

INOVAÇÃO TECNOLÓGICA E O TRABALHO HUMANO: O QUE MUDOU NO MUNDO CONTEMPORÂNEO?

Nayara Silva de Noronha (UFLA)

nayara.noronha@gmail.com

Deborah Mara Siade Barbosa (UFLA)

deborahsiade@yahoo.com.br

Cleber Carvalho de Castro (UFLA)

clebercastrouai@gmail.com



As recentes transformações na sociedade contemporânea implicam em mudanças não só na esfera econômica, mas também nos formatos organizacionais, nas gestões empresariais e no mundo do trabalho. As inovações tecnológicas são apontadas como peercussoras de tais alterações. Em relação ao trabalho humano, a inovação gera um fenômeno paradoxal. Por um lado há uma reestruturação do trabalho, que modifica a estrutura, a cultura, a filosofia e as dimensões do trabalho, por outro, esta fomenta as desigualdades sociais contribuindo para o desemprego e subemprego. Assim, este artigo tem como objetivo apresentar considerações acerca das transformações que as inovações tecnológicas causaram nas formas de organização do trabalho no mundo contemporâneo.

Palavras-chaves: inovação tecnológica, trabalho humano, transformações no trabalho

1 Introdução

O mundo do trabalho, ao mesmo tempo em que mantém estruturas e práticas arcaicas, vem sofrendo profundas transformações no que se refere à natureza e ao mercado de trabalho. A concepção do trabalhador como um apêndice da máquina, a visão de construir a carreira em uma única empresa, a segurança e o *status* assegurados pelo trabalho assalariado e formal, não mais alicerçam as demandas de um cenário imprevisível, autônomo e imaterial (GOUVEIA, 2006).

Este novo panorama provoca uma mudança de paradigma com grandes efeitos na sociedade contemporânea acerca não só de aspectos econômicos, bem como sociais e ambientais. O que está acontecendo é a passagem de uma sociedade organizada, de acordo com o modelo burocrático, para uma sociedade baseada no modelo orgânico empreendedor (BIRCHAL; MUNIZ, 2010).

Dentre os diversos motivos de tal mudança paradigmática, o avanço tecnológico é apresentado, por Birchal e Muniz (2010), como o principal responsável por esta transformação nas formas de produção, nas estruturas organizacionais, no comportamento das pessoas e no próprio conceito de trabalho. A integração da economia mundial vem estabelecendo um novo padrão de relacionamentos entre os elos da cadeia. As inovações e as novas tecnologias de informação estão redefinindo os fatores determinantes da competitividade. Os teóricos evolucionistas perceberam que o desenvolvimento econômico depende da introdução de inovação, bem como da concorrência (KUPFER; HASENCLEVER, 2002).

Este cenário contemporâneo no qual a competição e a globalização são elementos basilares provocou modificações relevantes na gestão e nas estruturas das organizações. O entendimento dessas mudanças na natureza das organizações é de fundamental importância para a compreensão das novas relações de trabalho e do próprio trabalho humano neste novo contexto (BIRCHAL; MUNIZ, 2010).

A reestruturação do trabalho tem como ponto central o deslocamento do foco do componente manual do trabalho para o intelectual (GOULART; GUIMARÃES, 2010). Os trabalhadores passaram a necessitar de qualificação profissional e o conhecimento tornou-se diferencial no mercado de trabalho. Ademais, a cultura paternalista tão presente nas estruturas burocráticas é substituída pelo sistema de resultados e as estruturas hierárquicas dão espaço à horizontalização e às organizações flexíveis. Na própria gestão de pessoas há uma modificação nos perfis de profissionais desejados, visto que a pró-atividade e a criatividade são características pessoais cada vez mais desejadas pelas organizações.

A revalorização do trabalho, no qual o trabalhador deve ser polivalente e multiquificado, apresenta outra face. Esse outro aspecto do mundo do trabalho contribui para a instauração do desemprego, para o trabalho precarizado e informal, para os sindicatos debilitados, o aumento da exclusão social e para a concentração de renda (DELUIZ, 2011; GOULART; GUIMARÃES, 2010). Borges (2001) afirma que este caráter inovador atribuído ao contexto do trabalho é equivocado, uma vez que, pode ser percebida uma superexploração da força de trabalho, por meio da redução ou eliminação do trabalho improdutivo e da extinção dos postos de trabalho.

