

Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa

Departamento de Sociologia

DA EXPERIÊNCIA DA MUDANÇA:
IDENTIFICAÇÃO E ADAPTAÇÃO, EM CONTEXTO DE
REESTRUTURAÇÃO EMPRESARIAL

João Vasco P. Coelho

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de

Mestre em Sociologia do Trabalho, das Organizações e do Emprego

Orientadora:

Prof.^a Doutora Luísa Oliveira

Março, 2007

Trabalho realizado com o apoio da FCT (Fundação para a Ciência e Tecnologia) e do Fundo Social Europeu, no âmbito do III Quadro Comunitário de Apoio.

ÍNDICE GERAL

INTRODUÇÃO	X
------------------	---

CAPÍTULO I:

DO CAMPO EMPÍRICO DAS EMPRESAS: O CASO DA EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA EMPRESA E_Y ..	1
--	----------

1. TRANSFORMAÇÕES SOCIETAIS E ESPECIFICIDADES DE UM GRUPO EMPRESARIAL PORTUGUÊS	2
1.1. Processos de transformação da empresa e da organização do trabalho: Elementos de definição e conceptualização geral	4
1.2. Evolução histórica e consolidação do grupo empresarial GE_x : Estratégias de reconfiguração e racionalização	18
1.2.1. O sector eléctrico nacional: A estrutura de sector como factor de determinação da reestruturação do grupo empresarial GE_x	18
1.2.2. Percurso histórico até à constituição do grupo empresarial GE_x (1878-1994)	29
1.2.3. Do mercado, da tecnologia e da racionalização: A reconfiguração do grupo empresarial GE_x	37
1.3. A organização E_y : Percurso histórico e estratégia empresarial	50
2. A UNIDADE EMPRESARIAL E_Y : DIMENSÕES E CARACTERÍSTICAS DE EVOLUÇÃO ORGANIZACIONAL	58
2.1. Evolução dos modelos organizacionais (da empresa e do trabalho) e das práticas de gestão, em E_y	60
2.2. Dinâmicas de evolução do emprego, da qualificação, e das competências, em E_y	70
2.2.1. A transformação da estrutura de emprego em E_y , nas últimas duas décadas	79
2.2.2. A evolução histórica do perfil de qualificação e a necessidade de novos saberes, em E_y	93

CAPÍTULO II:

PERCURSOS PROFISSIONAIS, IDENTIFICAÇÃO E EXPERIÊNCIA DO TRABALHO, EM CONTEXTO DE REESTRUTURAÇÃO EMPRESARIAL	99
--	-----------

1. PARA UMA ANÁLISE SOCIOLÓGICA DAS IDENTIDADES SOCIAIS NOS CONTEXTOS DE TRABALHO	101
1.1. A configuração da identidade social nos contextos de trabalho	101
1.2. A composição de identidades sociais e profissionais enquanto processo: As dinâmicas inerentes à formação e à expressão identitária	110
1.2.1. Acerca da relação dialéctica indivíduo/estrutura: A possibilidade de gestão subjectiva dos constrangimentos estruturais	111

1.2.2. A natureza dinâmica e multidimensional do processo de construção de identidades sociais no contexto de trabalho	115
1.2.3. A importância da interação, no âmbito dos processos de construção identitária no e pelo trabalho: A dimensão colectiva e relacional das identidades profissionais	125
1.2.4. Identificação e expressão identitária, no quadro da sociedade pós-industrial: O declínio do marcador normativo e a destandardização das identidades	130
2. DA RELAÇÃO DIALÉCTICA INDIVÍDUO/ESTRUTURA: IDENTIFICAÇÃO E EXPERIÊNCIA SUBJECTIVA DO TRABALHO	139
2.1. Dos processos de composição identitária às manifestações de identificação nos contextos de trabalho: A opção analítica perfilhada	139
2.1.1. A importância das descontinuidades de percurso, na análise da identificação e da experiência subjectiva do trabalho	154
2.1.2. O desenho da estratégia de investigação	167
2.2. Percursos profissionais, identificação e experiência subjectiva do trabalho, em contexto de reestruturação empresarial: O caso de E_y	177
2.2.1. Da reconversão profissional, a heterogeneidade de respostas dos indivíduos à oferta de novas oportunidades de identificação	180
2.2.2. Do desenvolvimento profissional truncado, a prevalência do sentimento de perda e de respostas de ajustamento condicional	219
2.2.3. Do alargamento sucessivo do escopo da intervenção profissional, a importância dos recursos (estratégicos) detidos e desenvolvidos pelos indivíduos	249
 CONCLUSÕES GERAIS	 278
 Referências	 289

