

## **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-espaco, 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/espacos 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 efémero 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 efémero, 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 Interação, 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 interação, 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-atividade-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). *Technojolies, 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.