

---

L  
Co

## **SOCIEDADE PÓS-SALARIAL E NÃO-LOCAIS DE TRABALHO: DECLÍNIO DO TRABALHO-EMPREGO E FUTURO DO TRABALHO-ACTIVIDADE**

N. LIMA SANTOS

### **RESUMO**

Neste artigo discutem-se as mudanças que vão ocorrendo com a emergência da sociedade pós-salarial, na qual os contratos de trabalho deixam de incidir sobre a disponibilidade para trabalhar (tempo) para incidirem na concretização de tarefas (resultados), e o exercício do trabalho-emprego na fábrica ou escritório está a mudar para contextos caracterizados como não-locais de trabalho, onde se evidenciam formas atípicas de trabalho (por exemplo trabalho à distância ou teletrabalho), o que parece começar a constituir o que designamos de trabalho-actividade.

### **ABSTRACT**

In this article we discuss the changes that are occurring with the raising of the post-salary society, in which labour agreements are no longer related with the availability to work (time) but are centred in tasks performance (results), and the exercise of work-employment in the factory or in the office is changing to contexts characterised as non-work places, where atypical forms of work are evidenced (for instance distance work or telework), which seem to demand the concept of work-activity.

### **INTRODUÇÃO**

A designação de Vida Activa ainda representa, para muitos de nós, uma vida produtiva, uma vida de trabalho, pois o trabalho é um dos modos cruciais do agir humano (Lima Santos, 1995). Viver o trabalho e viver no trabalho constituem dois pontos-chave da nossa vida pessoal, social e profissional. Na verdade, o trabalho representa um valor fundamental e, no quotidiano de cada um de nós, assume significados diversos, de acordo com interesses e objectivos pessoais, sociais e profissionais: para além de o percepcionarmos de modo diferente e de lhe atribuímos um valor particular e único, a implicação e o empenho no mesmo, o seu valor económico e social, bem como o seu papel psicológico mudam significativamente em função de políticas sócio-económicas, do meio ambiente, da cultura, do tipo de tecnologia usada e, até mesmo, durante o ciclo de vida do indivíduo (Lévy-Leboyer, 1987).

**SOCIEDADE PÓS-SALARIAL E NÃO-LOCAIS ...**

Ora, o trabalho, a partir da emergência da Sociedade Industrial e, mais acentuadamente, com o desenvolvimento exponencial da Sociedade da Informação e do Conhecimento, tem-se transformado no quadro das profundas mudanças e evoluções do tecido social e produtivo, que vão no sentido do declínio do trabalho-emprego (nascido com a sociedade industrial), gradualmente substituído pelo trabalho-actividade (signo e sinal da sociedade da informação), de que o Teletrabalho vai constituindo a expressão mais visível, no quadro actual de várias formas atípicas de trabalho.

É de realçar que, nas últimas décadas, as mudanças e os desenvolvimentos técnicos e económicos abalaram o trabalho em quatro aspectos fundamentais: (i) quanto ao número e localização dos postos de trabalho; (ii) quanto às exigências de qualificação; (iii) quanto aos riscos e condições de trabalho; e (iv) quanto aos modos de gestão dos indivíduos e do trabalho. Estas mudanças e desenvolvimentos manifestaram-se, em primeiro lugar, com as Novas Formas de Organização do Trabalho e, actualmente, começam a exprimir-se nas já referidas formas atípicas de trabalho.

Deste modo, o que está em jogo não são apenas novos modos de gestão e métodos de organização dos indivíduos e do trabalho, mas sim a emergência de uma nova lógica que implica a determinação de novas oportunidades e ameaças, novas vantagens e desvantagens, porque as novas tecnologias - ou as Tecnologias de Informação - devem ser perspectivadas como resultado, efeito e sinal de um processo de mudança global, que está a atravessar todos os sectores de actividade e da vida humana: hábitos, costumes, regras de pensamento, normas de acção individual, modos calculados de acção colectiva e, finalmente, o sentido e os objectivos que as pessoas elaboram e constroem, para lhes ser praticável estar na vida e cumprir o número de tarefas indispensável que esta reclama (Lima Santos, 1995).

### **SOCIEDADE PÓS-SALARIAL E NÃO-LOCAIS DE TRABALHO**

Da história do trabalho e dos trabalhadores, de acordo com Lefranc (1989), podemos salientar duas grandes etapas – “A Idade da Ferramenta” e “A Idade da Máquina”: nesta perspectiva, as novas tecnologias, nomeadamente as Novas Formas de Informação e de Comunicação (NTIC), constituem o mais recente desenvolvimento desta última e têm conduzido a profundas mutações no domínio social e individual, ao influenciarem radicalmente duas dimensões fundamentais da existência humana: o tempo e o espaço.

