

## DA RENOVAÇÃO DO TRABALHO: O FUTURO POR ORGANIZAR

*João Vasco P. Coelho*

Resumo As mutações do universo do trabalho, iniciadas na década de 1970, e, em grande medida, ainda em curso, têm, de algum modo, gerado mais dissenso do que consenso. O trabalho tem hoje, certamente, uma configuração distinta do trabalho existente há três décadas atrás. A mudança é, sobretudo, qualitativa, e não concorre, pensamos, para a noção do fim do trabalho como medida de valor. A classe trabalhadora é hoje mais complexa, heterogênea e fragmentada, distinta da que predominou nos anos de apogeu do taylorismo e do fordismo. Da mudança decorre, na verdade, uma nova anatomia do trabalho; trata-se de um tropismo que se concretiza não propriamente de uma desconstrução do trabalho enquanto categoria sociológica-chave para a compreensão da realidade material de grupos e indivíduos, ou de uma inflexão próxima de um fim determinado pelos avanços tecnológicos e científicos dos meios de produção, mas sim da emergência de um trabalho polissêmico, no mosaico de formas que lhe pode actualmente dar expressão.

Palavras-chave Trabalho, Mudança social, Transitoriedade, Identidade profissional, Identificação e experiência subjectiva do trabalho.

### **1. Da tecnologia, do mercado, da transformação da empresa: Agonia e renovação do trabalho.**

No quadro de uma economia mundializada, com o predomínio de lógicas financeiras e tecnocráticas, centradas na procura de rendibilidades a curto prazo, e no estímulo da unidimensionalização do indivíduo (e sua reconversão em *homo economicus*), é comum a consideração de que o trabalho assalariado se encontra em crise, uma circunstância associada à crise do contrato social (do compromisso entre capital e trabalho, mercado e Estado), da economia de pleno emprego, e do *welfare state*.

Nas empresas e no campo da estruturação dos espaços de trabalho, os modelos de organização e de gestão (do trabalho) contemporâneos assentam, no essencial, na ideia de flexibilização, e enfatizam como factores de competitividade, a qualidade, a diversificação dos produtos (adaptados às mutações dos perfis de procura), o cumprimento dos prazos de entrega, e a satisfação das exigências dos clientes. A emergência de novos desafios relacionados com a competitividade das empresas veio questionar a eficiência de modelos de organização de natureza burocrática e mecanicista, resultantes das contribuições teóricas clássicas de Weber (burocracia e divisão racional do trabalho), Fayol (trabalho em série e especialização), e Taylor (especialização, trabalho à peça, e despersonalização do trabalho). A “empresa flexível” é entendida como o modelo organizativo mais adequado às condições de instabilidade do mercado e de forte concorrência. Contudo, como é enfatizado por vários autores (Kóvacs, 2005; Holman e outros, 2005), em muitas empresas, a cultura taylorista evoluiu para uma cultura neotaylorista, com a introdução de novas tecnologias, mas sem as necessárias alterações ao nível da organização do trabalho, e da renovação das políticas de formação e de motivação dos trabalhadores.

Em rigor, em todas as circunstâncias que marcam a vida quotidiana da empresa industrial ou de serviços, a teoria sociotécnica é, de algum modo, confirmada: cada vez que se toca nos dispositivos materiais, atingem-se as relações estabelecidas no e pelo trabalho. Em todas as acções de melhoria das condições de trabalho, de alargamento e enriquecimento de tarefas, de fomento da polivalência, de rotação entre tarefas, de autonomização e responsabilização de grupos de departamento ou de projecto, há sempre um “resto cultural” considerável, como é referido por Sainsaulieu e outros (1995). Em França e na Alemanha, por exemplo, o desenvolvimento das empresas nacionais de telecomunicação, nas últimas duas décadas, obrigou a maioria dos trabalhadores - cuja actuação profissional se enformava por um espírito de “funcionário”, de agente burocrático clássico ou convencional - a assumir novas responsabilidades e iniciativas, a abandonar o respeito formalista pela regra e pelo estatuto, e a encarar a necessidade de extensão da rede de operação, a informatização dos processos internos, a comercialização de novos produtos e serviços (e não só de um “serviço público”), e o recrutamento de especialistas mais jovens (Dif, 2004).