Neste contexto, fica evidente que a inovação afeta a sociedade do trabalho ocasionando um fenômeno paradoxal. Por um lado há uma reestruturação do trabalho, que modifica a estrutura, a cultura, a filosofia e as dimensões do trabalho, por outro, essa modificação fomenta as desigualdades sociais contribuindo para o desemprego e subemprego. Destarte, este artigo tem como objetivo apresentar considerações acerca das transformações que as inovações tecnológicas causaram nas formas de organização do trabalho no mundo contemporâneo. Para tanto, o desenvolvimento deste ensaio teórico está organizado em três sessões centrais, além desta introdução, as quais visam elucidar o objetivo proposto.

2 Inovação sob a perspectiva econômica evolucionista

A abordagem evolucionista demarca uma linha heterodoxa do pensamento econômico que passa a dar enfoque à concorrência na economia capitalista. Esta passa a ser vista como um processo evolutivo e, portanto, dinâmico, gerado por fatores endógenos ao sistema econômico (KUPFER; HASENCLEVER, 2002). Schumpeter (1982), ao expor uma nova dialética para o capitalismo, teoriza sobre a economia capitalista, apontando, entre outros aspectos, o discernimento dos períodos de expansão e contração da economia negando, desse modo, o plano estático da análise econômica neoclássica.

O desenvolvimento econômico, a partir da teoria dos ciclos de Schumpeter (1982) passa a ser visto como uma mudança espontânea e descontínua na estrutura produtiva existente (ARAÚJO, 1989). Para Schumpeter (1982), o cerne para o entendimento das mudanças econômicas está na incorporação de inovações ao sistema econômico que promoverá o desenvolvimento. Sendo assim, o sistema econômico apresenta somente mudanças contínuas que não levam ao rompimento de seu estado de equilíbrio. Apenas a inovação é capaz de romper a inércia possibilitando a expansão econômica, dando lugar ao desenvolvimento, progresso e evolução (CÁRIO; PEREIRA, 2002).

Desse modo, as inovações são a chave para a explicação dos ciclos pelos quais passa a economia. A inovação pode ocorrer por meio da introdução de novos bens ou técnicas de produção, ou mesmo através do surgimento de novos mercados, fontes de oferta de matérias-primas ou composições industriais. O Manual de Oslo apresentou uma conceituação de inovação que corrobora a ideia apresentada por Schumpeter:

“uma inovação é a implementação de um produto (bem ou serviço) novo ou significativamente melhorado, ou um processo, ou um novo método de marketing, ou um novo método organizacional nas práticas de negócios, na organização do local de trabalho ou nas relações externas (OECD, 2005, p. 55).”

Na visão schumpeteriana, invenção e inovação não são sinônimos. A introdução de uma invenção só se torna inovação caso seja absorvida pelo mercado e implique em dinamismo para a economia. Esse processo que revoluciona incessantemente a estrutura econômica é fruto de mudanças tecnológicas, criando novos elementos e destruindo os antigos, sendo denominado por Schumpeter (1982) de “destruição criadora”.

“A destruição criadora é o impulso fundamental que aciona e mantém em marcha capitalista, constantemente criando novos produtos, novos métodos de produção, novos mercados e, implacavelmente, sobrepondo-se aos antigos métodos menos eficientes e mais caros (SCHUMPETER, 1982).”

A partir do pensamento schumpeteriano, uma nova corrente econômica surge gerando novas alternativas para o tratamento da inovação e do progresso técnico, conhecidos como os neo-schumpeterianos. Se baseiam na interação temporal entre as estratégias empresariais, que envolvem o processo de busca de inovações e o processo de seleção, pelo mercado, dessas inovações. Para esses teóricos, a dinâmica da inovação, base do processo de transformação econômica, depende não só dos recursos destinados para esse fim, mas, do processo de aprendizagem e da difusão da tecnologia (KUPFER; HASENCLEVER, 2002).

Deste modo, para Rosenberg (1969), são os desequilíbrios, entre os vários elementos no sistema, os quais criam os pontos de estrangulamento que concentram a atenção de cientistas, inventores, empresários, administradores, para a solução de problemas de alocação mais eficiente dos recursos acarretando na introdução de uma mudança técnica que possa alavancar o crescimento econômico. Esse autor apresenta a importância do aprendizado tecnológico para a inovação, sendo este um ativo intangível de fundamental importância no processo.