Na verdade, com a emergência da sociedade industrial e do capitalismo, surgiu uma nova relação, na qual os indivíduos vendiam a sua força de

trabalho durante um determinado período de tempo, aceitando trabalhar sob as ordens de outrem, num local que lhes era determinado: a fábrica. Eram assim despossuídos do seu tempo, alienado em troca de um salário, e do seu espaço, pois também aceitavam deslocar-se até um outro local, de fronteiras bem definidas e que não lhes pertencia, para aí exercerem de forma subordinada o seu trabalho-emprego (Bessa & Lima Santos, 1997).

Na fábrica da Sociedade Industrial, o trabalho-emprego encontra-se organizado de acordo com o paradigma taylorista, fundado na divisão entre Concepção e Execução, entre Saber e Fazer, cabendo aos operários a execução de tarefas mitigadas, rotineiras e alienantes, em que a velocidade, ritmo e cadência são impostas pela cadeia de trabalho, pois o controlo do tempo é não só um factor de conflito nas empresas, mas também o objectivo maior do taylorismo (Teiger, 1987).

Esta regulação do tempo de trabalho é concebida em função da produção necessária e das exigências da máquina, que permite o trabalho ininterrupto, e não do Homem, impedindo-se assim que os trabalhadores exerçam a sua actividade com o seu ritmo natural, tal como o faziam os artesãos (Friedmann, 1968).

Ora, todos estes constrangimentos relativos à dimensão temporal do trabalho-emprego vão, com as novas tecnologias de informação e de comunicação, mudar profundamente, ao permitirem de novo uma (re)apropriação do tempo de trabalho, nomeadamente no contexto do Teletrabalho, em que o Teletrabalhador vai personalizar o seu tempo de actividade, pois apenas se constitui na obrigação de concretizar uma tarefa ou apresentar um resultado.

Mas não só, pois a fábrica-escritório-espaço, ou local de trabalho pré-definido, também implica a concentração de indivíduos em determinados espaços, num determinado tempo, de tal modo que temos vindo a assistir a uma organização social do espaço em zonas com características funcionais distintas - zonas industriais, zonas habitacionais, zonas comerciais e zonas de lazer (Lasfargue, 1990) -, o que acarreta diversas consequências, provocadas pelos efeitos da "densidade" e do "amontoamento" (Fisher, 1994): por exemplo, durante a semana de trabalho, temos a migração dos espaços residenciais para os locais de trabalho, e vice-versa, com os engarrafamentos, o *stress* e a perda de tempo, enquanto que ao fim de semana esta realidade muda a sua direcção, no sentido das zonas comerciais e de lazer. Também neste caso, o teletrabalho, ao possibilitar o trabalho num outro local (à distância), torna desnecessárias quer a concentração dos espaços de trabalho (fábricas ou escritórios), quer a movimentação pendular residência-trabalho-residência.

Em síntese, o trabalho-emprego, característico da Sociedade Industrial, tem sido desenvolvido em espaços concretos, especialmente concebidos para o efeito (as fábricas), cujas características vieram moldar os demais espaços de trabalho, nomeadamente aqueles onde se realiza o trabalho terciário (estabelecimentos comerciais, serviços e escritórios).

310

Ou seja, a noção de local de trabalho tem sido praticamente hegemónizada por estes espaços de trabalho/espços de fabrico que, entre outras características, se distinguem pelo seu elevado grau de identificação e institucionalização, pois são espaços de trabalho territorialmente situados e desenvolvidos em instituições: são um universo particular, onde se reúne, por algum tempo, um conjunto de indivíduos e onde se desenrolam actividades bem definidas (Lima Santos & Aguiar Coelho, 1999). De facto, as instituições correspondem à visibilidade de um lugar, de um edifício, de tal modo que os espaços que as constituem formam o quadro das nossas integrações e servem de suporte à expressão das nossas pertenças a determinados grupos ou categorias sócio-profissionais (Fisher, 1994).

Deste modo, os espaços de fabrico e, posteriormente, os espaços de escritório aparecem como locais de trabalho da Sociedade Industrial. Contudo, as mudanças cada vez mais profundas que ocorrem no trabalho-emprego da era industrial, fundadas nas possibilidades e exigências da actual Sociedade da Informação, permitem-nos constatar que há cada vez mais pessoas a desenvolver o seu trabalho-actividade em espaços que poderíamos designar como Não-Locais de Trabalho, ou Não-Lugares (Augé, 1994), se os entendermos, por contraposição ao conceito de Lugar, como locais não-identitários, não-relacionais e não-históricos, ou seja, como espaços votados à individualidade solitária, à passagem, ao provisório e ao efémero, espaços estes onde se acumulam solidões e itinerários individuais (Aguiar Coelho & Lima Santos, 1998).