Correlativa a estas circunstâncias que marcam a vida quotidiana da empresa, verifica-se, desde a década de 1980, uma multiplicação das alusões ao fim da centralidade do trabalho no conjunto das relações sociais e na formação de identidades colectivas. Todavia, já Marx, partindo das possibilidades criadas pelo desenvolvimento das forças produtivas (sobretudo, da técnica), efectuou uma referência a uma sociedade centrada nas actividades livres, uma organização social cuja riqueza se aferia pelo tempo disponível para o livre desenvolvimento de cada indivíduo (Kóvacs, 2002). O trabalho aqui mencionado não é, certamente, aquele ao qual Adão foi condenado, ao ser expulso do Paraíso. Não é o referente de um castigo divino. É um trabalho ao qual o indivíduo pretende imputar significado. É um trabalho que constrói a personalidade, e fomenta a edificação contínua de um sentido de identidade pessoal e pertença social.

O trabalho é, de facto, uma categoria ontológica que, ao longo da História, teve múltiplas leituras: se o marxismo considerava que o trabalho era a própria essência do homem, o catolicismo encarava o trabalho como uma forma de expiar o pecado original, e o socialismo filantrópico enquadrava-o como uma fonte de convívio cooperativo. Recentemente, autores como Hoff (2003), Gorz (1988) ou Méda (1999), desenvolveram a tese do fim da centralidade do trabalho enquanto veículo de organização social e individual, ou, nos termos de Hoff (*op. cit.*), a hipótese da “implosão da categoria trabalho”.

Para estes autores, acumulam-se os indícios de que o trabalho remunerado formal perdeu a sua qualidade subjectiva de centro organizador das actividades humanas, da auto-estima e da orientação moral individual. Assiste-se, no quadro da organização pós-industrial do trabalho, à “agonia” do trabalho, proveniente de um processo que conduzirá à sua erosão progressiva – pelo menos, na forma pela qual, usualmente, o conhecemos e concebemos. Trata-se de um processo induzido pelo desenvolvimento tecnológico implacável, que reduz progressiva e sistematicamente a necessidade de intervenção humana nas tarefas económicas (Singer, 2000). Após ter eliminado, em larga escala, o trabalho agrícola e industrial, a tecnologia ataca, agora, o centro nevrálgico da economia moderna: as sofisticadas tarefas dos “analistas simbólicos” (Freire, 2002), dos gestores e dos supervisores. Ou como sustenta Goldfinger (2002, p. 11), “depois dos braços e das pernas, doravante, é a cabeça que é visada, julgada enfraquecida e mesmo supérflua, face

ao poder de tecnologia da informação. Eis chegado o fim do quadro médio, que se tornou redundante numa empresa ‘achatada’”.

A primeira revolução industrial deslocou o nó górdio da economia, da agricultura para a indústria; a segunda, da indústria familiar e tradicional para a maquinofactura massificada; a terceira revolução – a “terceira vaga”, nos termos de Toffler (1980) – foi a da transição da indústria para os serviços. A nova mutação, cujo principal vector é o conhecimento e a informação (e a sua respectiva gestão e tratamento) (Kóvacs, 2005), está, aparentemente, em vias de delapidar a importância outrora atribuída ao sector dos serviços. Mas, o que existe ou existirá para além destes?

Para os partidários do “fim” do trabalho, a resposta é clara e inequívoca: não existe coisa alguma. Para estes opinadores, as noções emergentes da sociedade da informação ou da economia do conhecimento permanecem demasiado vagas ou demasiado elitistas, projectando imagens de uma economia dualista, polarizada entre aqueles (alguns) que preenchem ocupações de alto nível (aparentemente inacessíveis à multidão), e todos os outros que se encontram subjugados a lógicas laborais e ocupacionais baseadas na precariedade e na servidão (Sennett, 2006).

Num prisma de análise antagónico, consideramos, a par de vários outros autores, que urge reconfigurar este tipo de visão das transições económicas, considerando-se, algumas tendências sociais e económicas de fundo (Goldfinger, 2002; Kóvacs, 2002). A transformação dos contextos e dos conteúdos industriais de trabalho não significa, de modo algum, o seu desaparecimento completo; o espectro dos empregos, das profissões e das situações de trabalho não pára de se alargar, sendo cada vez mais difícil aplicar-lhes um tratamento analítico homogéneo. O crescimento dos empregos ocorre, principalmente, nas actividades de natureza “imaterial”, que consistem na criação e na manutenção de dados, de imagens e de símbolos. Uma outra fonte de crescimento reside nas actividades relacionais, que criam, recriam e desfazem os laços, as relações e as transacções interpessoais e intergrupais. A força de trabalho diversifica-se e fragmenta-se – por exemplo, a forte taxa de participação laboral feminina é uma tendência recente, que já se encontra consubstanciada, dando provas de durabilidade.