Outro elemento da inovação, sob a ótica neo-schumpeteriana, está fortemente relacionado à noção de rotinas. Essas correspondem a todos os padrões regulares do comportamento das firmas e se aplicam a múltiplas atividades, como procedimentos internos de produção, contratação e demissão, regulação da produção, incluindo ainda políticas de investimento e P&D e estratégias de diferenciação dos produtos (NELSON; WINTER, 1982).

Dosi (1988), por sua vez, sugere uma analogia entre tecnologia e ciência e conceitua inovação como pesquisa, descoberta, experimentação, desenvolvimento, imitação e adoção de novos produtos, de novos processos de produção e novas formas organizacionais. Sendo assim, Dosi (1988) apresenta o desenvolvimento de dois conceitos importantes: paradigmas tecnológicos e trajetória. Um paradigma tecnológico é, em si mesmo, um “dado” estrutural, fruto de conhecimentos tecnológicos cumulativos, de oportunidades inovativas, das características particulares assumidas pelas interações entre aspectos científicos, produtivos e institucionais e, como tal, pode e deve ser tratado em conjunto com os aspectos comportamentais que regem a difusão de inovações. Já a trajetória tecnológica pode ser definida como os desdobramentos próprios no interior de um paradigma tecnológico, correspondendo, em geral, às respostas aos diversos *trade-offs* estabelecidos entre as variáveis tecnológicas (DOSI, 1988).

Em suma, as ideias schumpeterianas e neo-schumpeterianas focadas mostraram-se preocupadas com as determinantes do processo dinâmico de desenvolvimento, da mudança tecnológica, apresentando a inovação como principal agente propulsor de tais modificações econômicas.

3 O trabalho humano e sua reestruturação na sociedade contemporânea

O trabalho é categoria principal de estudo tendo em vista a compreensão da vida humana na sociedade, em geral, e nas organizações (BATISTA-DOS-SANTOS et al., 2011). O trabalho representa um elemento respeitável e central na vida das pessoas que, de acordo com Morin

(2001), não se relaciona apenas a ter retorno financeiro, mas também permite ao trabalhador se relacionar com outras pessoas, ter o sentimento de vinculação, ter algo que fazer, evitar o tédio e ter um objetivo na vida. Corroborando tal ideia, Molinier (1995), Merlo (2000) e Lancman (2004), afirmam que o ato de trabalhar apresenta várias dimensões no mundo social. Representa mais do que a venda da força de trabalho, pois a remuneração social pelo trabalho representa fator de integração social.

Sendo assim, o trabalho tem caráter subjetivo com uma função psíquica. O trabalho representa um dos alicerces de constituição do sujeito e de sua rede de significados, em que processos como gratificação, reconhecimento e mobilização da inteligência estão ligados à constituição da identidade e da subjetividade do indivíduo (LANCMAN, 2004).

Antunes (2005) afirma que compreender o trabalho é complexo, visto que, requer lidar com sua centralidade para concretização da vida humana associada e sua subjetividade, ademais, exige admitir que, historicamente, ele tem se constituído por meio de movimentos contraditórios entre criação e subordinação, emancipação e alienação, liberdade e escravidão.

O trabalho, sob diferentes perspectivas temporais, apresentou diversas concepções, formatos e relações. Segundo Goulart e Guimarães (2010), a consolidação do sistema capitalista, ocorrido no final do século XVIII e início do século XIX, foi um marco para o mundo do trabalho que passou a ser considerada a atividade social mais valorizada, transformando os homens em trabalhadores.

Ao final na Primeira Guerra Mundial, os princípios da administração científica, por meio do modelo taylorista-fordista, foram consolidados. As relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores estabelecia uma relação de troca, na qual as empresas ofereciam estabilidade em troca de comprometimento dos colaboradores (CAPPELLI, 1997). Para Azevedo e Tonelli (2010) este modelo apresentava estruturas hierárquicas e burocráticas, divisão do trabalho, organização da produção e uma cultura paternalista (RUBERY, 2005).

