerado como valor intangível do sucesso ante as novas dinâmicas do mercado. As organizações começam a entender os trabalhadores como sua principal vantagem competitiva, pois são eles os responsáveis por produzir o conhecimento agora tão necessário à nova forma de produção e exigências do mercado. Seus funcionários podem trazer os resultados esperados a partir de seu envolvimento com a organização e possibilidade de trazer inovações, baixa nos custos, além da produção eficaz, esses aspectos são a essência da vantagem competitiva. Com o maior foco nas pessoas, o Recursos Humanos (RH) também começa a ganhar espaço nas organizações, tornando-se estratégico, pois é necessário gerir as pessoas de maneira eficaz já que agora elas são mais consideradas como geradoras de lucro do que custo.

Para se tornar estratégico, o RH passou de um cenário baseado em tarefa para outro focado em processos, assim, se preocupa que os trabalhadores se tornem autônomos, que sejam capazes de responder às diversas demandas que hoje são exigidas e, para isso, eles precisam ser capazes de se autoempenham. Portanto, é essencial que haja o cuidado com a seleção, formação, recompensa e integração, pois esses são aspectos importantes para conseguir a utilização do recurso de maneira estratégica. Afinal, as decisões têm efeito imediato em relação a custo, comprometimento e mesmo a aspectos relacionados à saúde e

bem-estar dos trabalhadores. Por outro lado, mesmo havendo a modificação do cenário e de aspectos do RH, o setor permanece com as mesmas funções chave de outrora, como a seleção, avaliação, treinamento, remuneração e desenvolvimento (LACOMBE; TONELLI, 2001).

Além disso, há alteração do contrato psicológico, a relação duradoura e estável, relacionada ao tempo das fábricas modernas, se desfaz e o trabalhador se torna mais individualista e entende que é necessário seu empenho para manter-se na organização. Devido às diversas demandas, os profissionais passam a ser mais participativos e polivalentes, além de adquirirem maior confiança na organização e em si mesmo (SERRANO, 2010).

A pesar desses novos discursos e mesmo, algumas novas práticas, muito do RH ainda permanece tal como sua origem. Podemos citar, por exemplo, a Gestão Estratégica para os Recursos Humanos, que aparece no início da década de 1980 (LACOMBE; TONELLI, 2001). Neste início, apesar de já se falar em estratégia e sua ligação com a missão e valores empresariais, e mostrar indícios de maior enfoque nas pessoas e visão mais ampla da organização, o que se sobressai é a visão Racionalista.

Na Gestão por Competências a situação se repete. Em sua forma clássica, o sinônimo de competência era mera imputação de atributos, o famoso trio “conhecimento, habilidades e atitudes”. Moldava-se o comportamento das pessoas de forma Behaviorista (CAETANO; TAVARES, 2000). Esta visão, mesmo sendo teorizada depois de muitos anos após o Taylorismo, ainda vem carregada do discurso Racionalista, que é insuficiente neste contexto mais flexível e dinâmico. É necessário haver a integração entre as pessoas para que haja a competência de fato, é mandatório haver identificação.

Assim, apesar de discursar sobre maior necessidade de colaboração com seus funcionários, do trabalho em equipe e valorização de seus ativos, além do intuito de ser uma área estratégica na organização e, então, interligar suas funções ao que a empresa presa e a missão desta última, na prática sua atuação ainda se fundamenta em aspectos Racionalistas. Sua visão permanece no espaço micro, e hoje, apenas apreensão de técnicas não é o suficiente para lidar com as mudanças do ambiente.

#### **4 CONCLUSÃO**

Ao longo do presente trabalho, procurou-se analisar os impactos que a reinstitucionalização do trabalho teve e tem na relação Homem-Trabalho, utilizando o termo de reinstitucionalização, como o processo de reorganização do trabalho caracterizado por ser dinâmico, multicausal e inacabado. Analisou-se o contexto histórico-social (Globalização, individualidade e transformações das instituições sociais) como principal cenário que redefiniu o marco para novas formas de organização e significados no trabalho contemporâneo. Que ocorreu como um processo não linear, cuja reorganização transformou o papel laboral do indivíduo e com isso as subjetividades e inter-relações envolvidas neste panorama.