Na visão de Rifkin (1995), a nova economia global e com grande intensidade tecnológica elimina a necessidade de emprego de massas, e desencadeia uma sobrequalificação da força de trabalho, na medida em que o único nicho de empregos a criar, se encontra, no entender deste autor, nas profissões subalternas, precárias e marginais dos serviços – “*macrtrabalhos*”, empregos de servidão (Gorz, 1988), postos de trabalho cujo valor acrescentado é diminuto, redundando a sua automatização, por isso, num esforço de baixa rentabilidade.

Não obstante o dramatismo sugestivo desta argumentação, encontramos críticos nas discussões acerca do futuro do trabalho, que acreditam que a tecnologia e a globalização contêm um considerável potencial de geração de postos de trabalhos, de optimização das relações laborais, de renovação do trabalho enquanto categoria ontológica. Esta é uma hipótese que subscrevemos (Coelho, 2010), atendendo ao facto de, ao longo da História, a criação de riqueza, se distribuída, se traduzir em empregos, em novos postos de trabalho – mas não necessariamente, deve referir-se, no mesmo sector ou mesma região, que os empregos até então existentes.

Esta óptica de escrutínio é validável, não só através da experiência do presente, mas também pelas lições oferecidas pela História. Quer se trate da transição, no século XIX,

da economia agrícola para a economia industrial, ou da emergência da industrialização em massa, no início do século XX, este ponto de vista é corroborável: por exemplo, a máquina a vapor e a industrialização em massa, que se diziam destruidoras do emprego, libertaram os recursos produtivos e fizeram crescer a oferta, que, por sua vez, desencadeou um surto da procura de trabalho e de bens de consumo (Schnapper, 1998).

Em tempo de apologia da mudança, o redimensionamento das organizações e das práticas laborais, a solicitação de flexibilidade e mobilidade para o exercício profissional, a responsabilização, apelam à construção de uma relação diferente com as capacidades individuais, e à reelaboração das transacções que o sujeito efectua consigo próprio, com os outros significativos, e com o conjunto de estruturas sociais objectivas, que, de modo variável, operam enquanto constrangimento à sua acção. Dos processos de renovação no trabalho, das mutações observáveis nas formas de emprego, das suas implicações nas relações laborais, deve assinalar-se a persistência da acção criativa sobre os constrangimentos estruturais objectivos. Da acção do indivíduo que se mobiliza na procura de conquista do (seu) futuro, retém-se a construção activa e iterativa de sistemas de identificação com o conteúdo e o contexto de trabalho, e, em particular, a tendência de individualização dos processos de construção destes sistemas e dos percursos de formação e desenvolvimento profissional.

## **2. Da renovação do trabalho: O indivíduo à conquista do (seu) futuro**

A procura de equilíbrio seria mais fácil, sem dúvida, se o trabalho fosse efectivamente algo alheio à vida pessoal. Contudo, para a maioria dos indivíduos, se a realização vem através do mundo, é o trabalho que os torna sujeitos-protagonistas de acção social. Num cenário feito de futuros tendencialmente incertos, este é um exercício exigente, pelo risco e ambiguidade que comporta (Kóvacs, 2005; Sennett, 2006).

No contexto económico actual, o indivíduo tende efectivamente a ser responsabilizado pela organização da economia do seu destino e da(s) sua(s) carreira(s), as hierarquias e as estruturas tornam-se mais transparentes e mais flexíveis, e as diversas tendências (sociais, económicas, culturais) reforçam uma contração no indivíduo e no individual, como últimas referências analíticas (Castells, 1996).

O individualismo é percebido, numa perspectiva liberal, como algo fundamentalmente positivo. Segundo este ponto de vista, a acção e a iniciativa individual são os únicos motores persistentes de desenvolvimento e de progresso. Ou seja, o interesse pessoal é percebido como profundamente moral (ou moralizável), constituindo as alavancas do progresso social e económico – vivemos (bem) na era do “indivíduo soberano”.

Não obstante a valia e a relevância das intenções dos defensores do individualismo, há que referir que a procura de libertação e de expressão individual possui um reverso. A individualização – uma tendência social gerada no contexto da valorização da economia do imaterial e do simbólico – potencia o desaparecimento dos referenciais partilhados, que sustentam os laços de pertença cultural e social, num ou em vários grupos. No universo social do “*um-a-um*” (designado por alguns autores pela *me generation*), apesar dos fluxos abundantes de dados e mensagens, a linguagem e o código comum dissolvem-se numa

série de dialectos paroquiais, concorrendo, deste modo, a “individualização” para uma dinâmica de fragmentação.