No entanto, as grandes transformações e rupturas tecnológicas, que vêm se sucedendo, ao longo dos últimos anos, colocam em xeque o trabalho humano dentro da lógica capitalista (BIRCHAL; MUNIZ, 2010). O século XX foi o momento de maior expansão do capitalismo, principalmente no período pós-guerras, possibilitando o avanço do desenvolvimento científico e tecnológico (BELLUZZO, 1996). Na década de 70, o *boom* econômico alterou as formas de integração do capitalismo industrial, que possibilitavam o pleno emprego e serviu de via privilegiada de acesso aos direitos sociais. Assim, nos últimos 40 anos, as transformações nas formas de acumulação e nos regimes de regulamentação do capitalismo se alteraram, impactando nas competências exigidas e nas formas de ingresso no mercado de trabalho (NARDI; YATES, 2005).

Dimensões como competitividade, imperativos ambientais, sobrevivência organizacional, contingências estruturais e, especialmente, inovações tecnológicas, são, de acordo com Batista-dos-Santos et al. (2011), as explicações mais plausíveis para explicar as mudanças no mundo do trabalho. Há um novo cenário em que o processo de globalização, a desregulamentação dos mercados e a evolução tecnológica estão moldando, um contexto mundial, dentro de um ambiente caracterizado por uma crescente competitividade, provocando uma reestruturação das empresas (FURTADO; CARRIERI; BRETAS, 2011).

Deste modo, novas formas de organização surgiram para atender às mudanças do ambiente organizacional. A descentralização, o achatamento de hierarquias e a inserção em redes de

relações interorganizacionais possibilitaram uma gestão mais flexível (AZEVEDO; TONELLI, 2010). A flexibilidade organizacional, segundo Antunes (2005) e Gurgel (2003), provoca modificações em três esferas: a da produção, a organizacional e a da gestão.

No que tange à produção, é sabido que o modelo taylorista-fordista foi substituído por uma produção mais horizontalizada, autônoma e por resultados. Entre as novas formas organizacionais, as redes de empresas são apresentadas por Castells (1999), como um formato que propicia uma flexibilidade organizacional maximizando a resposta dos agentes e a partilha do conhecimento. Por fim, a gestão, de uma maneira geral, bem como a de recursos humanos, objetiva não mais minimizar o conflito entre indivíduo e organização e sim, habilitar e desenvolver o sujeito, potencializando suas competências (GUERREIRO RAMOS, 1983).

A organização passa, então, a ser co-responsável pelo desenvolvimento do indivíduo. Percebe-se uma mudança na percepção do trabalhador, antes visto como recurso dirigido, controlado e fiel a uma empresa, hoje percebido como talento a ser desenvolvido, profissional e com capacidade individual. Assim, para Birchall e Muniz (2010) tais transformações modificam as relações de trabalho. Sob a perspectiva organizacional, as empresas precisam possibilitar ao trabalhador aperfeiçoamento, o aprimoramento de suas capacidades e o desenvolvimento de novas habilidades. Individualmente, o capital intelectual é o trunfo pessoal, colocando o conhecimento como o diferencial competitivo e único recurso que faz sentido nos dias atuais (DRUCKER, 1985).

Numa abordagem mais crítica, Sennett (2006) coloca que as constantes mudanças, na perspectiva do trabalho, aludem a uma descontinuidade na práxis do trabalhador. Deste modo, Batista-dos-Santos et al. (2011) apresentam o trabalhador como o agente gerador de riqueza, exigindo dele um perfil de liderança, iniciativa, dinamismo, visão empreendedora, comprometimento e capacidade de decisão (FURTADO, 1999). Entretanto, é o ponto da subalternidade e o papel atribuído ao trabalhador que qualificam a realidade em que ele está inserido.

O cenário do trabalho foi palco de grandes mudanças no panorama organizacional e nas relações de trabalho que, apesar de possibilitar a construção prática de um mundo objetivo e instaurar a consciência de si no ser humano, veio acompanhado de dominação e sofrimento (BATISTA-DOS-SANTOS, et al., 2011). O sofrimento do trabalhador é entendido por Dejours (1992) como o conflito entre a história dos sujeitos trabalhadores e uma organização do trabalho que os ignora. Para Katz (1995), os trabalhadores, no paradigma da flexibilidade, lidam com o risco no mercado de trabalho causado pela cultura da mudança constante e irreversível, pela competitividade e pela inexistência de acordos estáveis e duradouros nas condições de trabalho.