Anexos

Anexo 1 – Caracterização sociográfica da amostra

Anexo 2 – Guião da entrevista a dirigentes e superiores hierárquicos da organização E_y

Anexo 3 – Guião da entrevista a trabalhadores da organização E_y

Anexo 4 – Condições estruturais objectivas e aferição subjectiva do espaço de trabalho: Domínios e conceitos de análise

Anexo 5 – Estrutura organizativa das empresas regionais de distribuição (1994-1999)

Anexo 6 – Modelo de organização estrutural adoptado em 2000, para a empresa E_y

Anexo 7 – Dispositivos normativos reguladores da evolução profissional na organização E_y

Para a Li`ana.
Menina-Sol que me ilumina.
doce-Lua que assim continua.

«Mãe!

Vem ouvir a minha cabeça a contar histórias ricas que ainda não viajei! Traze tinta encarnada para escrever estas coisas! Tinta cor de sangue, sangue! verdadeiro, encarnado!

Mãe! passa a tua mão pela minha cabeça!

Eu ainda não fiz viagens e a minha cabeça não se lembra senão de viagens! Eu vou viajar. Tenho sede! Eu prometo saber viajar. (...)

Mãe! passa a tua mão pela minha cabeça!

Quando passas a tua mão na minha cabeça é tudo tão verdade!».

(José de Almada Negreiros,
in “Confidências”, s/d)

*«Cortaram os trigos. Agora
a minha solidão vê-se melhor»*
(Sophia de M. Breyner Andresen,
in “O nome das coisas”, 1977)

*«Nunca pergutes o caminho a
quem o conhece, pois de contrário
não te poderás perder»*
(Aforismo judaico)

“Eu, quando era pequenino, disse ao meu pai que queria tirar o curso de proprietário, na perspectiva de viver de rendimentos, e não ter de trabalhar. O meu pai disse-me que esse curso não dava; se quisesse esse curso, teria de ser eu a obtê-lo, à minha custa. Por incompetência da minha parte, ainda não o consegui fazer – logo, o trabalho é uma necessidade. Além da necessidade, procuro tirar prazer do que faço. É isto que procuro fazer: adornar o trabalho, que é uma obrigação, com o prazer...; é muito aborrecido e dramático uma pessoa levantar-se de manhã, e pensar que é uma chatice ter de ir trabalhar...”

(“José”, acerca da importância do trabalho na sua vida)

“O meu grande compromisso é comigo próprio. Tento regular um equilíbrio entre a família, o trabalho, e eu próprio. Neste momento, é difícil manter este equilíbrio. Mas, também é verdade que a relevância destas vertentes se modifica: a família já está hoje ‘madura’, já não depende de mim. Hoje, a parte da família está estabilizada. Já só tenho de me preocupar com o trabalho. O desenvolvimento pessoal é que tem saído francamente prejudicado. Mas, para isso, dependo de terceiros – haver outros para jogar... sinto falta da parte desportiva, e do convívio que daí advinha. Saía daqui, e ia jogar ténis, petiscar qualquer coisa. Isso, desapareceu. Hoje, estão todos agarrados a um computador, a despachar qualquer coisa...”

(“Martim”, acerca da importância do trabalho na sua vida)

“Da experiência da mudança:

Identificação e adaptação, em contexto de reestruturação empresarial”

“On the experience of change:

Work-related identification and adaptive responses, in a organizational change context”

Palavras-chave: Mudança organizacional; Desenvolvimento de carreira; Identidade social e profissional; Identificação e experiência subjectiva do trabalho.