As solicitações contemporâneas orientam o indivíduo no sentido de uma repartição por diferentes lealdades: o seu trabalho, a sua empresa, a sua família, os seus amigos. O “indivíduo soberano”, segundo este ponto de vista, não é mais que uma encarnação moderna do artesão ou do camponês da idade pré-moderna, que labuta de “sol a sol”, hesitando entre tarefas díspares, na inocente fruição dos efeitos de uma autonomia amplamente ilusória, porquanto a sua sobrevivência mal está assegurada (Goldfinger, 2002). Nesta perspectiva, a “individualização” perde o seu encanto, tocando num ponto sensível da existência humana: o receio proveniente da sensação de insegurança generalizada, da decomposição social, ou da “corrosão” do carácter individual (Sennett, 2006).

À medida que os marcadores de referenciação colectiva, que anteriormente constituíam um conjunto de categorias de identificação social estáveis e pré-definidas, se decompõem e fragmentam (Beck, 1994; Sennett, 2006; Heinz, 2002), o papel activo do indivíduo na gestão da biografia pessoal é valorizado e destacado, observando-se uma personalização correlativa dos percursos e das opções de desenvolvimento profissional. A perspectiva do indivíduo enquanto intérprete activo de mudanças sociais e “fazedor” de identidades realça a existência de processos subjectivos de auto-definição pessoal, que concorrem para a criação de uma “imagem de si” coerente e a negociação permanente de novas disposições identitárias – o sucesso ou insucesso deste empreendimento influencia, como é ilustrado por Brown e Kirpal (2006), a natureza da relação do sujeito com o trabalho, e as características da sua biografia de emprego.

O futuro apresenta-se, de algum modo, por organizar. As relações de emprego tendem a modificar-se substancialmente; o acento tónico desloca-se para os domínios da flexibilidade, de múltiplos *loci* de flexibilidade, e na capacidade de resposta a desafios profissionais imprevisíveis – a “gestão do acontecer”, nos termos de Zarifian (1996) –, num contexto onde o trabalho é crescentemente prestado num regime “fornecedor/utilizador” (Dif, 2004), em função de necessidades específicas (*just-in-time*), e ao abrigo de relações contratuais de sub-contratação e exteriorização de actividades organizacionais.

Neste quadro, um dos focos que tem sido adoptado na análise da articulação actualmente existente entre identidade, adaptação e trabalho, é a avaliação da capacidade dos indivíduos gerarem e gerirem um sentido de continuidade biográfica e identitária, num contexto social caracterizado pela fluidez e pela crescente solicitação de flexibilidade (Heinz, 2002; Kirpal, 2004; Billett, 2006; Raeder & Grote, 2006). Sennett (2006) sublinha, a este respeito, que a experiência de descontinuidade do sujeito inserido num contexto de trabalho caracterizado por uma mobilidade “acelerada” e pela instabilidade de estruturas e papéis sociais, implica a vivência de disrupção e conflito interno.

Em particular, Raeder e Grote (2006) e Billett (2006), nos estudos que efectuaram junto de sujeitos que experienciaram mudanças, transição e descontinuidade no seu desenvolvimento profissional, concluem que a existência de instabilidade nas situações de trabalho não originou disrupção identitária nestes indivíduos. Brown (2004) enfatiza, no quadro da análise dos resultados de um estudo dos processos de formação identitária nos sectores automóvel e metalúrgico da Alemanha, Inglaterra, França e Espanha, que a necessidade de existência de uma resposta eficaz, por parte dos sujeitos, a um conjunto de

solicitações institucionais de flexibilidade, polivalência e mobilidade, a novas formas de aprendizagem e de desenvolvimento de competências, implica, para estes, um desafio significativo.

As práticas de reestruturação do trabalho e da empresa aumentam, no essencial, a probabilidade de ocorrência de discontinuidades, transições e mudanças de contexto de exercício profissional, no decurso da biografia de emprego de um indivíduo (Heinz, 2002), complexificando as tarefas de planeamento e orientação em relação ao trabalho (Beck, 1994), face à exigência de autonomia e iniciativa individual, e a modelos de organização onde a flexibilidade e a destandardização delimitam o acento tónico (Bauman, 2005; Brown & Kirpal, 2006) – em consequência, verifica-se que a empresa e a especialização ocupacional perdem importância enquanto referenciais e categorias sociais disponíveis para a orientação e a identificação do sujeito.