De facto, Augé (1994) refere que a noção sociológica de lugar pode ser dada por três características fundamentais: (i) ser identitário; (ii) ser relacional; e (iii) ser histórico. Então, podemos dizer que os locais de trabalho (fábricas e escritórios) são lugares, nos quais a população activa se estrutura afectiva e cognitivamente, organizando as representações que cada indivíduo faz dos outros e a auto-percepção que consolida a imagem que cada um faz de si mesmo.

Estes indivíduos também interagem pessoal e institucionalmente, o que se torna decisivo para caracterizar um espaço como um local de trabalho, pois remete-nos para a rede de relações sociais e de relações hierarquizadas que existem e se desenvolvem em função da estrutura de poder concreto da

organização/instituição, facilitando mecanismos de integração social, nomeadamente os de criação de uma ética, uma cultura e uma ideologia laboral.

Nestes lugares, melhor dizendo, nestes locais de trabalho, a história dos indivíduos constrói-se em paralelo com a sua história de vida profissional.

Ora, com a emergência da Sociedade da Informação, o trabalho separa-se progressivamente do emprego-local, para ser concretizado em contextos que podemos caracterizar como não-lugares de trabalho, portanto, a esfera privada e a do trabalho, no dealbar do novo milénio, serão cada vez menos compartimentadas, interpenetrando-se progressivamente, apoiadas na multifuncionalidade dos utensílios ao nosso dispor nos diversos contextos existenciais, como é o caso, por exemplo, do computador, do fax e do telemóvel, nómadas diversamente úteis em qualquer um dos cenários da nossa vida quotidiana (Lima Santos & Aguiar Coelho, 1999).

Assim, as rápidas e profundas mudanças que ocorrem no mundo do trabalho, a par e passo da emergência da Sociedade Pós-Salarial, na qual os contratos de trabalho deixarão de incidir sobre a disponibilidade para trabalhar (tempo), para passarem a incidir na concretização de tarefas (resultados), implicam também a separação progressiva do exercício do trabalho no emprego-local, para passar a ser concretizado em contextos caracterizados como não-locais de trabalho.

Então, constata-se que as principais alterações que se verificam a nível do sistema produtivo e das condições de trabalho, tendo fundado a emergência de novas formas de organização do trabalho, evoluem e concretizam-se, actualmente, com o aumento das formas atípicas de trabalho, nomeadamente o trabalho por turnos e a tempo parcial, o trabalho domiciliário e o trabalho à distância ou teletrabalho. Neste quadro, dá-se especial relevo ao teletrabalho, onde as alterações se tornam imprevisíveis, até por falta da necessária e adequada legislação sócio-laboral, nomeadamente a propósito da segurança, higiene e saúde ocupacional, isto é, da saúde física, psicológica e social no trabalho, o que implica a necessidade de promover o conhecimento profundo e detalhado, quer teórico, quer prático, das interações entre o trabalho e os indivíduos, e entre estes e a tecnologia, no contexto real em que ocorrem.

## CONCLUSÃO

Na verdade, estamos perante o dealbar de uma nova concepção do Homem, do Trabalho e da respectiva interacção, concepção esta que será fundada no primado da qualidade sobre a quantidade, da inovação sobre a racionalização, do valor de raridade dos recursos humanos sobre os

recursos técnicos e materiais e, finalmente, do conceito-chave aprendizagem permanente sobre o dos conhecimentos adquiridos para toda a vida, até porque as novas competências exigidas, e a ser desenvolvidas, serão a curiosidade, a realização pessoal e a relação com o outro.

312

E este novo modo de relação, de um ponto de vista contratual, está a fundar uma Sociedade que designamos de "Pós-Salarial", pois a trilogia trabalho-emprego-salário, característica da Sociedade Industrial, dará lugar inequívoco à trilogia do trabalho-actividade-preço. Ou seja, a disponibilidade para trabalhar, num tempo e num espaço pré-determinados, está a dar lugar à exigência de concretização de tarefas e à necessidade de apresentar um resultado, num tempo cada vez mais flexível e num espaço mais ou menos atípico, mais ou menos provisório, a maior ou a menor distância: então, se o salário paga a disponibilidade para trabalhar na Sociedade Industrial, na Sociedade da Informação, Pós-Industrial ou, melhor ainda, Pós-Salarial, o preço consubstanciará o valor de um resultado.

Neste sentido, gerir os indivíduos e o trabalho implica, cada vez mais, ter em consideração a complexidade e a multiplicidade dos organizadores das interacções que se estabelecem entre os actores sociais e as respectivas disposições comportamentais, o que altera radicalmente modos de sentir, pensar e agir o trabalho, afectado de maneira decisiva pela introdução das Novas Tecnologias, logo, também pela exigência de Novas Qualificações e Competências.