Resumo. O presente estudo visa contribuir para a compreensão sociológica da relação dialéctica existente entre os percursos profissionais dos indivíduos e as respostas de adaptação elaboradas em ambiente de mudança persistente das estruturas organizacionais e dos modelos de organização do trabalho, de inovação e modernização tecnológica, de transformação dos saberes e de incremento da aprendizagem. Hipotetiza-se que a natureza da orientação dos indivíduos face à mudança decorre da existência de um conflito decorrente da transformação das disposições gerais de trabalho, e do modo como este é experienciado e resolvido, manifestando-se através de um conjunto heterogéneo de respostas de adaptação, decorrentes da polarização das relações que se estabelecem no (e com o) espaço de trabalho, em contexto de transformação social e organizacional. É privilegiada uma dupla perspectiva de análise: por um lado, a análise dos processos de reestruturação propriamente ditos numa perspectiva diacrónica – perspectivando-os como contextos significativos de experiências profissionais; por outro lado, a perspectiva dos actores, as suas gramáticas de produção e de reconhecimento de sentido sobre os percursos sociais percorridos (e a percorrer), as percepções dos constrangimentos provenientes da reestruturação de um contexto de trabalho, a dinâmica subjacente aos processos de identificação e de composição identitária, e as estratégias de filiação ou implicação afectiva a um espaço de trabalho específico, num quadro onde o mesmo se apresenta em mutação persistente e acelerada.

Keywords: Organizational change; Career development; Work-related identities; Qualitative shifts on work experience.

Abstract. This study has as central goal, to contribute to the sociological comprehension of the dialectical relation that exists between individual work-life courses, and the adaptation patterns of response that are developed by the individuals, in a organizational environment that has undergone an accelerated structural change in work organisation, qualification profiles and the mode of socialisation at work. One particular hypothesis is brought to examination: as a result of a organizational change context, the type of work orientation that is developed by the individuals depends of the experience of a conflict, related with the dismantling of the conventional work forms and career paths, and the kind of subjective strategy that is used in the internalisation of work-related changes. A double focus of analysis is used to accomplish the research proposes: in one hand, a diachronic analysis of an organizational change process is presented and considered as a significant social context for professional experiences. In other hand, the actors' perspective is illustrated, in terms of the sense-making strategies applied in the comprehension of professional experiences, the perception schemes of the constraints originated by the reconfiguration of a specific labour setting, and the subjective strategies of commitment and implication related with that changing work setting.

INTRODUÇÃO

As transformações organizacionais instilam na empresa contemporânea o “choque” de uma outra (e forte) exigência de ser actor, por parte da maioria dos seus membros, introduzindo uma desordem nos “jogos” habituais, a ponto de levar os indivíduos a experienciar profundas redefinições identitárias, à luz de processos cuja dinâmica solicita, da parte do indivíduo, um contínuo exercício do “sentido de si”, e o investimento subjectivo num processo iterativo de decomposição, recomposição e integração dos constituintes identitários. Deste modo, é possível aduzir que as mudanças operadas ao nível do funcionamento do mercado de trabalho e das práticas de organização da empresa, originam questões fundamentais acerca da relação que é possível estabelecer entre disposições de trabalho, contextos de integração profissional e processos de composição identitária.

Autores como Dif (2004) sublinham, a este propósito, a tendência para a transformação das modalidades de identificação com os conteúdos e os contextos de trabalho, traduzível na emergência de transformações fundamentais no âmbito da produção de identidades colectivas no e pelo trabalho, decorrentes da polarização da forma como a socialização e a integração dos indivíduos se opera em espaços e estruturas de trabalho que são o produto de operações de racionalização gestonária, e de reestruturações de natureza organizacional.

À luz deste prisma de análise, observa-se que diferentes espaços de trabalho delimitam oportunidades diferenciadas para a aquisição de atributos de definição do “eu” – ou seja, alguns espaços de trabalho ou categorias profissionais, pelas suas especificidades e porque comportam atribuições valorativas diferenciadas, delimitam diferentes hipóteses de valorização ou desvalorização do “eu”. Esta constatação reveste-se de um significado acrescido, considerando-se o impacto procedente das operações contemporâneas de (re)organização da empresa e do trabalho, de efeito dúctil sobre o trabalhador e as suas hipóteses de expressão identitária.