A emergência de novas identidades, padrões de adaptação individual, de novos actores e da consolidação correlativa de dinâmicas de renovação, assentes num conjunto heteróclito de valores e de referenciais de orientação social, tinha sido já equacionada por Sainsaulieu (1995), que sublinhou a possibilidade dos indivíduos se definirem pelo trabalho, tendo em conta diferentes operadores e referenciais sociais.

Dif (2004) identifica, de igual modo, no momento histórico actual, uma tendência para a transformação das modalidades de identificação com os conteúdos e os contextos de trabalho. No entender deste autor, assiste-se actualmente a duas transformações fundamentais no âmbito da produção de identidades colectivas no e pelo trabalho, decorrentes da modificação da forma como a socialização se opera em espaços e estruturas de trabalho que são o produto de operações de racionalização gestonária, e de reestruturações de natureza organizacional.

A primeira destas modificações substantivas diz respeito ao declínio ou à decomposição das formas “clássicas” de estruturação da relação com o trabalho, que derivam, ou da identificação fusional com o estatuto adquirido no seio de uma organização – o tipo *fusion-corporatist*, nos termos do autor – ou da elevada implicação com a cultura, a identidade e as oportunidades de desenvolvimento e promoção profissional que caracterizam uma dada organização – enquadrada como uma relação do tipo *traditional careerist*. No essencial, o declínio destas modalidades “clássicas” de relação com o trabalho decorre do efeito das iniciativas de mudança organizacional ao nível dos processos de identificação social.

A segunda modificação relaciona-se com a emergência (correlativa) de modalidades flexíveis e individualizadas de relação com o contexto de trabalho, decorrente da forma como a socialização dos indivíduos se concretiza no quadro de estruturas de trabalho reconfiguradas pela introdução de novas tecnologias, pela solicitação de polivalência e mobilidade (funcional e horizontal), e pela reestruturação das relações de emprego à luz de uma concepção flexível de prestação de trabalho – o trabalho prestado no regime “fornecedor/utilizador” (*user-provider*), que permite ao empregador racionalizar os custos operacionais, em função das suas necessidades específicas (FAME Consortium, 2003).

Esta incursão no domínio da subjectividade rompe, pois, com a cisão proposta por Durkheim (1987), ao afirmar a especificidade do social contra a singularidade subjectiva, e a irredutibilidade dos factos sociais aos individuais, procurando-se reenquadrar o papel do sujeito, considerando a pertinência dos seus processos de apropriação simbólica, as

suas experiências, a gramática de produção de sentido relacionada com as mudanças ocorridas nos espaços de trabalho.

Num estudo por nós realizado acerca da experiência individual da mudança no espaço de trabalho (Coelho, 2007), salienta-se que são as relações habituais de trabalho que podem operar como origem de evoluções ou regressões, relativamente a disposições anteriormente ou paralelamente adquiridas. Neste estudo, as respostas elaboradas pelos indivíduos às modificações das disposições, dos conteúdos e da estrutura do trabalho são heterogéneas, variando entre a aceitação clássica das novas funções e condições de trabalho, a rejeição, o retraimento, o ajustamento condicional a longo prazo, e uma orientação do tipo “carreirista estratégico”.

Em rigor, da falência do modelo de produção em massa e da correlativa mudança de paradigma económico, resultou a transição de uma abordagem de desenvolvimento profissional baseada na pré-definição estável de itinerários de evolução e progressão desenhados no quadro das hierarquias organizacionais, para um modelo de desenvolvimento mais irregular e fluído – as *boundaryless careers* de que falam Littleton e outros (2000), caracterizadas pela ambiguidade, pela incerteza e pela necessidade de adopção de condutas flexíveis e polyvalentes –, ancorado num contrato psicológico que se baseia, não na segurança do vínculo de emprego, mas sim, na manutenção da empregabilidade do trabalhador (Sullivan, 1999).

Perante a emergência de percursos de desenvolvimento fluídos, individualizados e normativamente indeterminados (DeFillippi & Arthur, 1994), diferentes autores postulam que o trabalhador do tipo *entrepreneur* é o modelo de trabalhador que se apresenta como desejável e apropriado, em relação ao futuro das relações sociais de trabalho. No entender destes autores, o *entrepreneur* define um tipo de trabalhador que substituirá progressivamente o trabalhador “clássico”, cuja socialização e desenvolvimento profissional se efectuou num contexto económico e organizacional pautado pela previsibilidade e estabilidade.