Deste modo, o paradigma emergente das Tecnologias de Informação implica e exige progressivamente uma sociedade do saber e da auto-aprendizagem, fundada na permanente aquisição de qualificações e competências múltiplas pelos indivíduos, cuja gestão exige respostas adequadas, (re)construídas em torno de três níveis: (i) das pessoas, desenvolvendo conhecimentos, talentos e atitudes; (ii) do trabalho, desenvolvendo a criatividade e a qualidade; e (iii) das empresas, desenvolvendo a capacidade de adaptação pró-activa e respostas competitivas e de sucesso (Rurato & Lima Santos, 1999).

Então, o conhecimento dos empregos e das actividades, bem como da sua evolução, parece constituir a base indispensável para se poder pilotar melhor a(s) mudança(s). Ou seja, como salienta Mandon (1990), é preciso ter um profundo conhecimento da articulação entre três domínios: (i) o do conhecimento dos empregos e das actividades e da sua evolução; (ii) o da apreciação/avaliação dos indivíduos e das suas possibilidades/competências/desempenhos; e (iii) o da exploração dos meios de acção para desenvolver essas possibilidades, competências ou desempenhos.

Na verdade, a natureza da evolução tecnológica e da correspondente evolução do trabalho-emprego para o trabalho-actividade exige, sobretudo, capacidades de adaptação e a aquisição de novos conhecimentos, de novos modos de relacionamento e de novos modos de gestão dos empregos e das actividades, logo, de pessoas e competências, sendo de realçar, neste quadro, a cada vez maior dependência entre o trabalho (actividade) e a aprendizagem contínua, a par do declínio do conceito de carreira e de trabalho (emprego) para toda a vida, no quadro da redefinição dos binómios trabalho-lazer, casa-escritório e superior-subordinado.

Em síntese, concluímos afirmando que o século XXI exigirá um novo modo de gestão dos empregos e das actividades, logo, de pessoas e competências, porque não podemos esquecer que os indivíduos, desafiados para a inovação e criatividade exigidas pela competitividade, tenderão a ser cada vez mais autores e actores dos seus empreendimentos, sendo capazes de forjar e pilotar o seu projecto de vida pessoal, social e profissional.

#### BIBLIOGRAFIA

- AGUIAR COELHO, J. M. e LIMA SANTOS, N.** . Os não-locais de trabalho e a organização da saúde ocupacional: (Re)pensar o papel do Ministério da Saúde perante novos desafios de saúde pública. In *Livro de Comunicações do 2º Congresso Nacional de Saúde Ocupacional*. Póvoa de Varzim, (1998): pp. 201-216;
- AUGÉ, M.** . *Não-lugares. Introdução a uma Antropologia da sobremodernidade*. Lisboa: Bertrand Editora, 1994;
- BESSA, N. e LIMA SANTOS, N.** . Novas formas de actividade e reorganização dos espaços laboral, social e vital. *Comunicação apresentada no II Encontro de Saúde Mental, Juventude, Família e Vida Activa*. Valongo, 5 a 8 de Junho de 1997;
- FISHER, G.-N.** . *Psicologia social do ambiente*. Lisboa: Instituto Piaget, 1994;
- FRIEDMANN, G.** . *O futuro do trabalho humano*. Lisboa: Moraes Editores, 1968;
- LASFARGUE, Y.** . *Technojolies, technofolies? Comment réussir les changements technologiques*. Paris: Les Éditions d'Organisation, 1990;
- LEFRANC, G.** . *História do Trabalho e dos Trabalhadores*. Lisboa: Europress, 1989;
- LÉVY-LEBOYER, C.** . Le travail comme activité et comme valeur. In C. Lévy-Leboyer & J.-C. Sperandio (Orgs.), *Traité de Psychologie du Travail*. Paris: PUF, (1987): pp. 19-35;
- LIMA SANTOS, N.** . "Gestão de recursos humanos: Novas tecnologias e competitividade". *Revista da Associação Portuguesa de Fundição*, nº 200, (1995): pp. 23-26;
- LIMA SANTOS, N. e AGUIAR COELHO, J. M.** . "Sociedade pós-salarial: Não-locais de trabalho, riscos psicológicos e algumas questões de saúde ocupacional", *Revista da UFP*, 4, (1999): pp. 203-212;
- MANDON, N.** . *La gestion prévisionnelle des compétences: La méthode ETED*. Paris: Cereq, 1990;
- RURATO, P. e LIMA SANTOS, N.** . "Tecnologias de informação: Novas formas de trabalho, novas competências e inserção social". *Revista da UFP*, 3, (1999): pp. 121-138;
- TEIGER, C.** . L'organisation temporelle des activités. In C. Lévy-Leboyer & J.-C. Sperandio (Orgs.), *Traité de Psychologie du Travail*. Paris: PUF, (1987): pp. 659-682.