Ademais, outros conflitos relacionados ao trabalho surgem na contemporaneidade. Questões como gênero, assédio, violência, segurança, qualidade de vida, terceirização, diversidade nas organizações passam a ter destaque neste novo cenário, no entanto, tais temáticas não consistem no foco deste ensaio. Cabe salientar que essas transformações também trouxeram à tona um contexto de desemprego, subemprego, crescente exclusão social e concentração de renda contribuindo para os problemas sociais e divergências entre os países desenvolvidos e em desenvolvimento.

4 Inovação tecnológica e trabalho humano: o que mudou?

As recentes transformações do capitalismo, por meio de alterações na economia, no Estado, na difusão cultural, no mundo do trabalho e no meio-ambiente impelem o campo dos estudos organizacionais a buscar uma perspectiva diferente para a compreensão de uma sociedade que se modifica.

O capitalismo é um sistema tridimensional que envolve capital, trabalho e Estado (ANTUNES, 1999). Economicamente, este sistema era compreendido, pela abordagem neoclássica, como um plano estático, no qual as variáveis do sistema eram constantes (KUPFER; HASENCLEVER, 2002). Ademais, neste enfoque, o trabalho é discursado como valor de troca a partir do capital.

No entanto, a percepção de períodos de expansão e contração da economia, pela perspectiva evolucionista, contesta esta visão e a expõe uma nova dialética para o capitalismo. Schumpeter (1982) apresenta a teoria dos ciclos do desenvolvimento econômico que modifica, não só a compreensão da economia, como afeta diretamente as formas, as relações e a estrutura do trabalho.

Se a economia não é mais entendida de forma imutável, os modelos de gestão caracterizados pelo controle, centralização e hierarquização passam a não corresponder eficientemente às organizações em um cenário modificável. Araújo (1989) afirma que a estrutura produtiva existente sofre constantes mudanças espontâneas e descontínuas que levam ao desenvolvimento econômico. Tais alterações desencadeiam a necessidade de um novo formato organizacional, no qual a flexibilidade, a horizontalização e a gestão por competências são determinantes.

A abordagem schumpeteriana contribui para o entendimento das mudanças econômicas, uma vez que procura explicar o rompimento do estado de equilíbrio do sistema econômico e, por conseguinte, seu desenvolvimento. Para Schumpeter (1982) as inovações são a chave para a explicação dos ciclos pelos quais passa a economia. Assim, a inovação é capaz de irromper a inércia do sistema permitindo a expansão econômica, apresentando-se como o elemento motriz da evolução do capitalismo.

As inovações ocorreram, principalmente, a partir das tecnologias de informação. Os avanços tecnológicos acarretaram, entre outros, a formação de uma cadeia hipereficiente de suprimentos em nível global e uma economia competitiva (HUTTON; GIDDENS, 2004). Deste modo, percebe-se um novo paradigma de produção industrial e uma reestruturação mundial do capitalismo (GOULART; GUIMARÃES, 2010).

A implementação de um novo produto, processo ou método organizacional caracteriza o processo de inovação (OECD, 2005). As implicações da inovação podem ser encontradas explicitamente no mundo do trabalho. Primeiramente, há um deslocamento do trabalho manual para o componente intelectual. A qualificação profissional do trabalhador passa a ocupar posição central no mundo do trabalho e o conhecimento é percebido como a nova matéria-prima aplicada aos produtos, processos e empresas, transformando os negócios da organização (BIRCHAL; MUNIZ, 2010).

Além disso, outro ponto a ser destacado é o enxugamento que as empresas sofreram devido às inovações. A partir de um sistema de rendimento máximo com custo mínimo, as inovações tecnológicas eliminaram diversas funções, automatizando trabalhos antes realizados de forma manual. O trabalho humano foi absorvido pela tecnologia e resultou na redução do número de

trabalhadores necessários para o funcionamento da empresa, agravando impactos sociais tais como o desemprego, o subemprego, a exclusão social e a concentração de renda (GOULART; GUIMARÃES, 2010).

Entretanto, apesar da importância da tecnologia e do seu impacto nas organizações, Birchal e Muniz (2010) afirmam que há um curioso paradoxo ao final do processo de transformação tecnológica. A tecnologia em si não é mais fonte de vantagem competitiva, uma vez que a capacidade de imitação das empresas é uma estratégia provável e comum de acontecer. Então, as pessoas passam a ser percebidas como o diferencial organizacional, pois é o conjunto de capital intelectual que determina o sucesso de uma empresa. Assim, é necessário repensar as formas de relacionamento entre indivíduos e organização.