Em síntese, importa salientar que, do momento histórico actual, marcado por contínuas mutações sociais, derivam implicações e solicitações, quer para os indivíduos quer para as instituições sociais, com impacto ao nível do planeamento pessoal do desenvolvimento profissional. Além de enfrentarem a diminuição do emprego nas grandes organizações, e a crescente exigência de capacitação e qualificação pessoal e profissional, os indivíduos são confrontados com a necessidade de se ajustarem a modalidades de “carreira” caracterizadas pela irregularidade, pa mudança e a imprevisibilidade, às quais subjaz o imperativo do indivíduo se apropriar, de modo autónomo, da gestão do seu próprio desenvolvimento profissional.

As mudanças que ocorreram nas últimas décadas ao nível dos mercados de trabalho, originaram uma reconsideração dos factores explicativos dos padrões e das opções emergentes de desenvolvimento profissional: de acordo com estes autores, verifica-se uma crescente ênfase da acção dos atributos individuais e das disposições subjectivas (e um decréscimo correlativo da influência das condições estruturais), como, por exemplo, a capacidade de aprendizagem e auto-monitorização, e o auto-conceito do indivíduo, na constituição e no planeamento de uma “carreira”. O indivíduo “soberano” tende a ter, na aparência, a última palavra na organização do seu futuro.

### 3. Trabalho, mudança e transição: O futuro por organizar.

Na tradição ocidental, o indivíduo soberano exprime a sua humanidade através do trabalho, do seu esforço prometeico de tentativa de domínio e transformação da realidade material da Natureza, uma visão legada do pensamento do séc. XVIII, onde o desenvolvimento económico foi perspectivado enquanto possibilidade de libertação do arbítrio feudal. A evolução histórica da valoração relativa do trabalho enquanto experiência social deve ser compreendida à luz desta especificidade da tradição ocidental.

O modelo de organização social da sociedade moderna, estruturada em torno da produção de bens e de serviços, toma por princípio estruturador a concessão de consideração ao trabalho humano enquanto actividade produtiva, um dispositivo privilegiado nas dinâmicas de integração/exclusão dos indivíduos-cidadãos. Numa palavra, o cidadão, na modernidade ocidental, continua a adquirir um sentido de dignidade e utilidade, a estruturar o tempo e o espaço, trabalhando.

A história da sociedade contemporânea não se tem caracterizado pela estabilidade, na acepção funcionalista do termo, mas sim por ajustamentos sucessivos e constante desestruturação/reestruturação, particularmente sensíveis à crescente fluidez e polimorfia das estruturas e instituições sociais. Assiste-se ao esboroamento de diferentes categorias sociais, outrora âncoras unívocas na organização dos referenciais de tempo e espaço de vida dos actores sociais, que se recompõem em torno de estatutos incertos, menos homogéneos e ambíguos, de sentido mais difícil de capturar. A classe social, o trabalho, a integração/exclusão social enquadram-se, pensamos, nesta tendência de fragmentação que tem lançado novas interrogações ao projecto de inquirição sociológica. Coexistem, no momento presente, novas e velhas representações e referências, já que as revoluções não eliminam inteiramente as instituições e os quadros normativos herdados do passado.

Estudos recentes, indicados nos *pontos* anteriores, sugerem que o trabalho continua efectivamente a assegurar a dignidade individual, a angariação do estatuto social visado, e a manter o essencial das trocas sociais. A economia moderna é orientada para a realização, a concretização. Para alguns indivíduos, treinados para o exercício e a aprendizagem de uma profissão, para o cumprimento aturado de regras e procedimentos, necessitados de se sentirem protegidos por uma instituição, organizadora da economia do seu destino pessoal, a integração num projecto com estas características configura um desafio indutor de angústia, particularmente exigente do ponto de vista da capacidade de adaptação individual, um recurso de especial relevo, pelo facto da tónica do discurso dominante se centrar na valorização da capacidade de ajustamento face ao imprevisto, à gestão do acontecimento imprevisto.

