

Emergência da cultura do efémero no contexto sócio-laboral e identidade profissional: Dos não-lugares aos não-locais de trabalho

Nelson Lima Santos
Mestre Assistente | UFP
limasant@ufp.pt

Resumo

Neste artigo o autor discute algumas das transformações do trabalho e da identidade profissional decorrentes da actual Sociedade da Informação, na qual o trabalho passa a desenvolver-se em não-lugares ou não-locais de trabalho, que se caracterizam por serem não-identitários, não-relacionais e não-históricos, anunciando a emergência da cultura do efémero no contexto sócio-laboral, marcada também pela mudança e pela construção de uma nova identidade profissional.

Abstract

In this article the author discusses some of the labour and professional identity transformations related to the actual Information Society, where work is developed in non-places or non-work places, which are characterized as non-identitary, non-relational and non-historical, announcing the emergency of an ephemeral culture in the socio-labour context, also marked by change and by the construction of a new professional identity.

Introdução

Os espaços de fabrico e, posteriormente, os espaços de escritório aparecem como locais de trabalho da Sociedade Industrial. A noção de local de trabalho tem sido praticamente hegemónica por estes espaços de trabalho/espaços de fabrico que, entre outras características, como se pode inferir dos trabalhos de vários autores (Augé, 1994; Fisher, 1994; Lima Santos & Aguiar Coelho, 1999), 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, durante um período de tempo pré-determinado, se reúne um conjunto de indivíduos e se desenrolam actividades bem definidas.

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 Não-Lugares (Augé, 1994), ou Não-Loais de Trabalho. E 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, então, como que anunciam a emergência da cultura do efémero no contexto sócio-laboral, onde só a mudança parece permanecer e, a par e passo, afectam a construção da Identidade Profissional em cada um de nós.

Na verdade, a identidade profissional é uma das facetas axiais da identidade social, sendo esta considerada uma dimensão fundamental da identidade do sujeito, relativa à sua posição na estrutura social, como, por exemplo, a pertença a uma das categorias bio-psicológicas (sexo, idade), a um dos grupos (sócio-profissionais, étnicos, nacionais), a um papel social (familiar, profissional, institucional), a uma afiliação ideológica (igreja, partido), a que se associam certas zonas da consciência subjectiva de si através de imagens, representações, modelos, sentimentos e estratégias que esta identidade suscita. Assim, a identi-

dade social inscreve-se sempre no jogo das interações com o outro e com os outros, logo, a identidade profissional constrói-se e reconstrói-se no jogo das interações sócio-laborais.

Senão vejamos, viver o trabalho e viver no trabalho têm constituído dois pontos-chave da nossa vida pessoal e profissional, pois o trabalho é um dos modos cruciais do agir humano (Lima Santos, 1995), representando um valor fundamental e assumindo significados diversos, de acordo com interesses e objectivos pessoais e profissionais: para além de percebermos o trabalho de modo diferente e de lhe atribuímos um valor particular e único, a implicação no mesmo, o seu valor social e o seu papel psicológico mudam significativamente em função do meio ambiente, da cultura, do tipo de tecnologia usada e, até mesmo, durante o ciclo de vida (Lévy-Leboyer, 1987), ou seja, podemos afirmar que ao afectar a construção e aquisição de uma identidade profissional pelos indivíduos, então, globalmente não poderá deixar de afectar os processos de construção e os modos de expressão da Identidade do Homem contemporâneo.

Na verdade, o trabalho, a partir da emergência da Sociedade Industrial e, mais acentuadamente, com o desenvolvimento exponencial da Sociedade da Informação, tem-se transformado no quadro das profundas mudanças e evoluções do tecido social e produtivo, sendo de salientar que as novas tecnologias conduziram a profundas mutações no domínio social e individual, ao influenciarem radicalmente duas dimensões fundamentais da existência humana: o tempo e o espaço.

De facto, 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 despossados 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).

Mudança(s) no contexto sócio-laboral: Que cultura(s)? Que identidade(s)?

Na fábrica da Sociedade Industrial, o trabalho-emprego encontrava-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 eram impostas pela cadeia de trabalho, pois o controlo do tempo era não só o objectivo maior do taylorismo, mas também um factor de conflito nas empresas (Teiger, 1987).

Esta regulação do tempo de trabalho ainda hoje é concebida em função da produção necessária e 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 (Lima Santos, 1999): assim, o teletrabalhador também vê mudar o quadro funcional da sua subordinação hierárquica, nomeadamente porque passa a gerir mais autonomamente o seu tempo e, concomitantemente, da produção/resultado a atingir.

Mas não só, pois a fábrica-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 do espaço social 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): na verdade, durante a semana de trabalho temos a migração dos espaços residenciais para os locais de trabalho, e vice-versa, com os engarrafamentos, o stresse 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, quer a movimentação pendular residência-trabalho-residência.

Resumindo, o trabalho-emprego característico da Sociedade Industrial tem sido desenvolvido em espaços concretos, mais ou menos duráveis, mais ou menos persistentes, 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). Então, podemos afirmar que a noção de local de trabalho tem sido praticamente hegemonizada por estes espaços de trabalho/espços de fabrico que, conforme já destacámos, entre outras características, se afirmam pelo seu elevado grau de identificação e institucionalização, pois são espaços de trabalho territorialmente situados e desenvolvidos em instituições.