As mudanças ocorridas nas relações de trabalho, de acordo com Silva e Wetzel (2004) e Bendassoli (2009), relacionam-se às questões de identidade organizacional que se tornaram mais complexas, à elevação dos conflitos de interesse e à alteração nos parâmetros de avaliação do sucesso na carreira que passaram a ter uma perspectiva de curto prazo. Ademais, elevação da incerteza, o risco, a fragilização e a ruptura dos vínculos tradicionais de trabalho são outros fatores implexos nos formatos organizacionais modernos. Nos novos padrões de relações de trabalho, a estabilidade profissional se posiciona longe da realidade encontrada no mercado e as mudanças organizacionais impactam além da vida profissional do trabalhador, há uma colisão dessas com a vida pessoal do indivíduo (SILVA; WETZEL, 2004).

Destarte, essas transformações corroboram a visão econômica neo-schumpeteriana que entende como fatores do desenvolvimento econômico a aprendizagem organizacional e a difusão da tecnologia. Seja por meio do aprendizado tecnológico (ROSENBERG, 1969), pelas noções de rotina (NELSON; WINTER, 1982) ou pela trajetória e paradigmas tecnológicos (DOSI, 1988), essas concepções influenciam o mundo do trabalho, uma vez que, modificam o modo de pensar da sociedade contemporânea, incorporando as inovações no dia-a-dia organizacional.

A consagração da inovação na sociedade moderna coloca em foco um novo agente nas relações socioeconômicas. Schumpeter (1982) associa a inovação ao empreendedorismo e na abordagem evolucionista surge a figura do empreendedor, modificando o perfil laborativo ideal. Desta forma, as novas competências, habilidades e atitudes passam a ser valorizados no trabalhador. Neto e Santos (2011) afirmam que a multifuncionalidade, o pragmatismo, a iniciativa individual, o comportamento pró-ativo são necessários com a introdução de novos modelos de gestão e a inovação na força de trabalho. As pessoas, sob a ótica da flexibilidade organizacional, têm de estar melhor capacitadas para assumirem riscos, terem autonomia para a realização do trabalho, serem mais criativas, anteverem cenários futuros, participarem no processo decisório e possuírem perfil de liderança (BIRCHAL; MUNIZ, 2010; NETO; SANTOS, 2011).

Parece não haver espaço no mercado de trabalho para o indivíduo que não apresenta tais características. Assim, os profissionais atuantes buscam constantemente, meios de se capacitarem e se tornarem o que o ambiente de trabalho demanda. Entretanto, para não ficar à deriva da sociedade trabalhista, deixam de considerar sua individualidade e executam funções que não têm relação com sua personalidade e desejos.

Conforme apresentado por Morin (2001), os sentidos do trabalho variam para cada pessoa, mas é sabido que ultrapassa a relação monetária. Anular o individual para se adequar ao que o novo modelo organizacional impõe pode trazer consequências à saúde mental do trabalhador.

Para Birchal e Muniz (2010), na era atual, a relação dual – funcional e individual – precisa estar harmoniosa, pois a sociedade do conhecimento exige tanto do trabalhador quanto da empresa. O indivíduo precisa apresentar capacidade de se questionar e se posicionar enquanto ser consciente do seu desejo diante as constantes transformações. Já a empresa deve oferecer um ambiente propício ao autodesenvolvimento dos indivíduos que a compõem, compatibilizando a visão organizacional da empresa com a pessoal do trabalhador.

5 Considerações finais

As considerações acerca das transformações que as inovações tecnológicas causaram nas formas de organização do trabalho, no mundo contemporâneo, não têm o objetivo de apresentar conclusões definitivas. Ao contrário, tais exposições convidam a refletir sobre as mudanças ocorridas no ambiente organizacional devido, principalmente, à supervalorização da inovação como elemento primordial do desenvolvimento econômico.

Este ensaio procura aproximar a teoria econômica de inovação com a perspectiva organizacional do trabalho. É sabido que muitos elementos constituintes do mundo do trabalho não foram abordados, bem como pensamentos econômicos, citados superficialmente. No entanto, se este artigo conduzir à reflexão acerca de como a visão evolucionista da Economia afeta o dia-a-dia organizacional e dos trabalhadores já cumpre seu propósito.