No âmbito específico deste trabalho, contemplam-se as questões mencionadas a partir da análise do processo de reestruturação e evolução histórica de uma organização, denominada de E_y , um processo feito de mudanças sucessivas e persistentes, particularmente intensas nas últimas duas décadas. No nosso entender, um contexto empresarial cuja evolução e transformação se distende num período alargado de tempo configura um domínio propício para a análise das dinâmicas de composição identitária, e das modalidades de resposta e adaptação face à mudança no espaço de trabalho. Não se trata, aqui, contudo, da replicação do escopo de alguns estudos clássicos subordinados ao estudo dos processos de configuração identitária estruturados no âmbito de trajectórias de emprego/desemprego, localizáveis ao nível do mercado de trabalho. Centramo-nos, ao invés, na recomposição histórica do espaço específico de integração de uma empresa, e na experiência dos indivíduos que nela permaneceram integrados, num contexto de mudança sucessiva, por um período alargado de tempo. Foi este o ponto de partida ou de ancoragem inicial do presente trabalho: a interrogação relativa à forma como, no âmbito dos processos de reestruturação que têm actualmente lugar no interior das empresas, se formam, consolidam, renovam e mobilizam diferentes processos de identificação e orientação face ao trabalho.

Na busca de respostas para o problema apresentado, procurámos descrever e compreender os elementos que influenciam os processos de formação identitária nos contextos sociais de trabalho, adoptando, a partir dos trabalhos desenvolvidos no âmbito do consórcio FAME (2003), uma perspectiva multidimensional, dinâmica, relacional e “outcome-oriented” da produção social e colectiva de identidades, no seio da qual as identidades tecidas no e pelo trabalho são consideradas como a expressão ou a manifestação de processos de identificação.

Os percursos dos sujeitos no espaço social de trabalho constituem uma problemática transversal à análise, dado que é no seu âmbito, que os processos, as formas e manifestações identitárias que os sujeitos exprimem face ao trabalho, aos superiores hierárquicos e à empresa, se constituem. Os processos de identificação desenvolvem-se, deste modo, ao longo dos percursos dos sujeitos, o que implica a introdução da dimensão temporal na análise.

As situações de trabalho, e os modelos de gestão e organização que as enformam, apresentam-se, deste modo, como um contexto específico de aprendizagem sócio-cultural que delimita campos relativamente autónomos de inserção e integração dos indivíduos, sendo fundamental, no nosso entender, efectuar um escrutínio aprofundado das condições sociais de produção identitária nos espaços de trabalho contemporâneos, aferindo, em particular, o efeito das transformações organizacionais e laborais ao nível das respostas de adaptação e (re)orientação que os indivíduos estabelecem face ao trabalho, à empresa, e ao empregador.

A flexibilização da economia, ao alterar os lugares comuns de referência identitária, gera desestabilização, sem que, por isso, os indivíduos deixem de necessitar de referências identitárias, e de estratégias de identização e de identificação. Neste sentido, o debate em torno da identidade e do papel socializador do trabalho afirma-se como um ponto essencial à competitividade económica, em particular, face à adopção de novos modelos de organização e gestão empresarial – poder contar com os contributos dos indivíduos implica, também, considerar os seus pontos de vista, e, conseqüentemente, facultar-lhes espaços e mecanismos de identificação.

Quer diacronica, quer sincronicamente, persistem inconsistências do ponto de vista identitário. Entre vários exemplos, Madureira Pinto (1999) refere o facto das empresas fomentarem a participação, a polivalência e a tomada colectiva de decisões, sem que tal se repercuta ao nível normativo, o que gera, como consequência, o protelar da precariedade e da desregulação das relações laborais; outro exemplo é o caso das exigências de investimento identitário induzido pela empresa, derivado da existência de mudanças ao nível do conteúdo do trabalho, as quais são acompanhadas por um elevado grau de incerteza quanto ao futuro.