Ou seja, estas 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 sócio-profissionais ou categorias (Fisher, 1994), logo, constituindo-se como parte integrante e integradora dos processos de construção e dos modos de expressão da Identidade Profissional, até agora assumida, social e psicologicamente, como dimensão axial da Identidade no ser humano adulto.

Na verdade, já pudemos afirmar que os espaços de fabrico e, posteriormente, os espaços de escritório emergem e afirmam-se como locais de trabalho da Sociedade Industrial, enquanto que as mudanças actuais, cada vez mais rápidas e profundas, que ocorrem no contexto sócio-laboral, são fundadas nas possibilidades e exigências da actual Sociedade da Informação, permitindo-nos constatar que há cada vez mais pessoas a desenvolver o seu trabalho-actividade em espaços que, no sentido proposto por Augé (1994), poderíamos designar como Não-Lugares ou ainda, do nosso ponto de vista, como Não-Locais de Trabalho.

E se assim os entendermos, ancoramos esta opção em contraposição ao conceito de Lugar. 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, no sentido global da assunção da sua identidade profissional.

Então, os Não-Lugares ou Não-Locais de Trabalho, podem caracterizar-se como não-identitários, não-relacionais e não-históricos, pois é nos Lugares/Locais de Trabalho que os 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 da organização/instituição, facilitando mecanismos de integração social, nomeadamente os de criação de uma ética, uma cultura e uma ideologia laboral, constituintes das diversas possibilidades de expressão da identidade sócio-profissional.

Em síntese, nestes locais de trabalho, melhor dizendo, nestes lugares, a história dos indivíduos constrói-se em paralelo com a sua história de vida profissional, que integra e é integradora da sua identidade profissional, logo, da sua identidade pessoal.

Conclusão

A emergência da cultura do efêmero no mundo do trabalho implica, cada vez mais, que se tenha em consideração a complexidade e a multiplicidade dos organizadores das interações que se estabelecem entre os actores sociais e as respectivas disposições comportamentais, pois são radicalmente alterados os modos de sentir, pensar e agir o trabalho, afectado de maneira decisiva pela introdução das Novas Tecnologias.

Na verdade, com a emergência da Sociedade da Informação, o trabalho separa-se progressivamente do emprego-local-lugar, para ser concretizado em contextos que podemos caracterizar como não-lugares ou não-locais de trabalho, portanto, no quadro da emergência da cultura do efêmero, a esfera privada e a esfera do trabalho serão cada vez menos compartimentadas, interpenetrando-se progressivamente, apoiadas na multifuncionalidade dos sempre novos e renovados 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), nos quais só a mudança parece permanecer.

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 (Lima Santos, 2000), anunciando a emergência da cultura do efêmero num contexto sócio-laboral em mudança permanente.

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.

E este novo modo de relação e de interacção, 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 construção e consolidação da trilogia 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, mais ou menos efêmero, 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 (Lima Santos, 2000).

Deste modo, o que está em jogo, aqui e agora, é a emergência da cultura do efêmero, de uma nova lógica que implica a determinação de

novas oportunidades e ameaças, novas vantagens e desvantagens, porque as novas tecnologias 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: da identidade profissional à identidade pessoal, de que decorrem, de acordo com Lima Santos (1995), 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, na senda da realização, do sucesso e do bem-estar profissional e pessoal.

Referências bibliográficas

- Aguiar Coelho, J. M. & Lima Santos, N. (1998). "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, pp. 201-216.
- Augé, M. (1994). *Não-lugares. Introdução a uma Antropologia da sobremodernidade*. Lisboa: Bertrand Editora.
- Bessa, N. & Lima Santos, N. (1997). 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.
- Fisher, G.-N. (1994). *Psicologia social do ambiente*. Lisboa: Instituto Piaget.
- Friedmann, G. (1968). *O futuro do trabalho humano*. Lisboa: Moraes Editores.
- Lasfargue, Y. (1990). *Technofolies, technofolies? Comment réussir les changements technologiques*. Paris: Les Éditions d'Organisation.
- Lévy-Leboyer, C. (1987). Le travail comme activité et comme valeur. In C. Lévy-Leboyer e J.-C. Sperandio (Orgs.), *Traité de Psychologie du Travail*. Paris: PUF, pp. 19-35.
- Lima Santos, N. (1995). "Gestão de recursos humanos: Novas tecnologias e competitividade" *Revista da Associação Portuguesa de Fundição*, n.º 200, pp. 23-26.
- Lima Santos, N. (1999). "Gestão de pessoas e competências no Século XXI: Sociedade pós-salarial, não-locais de trabalho e teletrabalho". Comunicação apresentada no *IV Simpósio sobre Comportamento Organizacional da Associação Portuguesa de Psicologia – Séc. XXI: (Re)pensar as Organizações*. Coimbra, 21 a 23 de Outubro.
- Lima Santos, N. (2000). "Sociedade pós-salarial e não-locais de trabalho: do trabalho-emprego ao trabalho-actividade". *Revista da UFP*, n.º 5, pp. 307-313.
- Lima Santos, N. & Aguiar Coelho, J. M. (1999). "Sociedade pós-salarial: Não-locais de trabalho, riscos psicológicos e algumas questões de saúde ocupacional" *Revista da UFP*, n.º 4, pp. 203-212.
- Teiger, C. (1987). L'organisation temporelle des activités. In C. Lévy-Leboyer & J.-C. Sperandio (Orgs.), *Traité de Psychologie du Travail*. Paris: PUF, pp. 659-682.