É preciso compreender que a inovação tecnológica, apesar de trazer benefícios à sociedade, com repercussão em diversas áreas, nem sempre confirma as alterações ocasionadas pela mesma. A exaltação da inovação como principal componente do desenvolvimento econômico não leva em consideração os seus impactos sociais, sendo, no mínimo, equivocada tal consagração.

A complexidade da compreensão do trabalho, com seu caráter subjetivo e central na vida do indivíduo, provoca diversas conjecturas acerca das consequências das mudanças na sociedade contemporânea para os formatos organizacionais, as relações de trabalho, a saúde do trabalhador, bem como para os aspectos macro ambientais, como a concentração de renda e as desigualdades sociais do país. Desse modo, faz-se necessário refletir acerca dessas novas configurações e ponderar se tais modificações implicam apenas em benesses à sociedade.

6 Referências bibliográficas

ANTUNES, R. *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo. Ed. Boitempo, 1999.

ANTUNES, R. *O caracol e sua concha: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho*. São Paulo: Boitempo, 2005.

ARAÚJO, J. D. de *Padrões tecnológicos e transformação no setor leiteiro: uma abordagem schumpeteriana*. São Paulo, 125p. Tese (Doutorado) – FEA/USP, 1989.

AZEVEDO, M. C. de; TONELLI, M. J. *Experiências de vínculos de trabalho não tradicionais entre profissionais qualificados*. In: EnANPAD, XXXIV, Rio de Janeiro. Anais... Rio de Janeiro: ANPAD, 2010.

BATISTA-DOS-SANTOS, A. C.; AMARAL, I. G.; OLIVEIRA, J. A. de. *Narrativas sobre o trabalho em tempos de capitalismo flexível: pesquisa crítica em uma indústria do nordeste brasileiro*. In: EnANPAD, XXXV, Rio de Janeiro. Anais... Rio de Janeiro: ANPAD, 2011.

BELLUZZO, L. G. *As críticas e o silêncio*. Carta capital. São Paulo: out. 1996.