Não obstante o efeito regulador da organização social, dos constrangimentos sócio-económicos e institucionais, são vários os autores que conferem ao indivíduo uma capacidade inventiva, uma capacidade de produção de sentido, uma autonomia relativa face aos constrangimentos de ordem estrutural (White, 1992; Brown, 1997; Heinz, 2002; Lash, 2003; Billett, 2006) – o indivíduo é investido de atribuições de coordenação do seu percurso de vida, sendo ele o responsável pela gestão do seu desenvolvimento profissional, e pela estruturação da orientação, compromisso e implicação, em relação ao trabalho (Carruthers & Uzzi, 2000; Brown & Kirpal, 2006).

O trabalho tenderá a obedecer a geometrias variáveis, com muito mais transversalidade do que num passado pautado pela procura de standardização e



estabilidade. De acordo com Brown (2004), a erosão histórica da estabilidade das estruturas que configuram a organização do trabalho num dado contexto empresarial, implica a construção activa de sistemas de identificação, que, não sendo regulada por sistemas estáveis e monolíticos de suporte do desenvolvimento individual, poderá ser ancorada em múltiplos referenciais sociais e organizacionais. De uma renovação do conteúdo, do contexto de trabalho, há espaço, portanto, para a emergência de entendimentos “personalizados” da mudança ocorrida.

As transformações tecnológicas são uma das grandes fontes de mobilidade social, protagonizando significativas reorganizações sociais, momentos de disrupção com impacto significativo (de heterogeneização) nas estruturas ocupacionais e no conteúdo do trabalho disponível num dado momento histórico. Nestas ocasiões, um movimento de reequilíbrio homeostático tende a ser observado, num movimento de “libertação” que tem acarretado consequências, no essencial, ambivalentes para os indivíduos, que surgem investidos, num quadro de erosão de colectivo, como os principais responsáveis da gestão do seu percurso profissional, da economia do seu destino, sendo-lhe solicitado que criem, de modo autónomo, um sentido coerente de si e do seu itinerário de emprego.

Trata-se, de algum modo, da valorização da possibilidade de sobreposição dos “autonomismos” pessoais aos “automatismos” convencionais de gestão do emprego e da “carreira interna” individual, no seio da qual a vivência do devir se apresenta polarizada, conexas às possibilidades de estabelecimento de uma acção criativa sobre os constrangimentos estruturais objectivos.

Numa palavra, a desorganização persistente do futuro pode configurar, neste contexto, uma possibilidade de emancipação de indivíduos e de grupos decorrente do redimensionamento das organizações e dos espaços sociais de trabalho, que faz apelo à construção de uma relação diferente com os conhecimentos, os objectos e as categorias sociais, e à reelaboração contínua das transacções que o sujeito efectua consigo próprio, e com os outros significativos.

Como observado anteriormente (Coelho, 2010), da renovação do conteúdo, da reorganização persistente do trabalho, haverá espaço para a emergência de entendimentos “personalizados” da mudança social ocorrida, observando-se a actualização de repertórios de comportamentos e competências com efeitos e eficácia diferenciada. Ou seja, da exposição individual face à necessidade de partir à conquista do futuro, deve reter-se a ambiguidade inerente aos processos de mudança no trabalho, as implicações destes na individualização dos percursos de desenvolvimento pessoal e profissional, um facto que se associa à distribuição desigual de recursos passíveis de mobilização eficaz em contexto de adaptação, na concretização de um esforço volitivo, criativo sobre os constrangimentos estruturais.

Num tempo de glorificação do *flexible-self* (Brinkmann, 2008), a solicitação contínua de flexibilidade, autonomia e proactividade na gestão do sentido de si, tem efeitos perversos em indivíduos desprovidos de capacidade adaptativa face às mutações do meio, gerando perniciosas derivas de dualização das possibilidades de integração social, um sentido de superficialidade, vazio interior, o débito de propósito no esforço activo de organização da biografia pessoal (Cushman, 1995; Honneth, 2004; Coelho, 2007). Retomando a elegância parcimoniosa dos termos de Giddens (1991), aos indivíduos não resta outra escolha, num tempo pós-industrial, que a escolha, nunca definitiva, sempre iterativa, da sua identidade e do rumo a emprestar à sua realização pessoal.

A base da integração social dos indivíduos tem evoluído ao longo do tempo, decorrendo da transformação histórica dos modos de reconhecimento dos indivíduos, das suas competências e do seu desempenho profissional, do alargamento das oportunidades de participação na decisão do figurino dos processos de trabalho, e do desenvolvimento recente de sistemas de acompanhamento dos seus projectos profissionais.