O caso específico da evolução histórica da organização E_y é apresentado no *Capítulo I*, colocando-se o acento tónico da análise na tentativa de mapeamento dos modelos de organização e desenvolvimento que têm enformado as mudanças sucessivas que compõem o processo de reestruturação de E_y , no concernente à estruturação do trabalho, às práticas de gestão, à transformação da estrutura de emprego, e à evolução histórica da qualificação e da necessidade de novos saberes. O *Capítulo II*, concebido e apresentado em regime de estreita articulação com os dados empíricos que figuram no

Capítulo I, é constituído, em termos sucessivos, pelo ilustrar das opções teóricas que tomámos no concernente ao estudo das identidades e da orientação face à mudança no espaço de trabalho, pela apresentação do modelo analítico adoptado no escrutínio empírico, e, por último, pelos resultados relativos à análise das respostas dos indivíduos face às mudanças sucessivas inerentes ao processo de reestruturação de E_y . O trabalho encerra com a apresentação de um conjunto de conclusões gerais, resultantes dos esforços de análise teórica e empírica previamente ilustrados.

O presente trabalho resulta de um percurso longo, percorrido em passada larga, mas sempre segura. Apenas um nome figura no destaque gordo da autoria. Contudo, não podíamos fechar este momento de introdução, sem tecer algumas considerações acerca de alguns outros co-autores da pesquisa que agora se apresenta.

Sem esquecermos todos aqueles que, de modo directo ou indirecto, contribuíram para a realização deste estudo, em particular todos os trabalhadores que gentilmente emprestaram o seu contributo nas operações de recolha de dados, veiculando a sua visão, muitas vezes feita de descontinuidade e conflito, da evolução da organização onde têm inscrito parte substantiva do seu percurso de trabalho, deixamos aqui uma muito merecida palavra de agradecimento às Profs. Luísa Oliveira e Simone Kirpal, pelo valioso contributo dado na orientação do presente trabalho.

À Prof. Luísa Oliveira, professora auxiliar do Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa (ISCTE), agradecemos, em particular, o tempo que emprestou, de modo dedicado, à iluminação entusiasta do rumo deste trabalho. Da concretização de um programa de “scientific internship” na Universidade de Bremen, resultou a interacção prolongada com o Prof. Aaron Cohen, do Departamento de Ciência Política da Universidade de Haifa, e a Prof. Simone Kirpal, professora convidada do ITB (Institut Technik und Bildung/Universität Bremen), uma instituição germânica de referência no âmbito do desenho de programas de formação profissional, do estudo de novas práticas de organização do trabalho, e da análise das dinâmicas de funcionamento do mercado de trabalho ao nível do espaço europeu, uma interacção que foi, de algum modo, decisiva, na delimitação de algumas opções que tomámos acerca da orientação a dar ao trabalho de pesquisa empírica. Pelo referido, deixamos aqui o agradecimento à

Prof. Kirpal e ao prof. Cohen, pelo valioso contributo emprestado na orientação e na depuração dos nossos intuítos de investigação.

O trabalho que agora se apresenta dificilmente seria concretizado, não fosse a existência de relevantes apoios institucionais. Destes destacamos, sem desprimor dos que se lhe seguem, o apoio oferecido pelo Conselho de Administração da organização *E_y*, já que se tratou de um incentivo fulcral no desenvolvimento do trabalho de natureza empírica, pela “abertura de portas” que possibilitou, e pela sinalização clara da pertinência do estudo que propusemos efectuar. Cumpre-nos, deste modo, deixar aqui vertido um sinal de gratidão pela gentileza demonstrada. Trata-se de um sentimento de gratidão extensível também à pessoa responsável pela orientação do estudo no interior da empresa, que, não obstante possuir tempos de trabalho muito lotados, sempre resgatou tempo de qualidade para saciar os nossos (nem sempre frugais) apetites de investigação. Por último, gostaríamos também de salientar a importância do apoio concedido pela Fundação para a Ciência e Tecnologia, materializado através da atribuição de uma bolsa de apoio à preparação de dissertação de mestrado.

Uma última, e muito primeira palavra de apreço para o nosso conselho editorial muito privado. Um muito obrigado para o pai António, a mãe Rosa, e a Liliana, menina-Sol de afago sempre-terno: pela demonstração incondicional de apoio, sempre transbordante de sinceridade, vemos agora, de modo translúcido e revelador, que, assim, tudo valeu a pena.

Coimbra, 5 de Março de 2007