O contexto como objeto de estudo, enquanto define muitas das dinâmicas e gramáticas do trabalho permite reafirmar a importância do conhecimento dos fatores históricos, culturais e sociais e seus impactos nos agenciamentos entre grupos de trabalho. Esta alteração por parte do contexto precisa de novas formas de abordagem muito mais integrais e caleidoscópicas. É necessário, para compreender a configuração do trabalho atual, considerar a estreita relação existente entre Homem-Trabalho-Sociedade, que entendemos como indivisível, já que a análise independente desses fatores significaria uma visão fragmentada e reduzida do fenômeno.

Observou-se que ocorre constante transformação dos significados do trabalho. Em sua forma contemporânea o trabalho apresenta certa perda da função psicológica e ontológica, fazendo com que seja reduzido a simples labor, ou seja, se estabelece apenas com caráter instrumental. O desafio que apresenta essa situação é a reivindicação da lógica do trabalho substantivo e emancipatório, que resgata a possibilidade da autorrealização e felicidade por meio dele. A forma como é estudada e analisada a relação Homem-Trabalho precisa de novos paradigmas para a busca não só de conhecimentos dessa relação, mas também da otimização das condições e significados que giram ao redor do trabalho na atualidade.

Outro grande desafio que aparece dentre destas especificidades do contexto, é a necessidade de garantir qualidade de vida e saúde mental nos trabalhadores inscritos nesta dinâmica cambiante, emergente e muitas vezes perversa. O cenário atual permite cegueira moral e falta de compromisso dos principais atores da relação. O homem limita seu agenciamento a fins meramente instrumentais, onde sua atividade só espera recompensas extrínsecas e a estrutura utiliza cada vez em maior quantidade a flexibilidade das leis trabalhistas para evitar compromissos com a subjetividade dos trabalhadores. Como pesquisadores desta relação central no contexto organizacional e do trabalho, temos que ter a convicção de atingir novamente a função psicológica e ontológica do trabalho na vida dos indivíduos e na estratégia de gestão. Não é um caminho fácil, embora seja possível pensarmos que sua consideração como fenômeno social e histórico, com fortes antecedentes e consequências, nos leve a uma discussão de natureza interdisciplinar, nas quais cabem grandes possibilidades de realizar pesquisas focadas nessas características e demandas.

Com a nova forma das empresas se estruturarem, é possível fazer com que o trabalhador se sinta parte do processo, seja capaz de se colocar como sujeito em seu trabalho, porém, o que foi observado é que a nova forma de organização utiliza suas técnicas para o interesse do mercado, não levando tanto em consideração o desenvolvimento dos funcionários, ainda que ela possa ter potencial para contribuir com esse aspecto. Permanecemos situados em uma visão que, ainda que a aprendizagem, flexibilidade e maior liberdade façam parte do discurso atual, na prática quando esses fatores são empregados é ainda dentro de uma visão positivista com o intuito apenas voltado para o mercado. Ainda que seja conhecido que aumentar a participação dos trabalhadores, os inserir na elaboração de estratégias, fazer com que esses se sintam pertencentes ao negócio, seja eficaz para que os atores sociais colaborem com a competitividade empresarial.

Como consequência, temos trabalhadores que se sentem inseguros, com medo, exaustos, assim, o sofrimento é agora menos físico do que psicológico, devido a maior cobrança individual, a partir da ausência de regulação e também devido ao culto da excelência. Além disso, a insuficiência de regulações gera novas formas de trabalho, assim como a possibilidade de movimento, que a flexibilidade possibilita e, paradoxalmente, também os aspectos Tayloristas e Fordistas da produção, que impedem o funcionário de se posicionar totalmente na função e fazem com que o profissional contemporâneo não se identifique com o trabalho como antes, ainda que o considere importante para sua sobrevivência.

Além disso, percebemos que o setor de RH, responsável por gerir o fator humano, contribui de certa forma para que os mecanismos reguladores Tayloristas e Fordistas se mantenham, pois suas práticas ainda estão bastante relacionadas a aspectos racionalistas, o que aumenta o controle e dificulta a criatividade e liberdade de produção dos trabalhadores, assim, impedindo que esses se reconheçam em seus trabalhos e se tornem sujeitos neste

ambiente. Portanto, intuímos que muitas características da antiga institucionalização ainda estão presentes, porém, a flexibilidade modificou a forma de controle dos funcionários, a maneira com que esses se identificam com seu trabalho e também como se posicionam frente às novas relações trabalhistas.