- BENSASSOLLI, P. F.** *Recomposição da relação sujeito-trabalho nos modelos emergentes de carreira.* Revista de Administração de Empresas, São Paulo, v. 49, n.4, out./dez. 2009.
- BIRCHAL, S de O.; MUNIZ, R. M.** *A lógica do capitalismo e o trabalho humano* In: GOULART, I. B. (Org). *Psicologia organizacional e do trabalho; teoria, pesquisa e temas correlatos.* 3 ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, p.37- 54. 2010.
- BORGES, A. F.** *A saúde mental do desempregado metalúrgico: um estudo sobre os impactos psicossociais do desempregado de longa duração.* Belo Horizonte. (Dissertação de mestrado). UFMG, 2001.
- CAPPELLI, P.** *Rethinking the nature of work: a look at the research evidence.* Compensation & Benefits Review, Saranac Lake, v. 29, n. 4, p. 50-59, Jul./Aug. 1997.
- CÁRIO, S. A. F.; PEREIRA, F. F. C.** *Inovação e desenvolvimento capitalista: contribuições de Schumpeter e dos neo-schumpeterianos para uma teoria econômica dinâmica.* Revista de Ciências Humanas (Criciúma), Criciúma/SC: UNESC, v. 07, n. 01, p. 81-102, 2002.
- CASTELLS, M.** *A sociedade em rede.* São Paulo: Paz e Terra, 1999. v. 1.
- DEJOURS, C.** *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho.* São Paulo: Ed. Cortez, 1992.
- DELUIZ, N.** *Qualificação, competências e certificação: visão do mundo do trabalho.* In: Formação – Humanizar cuidados da saúde: uma questão de competência. Brasil: Ministério da Saúde. Maio, 2011.
- DOSI, G.** *Sources, procedures and microeconomic effects of innovation.* Journal of Economic Literature, v. 26, n. 3, p. 1120-1171, 1988.
- DRUCKER, P. F.** *Inovação e o espírito empreendedor: Práticas e princípios.* São Paulo: Ed. Thomson, 1985.
- FURTADO, O. H.** *Mercado de trabalho e globalização: sugestões para um novo mundo profissional.* In: LAS CASAS, A. (org) *Novos rumos da administração.* Petrópolis: Ed. Vozes, 1999.
- FURTADO, R. A.; CARRIERI, A de P.; BRETAS, P. F. F.** *Humor na internet: Trabalhadores utilizam nova estratégia para protestar contra demissões e terceirizações.* In: EnANPAD, XXXV, Rio de Janeiro. Anais... Rio de Janeiro: ANPAD, 2011.
- GOULART, I. B.; GUIMARÃES, R. F.** *Cenários contemporâneos do mundo do trabalho.* In: GOULART, I. B. (Org). *Psicologia organizacional e do trabalho; teoria, pesquisa e temas correlatos.* 3 ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, p.17- 36. 2010.
- GOUVEIA, T. B.** *A demanda empreendedora e o trabalho imaterial na construção da subjetividade do “empreendedor”.* Porto Alegre. (Dissertação de mestrado). UFRGS, 2006.
- GUERREIRO RAMOS, A.** *Administração e Contexto Brasileiro - Esboço de uma Teoria Geral da Administração.* Rio de Janeiro: Editora da Fundação Getúlio Vargas, 1983
- GURGEL, C.** *A gerência do pensamento.* São Paulo: Cortez, 2003.
- HUTTON W, GIDDENS A.** *Uma terceira via global.* In: HUTTON W, GIDDENS A. (Orgs.). *No limite da racionalidade: convivendo com o capitalismo global.* Rio de Janeiro: Record, 2004.
- KATZ, C.** *Evolução e crise do processo de trabalho.* In: KATZ, C.; BRAGA, R.; COGGIOLA, O. *Novas tecnologias: crítica da atual reestruturação produtiva.* SP: Xamã, 1995.
- KUPFER, D.; HASENCLEVER, L.** *Economia industrial: fundamentos teóricos e práticas no Brasil.* Rio de Janeiro: Campus, 2002.
- LANCMAN, S.** *O mundo do trabalho e a psicodinâmica do trabalho.* In: LANCMAN, S.; SZNELWAR, L. (Orgs.) In: Christophe Dejourns: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, 2004. p. 23-34.
- MERLO, A. R. C.** *Transformações no Mundo do Trabalho e a Saúde.* In: O Valor Simbólico do Trabalho e o Sujeito Contemporâneo. Porto Alegre: Artes Oficinas, 2000.
- MOLINIER, P.** *Psychodynamique du travail et identité sexuelle.* Thèse (doctorat en Psychologie). Paris (França): Conservatoire National des Arts et Metiers, 1995.

MORIN, E. *Os Sentidos do Trabalho*. Revista de Administração de Empresas. São Paulo, v. 41, Jul/Set 2001, p.8-19.

NARDI, H. C.; YATES, D. B. *Transformações contemporâneas do trabalho e os processos de subjetivação: os jovens a face à nova economia e à economia solidária*. Estudos de Psicologia. v.10, 2005. p.95-103.

NELSON, R. R.; WINTER, S. G. *An evolutionary theory of economic change*. Cambridge: Harvard University Press, 1982.

NETO, E. P. S.; SANTO, M. A. A. do E. *O empregado intra-empendedor, uma nova gestão do trabalho no capitalismo do século XXI: novos métodos para fomentar a eficiência produtiva nas organizações empresariais*. In: EnANPAD, XXXV, Rio de Janeiro. Anais... Rio de Janeiro: ANPAD, 2011.

OECD; EUROSTAT; FINEP. *Manual de Oslo*. Terceira Edição, 2005.

ROSENBERG, N. *The direction of technological change. Inducement mechanisms and focusing devices*. Economic Development and Cultural Change, v.18, n.1, p. 1-24, October. 1969.

RUBERY, J. *Labor markets and flexibility*. In: ACKROYD, Stephen et al. *The Oxford Handbook of Work & Organization*. Oxford: Oxford University Press, 2005.

SCHUMPETER, J. *A teoria do desenvolvimento econômico: uma investigação sobre lucros, capital crédito, juro e ciclo econômico*. São Paulo: Abril Cultura, 1982.

SENNETT, R. *A Cultura no Novo Capitalismo*. Rio de Janeiro: Ed. Record, 2006.

SILVA, J. R. G. da; WETZEL, U. *Configurações de Tempo e a Tentativa de Adaptação dos Indivíduos às Mudanças Organizacionais*. In: EnANPAD, XXVIII, Curitiba. Anais... Curitiba, ANPAD, 2004.