

**FLEURY**, Maria Tereza Leme.: O Simbólico nas Relações de Trabalho, p.113-127.

Segundo a abordagem da autora, a questão das relações de trabalho é o resultado da assimilação da identidade cultural da organização, por parte de seu corpo funcional, que partindo de várias instâncias adquirem significados, com a construção de símbolos, resgatados nas crenças, mitos, tradições e costumes tipicamente oriundos das relações da Entidade com o meio em que ela atua.

Sobre este ponto de vista **FLEURY** afirma que as relações de trabalho seriam o resultado da interação do sistema organizacional com o macro ambiente político-econômico, responsável pela inserção da empresa no contexto global, e pela definição de estratégias, a nível nacional e internacional, assim como do mercado de trabalho, definindo o perfil organizacional de seus empregados e da organização como um todo. No Brasil, o Estado, historicamente vislumbrado como principal agente da atividade econômica, sempre desempenhou um papel de destaque.

Além disso, a compreensão do simbólico nos remete também a organização do processo de trabalho, que se define como a reprodução de uma relação social historicamente consagrada como conflitante em seus interesses. Dessa forma, a concepção do processo de trabalho como relação social e política que contém visões e projetos sociais diferentes e conflitantes, leva a uma compreensão da tecnologia e da organização do trabalho, como campo de expressão da luta das forças em jogo que permite apreender as relações coletivas como sociais entre os atores que dela fazem parte. Neste ponto, destacam-se a tecnologia de produção – que tende a substituir o trabalho manual e, ultimamente, o mental –, assim como as formas de gestão com as contribuições dos trabalhos científicos de Taylor – onde a posição do trabalhador desqualificado e a apropriação do conhecimento do mesmo apenas estabeleciam um novo padrão de interação entre empregador e empregados; e as teorias que privilegiavam a motivação, propiciando o desenvolvimento de novas formas alternativas de gestão participativa onde o empregado apresenta uma postura flexível e de comprometimento com os objetivos da empresa, longe do rigor hierárquico de

outrora.

A política de recursos humanos também se constitui em uma instância que se justifica por limitar a ação participativa do empregado ao atingimento dos objetivos organizacionais, relegando a segundo plano qualquer possibilidade de conflito. Pois, na realidade, ao integrar o indivíduo na empresa, essas políticas de pessoal revelam um sistema construído para ocultar as contradições inerentes às relações de trabalho. Os trabalhadores, de um modo geral, tendem a aceitar uma série de vantagens oferecidas que acabam levando-os a acatar as restrições impostas pela organização, transformando a contradição entre capital e trabalho em uma contradição interna às políticas da empresa.

Finalmente, a instância que melhor representa a cultura organizacional nas relações de trabalho sugere que o simbólico assume papel indispensável na identificação e no mapeamento das relações de poder entre as categorias e as áreas da organização, a partir da análise dos processos de trabalhos e da prática administrativa; do levantamento histórico das condições que permitiram a instauração e o aparecimento dos elementos essenciais – heróis, fatos, acontecimentos marcantes –, os incidentes críticos, etc; responsáveis e assumindo a função tanto de elemento de comunicação, como ocultar e instrumentalizar as relações de dominação entre as categorias.

No estudo realizado em empresa estatal por **FLEURY** e colaboradores , estão extensivamente presentes as instâncias referentes às questões que permeiam as relações de trabalho.

No que concerne as especificidades de cada instância foram analisados três períodos definidos como “marco” na vida da organização: passado longínquo, o passado recente e o presente questionado e, dentro deles, considerados os fatos históricos que contribuíram para a criação da empresa, a intervenção estatal, os momentos políticos e econômicos que o país atravessava em cada período, os processos de trabalho introduzidos, a política de pessoal adotada a partir dos anos 40

(Século XX), as histórias de coragem que inspiraram o surgimento de heróis que serviram de exemplo para o ideal do empreendimento, assim como o mito da grande família, transformado pela instituição da burocracia, analisando a participação dos empregados na construção do universo simbólico da organização.