## REFERÊNCIAS

ARAÚJO, R. de.; SACHUK, M.I.; Os Sentidos do Trabalho e suas Implicações na Formação dos Indivíduos Inseridos nas Organizações Contemporâneas. *Revista de Gestão USP*, São Paulo, v. 14, n. 1, p. 53-66. 2007.

ARENDT, H. *La Condición Humana*. Barcelona: Paidós, 1996.

BAUMAN, Z. *Tempos Líquidos*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 2007. BENDASSOLLI, P. F. *Trabalho e Identidade em Tempos Sombrios*. Aparecida/São Paulo: Ideias & Letras, 2007.

BENDASSOLLI, P. F. *Psicologia e Trabalho: apropriações e significados*. São Paulo: Cengage Learning, 2009.

BENDASSOLLI, P. F. *Trabalho e Identidade em Tempos Sombrios*. Aparecida/São Paulo: Ideias & Letras, 2007.

CASTELLS, M. *A sociedade em rede*. São Paulo: Paz e Terra, 1999a.

CASTELLS, M. Globalización, Identidad y Estado en América Latina. *Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo*: Santiago de Chile. 1999b. 21 p.

GIDDENS, A. *Modernity and Self-Identity: Self and Society in the Late Modern Age*. London: Polity Press: 1991. 264 p.

JELIN, E. *Las Familias Latinoamericanas en el Marco de Las Transformaciones Globales: Hacia una nueva agenda de políticas públicas*. Buenos Aires: Fondo de cultura econômica, 1998.

LACOMBE, B. M. B.; TONELLI, M. J. O Discurso e a Prática: o que dizem nos dizem os especialistas e o que nos mostram as práticas das empresas sobre os modelos de Gestão de Recursos Humanos. *Revista RAC*, São Paulo, v. 5. n. 2, p. 157-174. 2001.

MALVEZZI, S. Urgência ajuda o atrapalha? *Revista de Marketing Industrial*, São Paulo, v. 47, p. 24-35. 2010.

NAKATA, L.E.; Impacts of Technologizations and Globalization and Globalizations in The Man-Work Relationship. In: *10th International Conference on Information Systems and Technology Management – CONTECSI*. São Paulo- Brazil. 2013.

PICCININI, V. C., OLIVEIRA, S. R. de., RUBENICH, N. V. *Formal, Flexível ou Informal? – Reflexões sobre o trabalho no Brasil*. In V. C. Piccinini, L. Holzmann, I. Kovács, & V. Naha (Orgs.). *O Mosaico do Trabalho na Sociedade Contemporânea: persistências e inovações*. Porto Alegre: Editora da UFRGS. 2006.

RENTERIA, E.; MALVEZZI, S. Empleabilidad, Cambios y Exigencias Psicosociales en el Trabajo. *Universitas Psychologica*, Bogotá. v.7, n.2, p. 319 – 334. 2008.

RIBEIRO, M.A. *Uma abordagem psicossocial da carreira com base no Construcionismo Social*. Tese (Livre-Docência) – Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo, São Paulo. 2012.

SENNET, R. *A Corrosão do Caráter: O Desaparecimento das Virtudes com o Novo Capitalismo*. Rio de Janeiro: BestBolso. Ed. 2012.

SERRANO, M.M. *A Gestão de Recursos Humanos: Suporte teórico, evolução da função e modelos*. *SOCIUS - Centro de Investigação em Sociologia Econômica e das Organizações*, Lisboa. n. 1. 2010.

SERVA, M. O Fenômeno das Organizações Substantivas. *Revista de Administração de Empresas*, São Paulo. v. 33 n. 2, p. 36-43. 1993.

SERVA, M. A Racionalidade Substantiva Demonstrada na Prática Administrativa. *Revista de Administração de Empresas*, São Paulo. v. 37, n. 2, p. 18-30. 1997a.

SERVA, M. Abordagem Substantiva e Ação Comunicativa: uma complementaridade proveitosa para a teoria das organizações. *Revista de Administração Pública*, Rio de Janeiro. v. 31, n. 2, p. 108-134, 1997b.

SLOTERDIK, P. *Palácio de Cristal: para uma teoria filosófica da Globalização*. Tradução: Manuel Resende. São Paulo: Relógio D'Água Editores, 2008.

SOUZA, Z. B. *O Significado do Trabalho - Uma reflexão sobre a institucionalização do trabalho na Empresa Integrada e Flexível*. 2000. 98 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Faculdade Getúlio Vargas, São Paulo, 2000.