Consideramos que, de algum modo, o fenómeno principal aqui tratado é o reconhecimento do papel dos indivíduos, das relações e dos grupos, na definição e na modificação da percepção do “trabalho renovado”, objectiva ou subjectivamente, nos seus conteúdos, nas suas circunstâncias; neste quadro, uma cultura da acção e de promoção da emancipação dos actores sociais, que enalteça, de modo responsável, a especificidade de cada indivíduo, poderá enformar a matriz simbólica e cultural de organizações de trabalho renovadas. Esta é contudo, por natureza, uma disposição instável, dada a negociação, o confronto, e a fragilidade inerentes à coexistência de modelos individuais heterogéneos de vivência do espaço de trabalho, e à influência determinante do *diktat* dos mercados e dos accionistas, pouco preocupados, por regra, com os factores que constituem os recursos relevantes nos sistemas sociais de produção.

## Referências

- Almeida, P. P. (2004), A servicialização do trabalho: Perspectivas e tendências, *Sociologia, Problemas e Práticas*, 44, 83-107.
- Bauman, Z. (2005), *Liquid life*. Cambridge: Polity Press.
- Beck, U. (1994), The debate on the “individualization theory” in today`s sociology in Germany, *Soziologie*, 3, 191-200.
- Beck, U. (2000), *The brave new world of work*. Oxford: Polity Press.
- Bell, D. (1974), *The coming of postindustrial society*. Harmondsworth: Penguin.
- Billett, S. (2006), “Exercising self through working life: Learning, work and identity”. In A. Brown, S. Kirpal, & F. Rauner (eds.), *Identities at work*. Dordrecht: Springer.
- Brown, A. (1997), A dynamic model of occupational identity formation. In A. Brown (ed.), *Promoting vocational education and training: European perspectives* (pp. 59-67). Tampere: University of Tampere Press.
- Brown, A. (2004), Engineering identities, *Career Development International*, 9 (3), 245-273.
- Brown, A., & Kirpal, S. (2006), The much wanted “flexible employee” – What does it take?. In A. Brown, S. Kirpal, & F. Rauner (eds.), *Identities at Work*. Dordrecht: Springer.
- Cadin, L., Bender, A., Sain-Giniey, V., & Pringle, J. (2000), “Carrières nomades et contextes nationaux”, *Revue de Gestion des Ressources Humaines*, 76-96. Paris: AGRH.
- Carruthers, B., & Uzzi, B. (2000), Economic sociology in the new millennium, *Contemporary Sociology*, 29 (3), 486-494.
- Castells, M. (1996), *The rise of network society*. Oxford: Blackwell.
- Coelho, J. V. (2007), *Da experiência da mudança: Identificação e adaptação, em contexto de reestruturação empresarial*. Dissertação de Mestrado pelo Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa. Lisboa, s.n..
- Coelho, J. V. (2010), *O primado da raposa: Uma anatomia do trabalho renovado*. Coimbra: MinervaCoimbra.
- Cushman, P. (1995), *Constructing the self, constructing America: A cultural history of psychotherapy*. Cambridge, MA: Perseus.
- DeFillippi, R., & Arthur, M. (1994), The boundaryless career: A competency-based career perspective, *Journal of Organizational Behaviour*, 15 (4), 307-324.

- Dif, M. (2004), Vocational identities in change in the telecommunications sector, *Career Development International*, 9 (3), 305-322.
- Durkheim, É. (1987), *As regras do método sociológico*. Lisboa: Presença.
- FAME Consortium (2003), *Work-related identities in Europe: How personnel management and HR policies shape workers' identities* (ITB Arbeitspapiere Nr. 46). Bremen: University of Bremen/ITB.
- Freire, J. (2002), *Sociologia do trabalho: uma introdução*. Porto: Afrontamento.
- Giddens, A. (1991), *Modernity and self-identity*. Cambridge: Polity Press.
- Goldfinger, C. (2002), *Trabalho e "extratrabalho": Em direcção a uma cidade fluída*. Lisboa: Instituto Piaget – Colecção “Economia e Política”.
- Gorz, A. (1988), *Métamorphoses du travail. Quêtes du sens*. Paris: Galilée.
- Heinz, W. (2002), From work trajectories to negotiated careers. The contingent work life course. In T. Jeylan, & M. Shanahan (eds.), *Handbook of the Life Course* (pp. 185-204). New York: Kluwer.
- Hoff, E. - H. (2003), Berufs und privatreben. Komplexe relationen und reflexive identität. In A. Bolder, & A. Witzel (eds.), *Berufsbiographien. Beiträge zu Theorie und Empirie ihrer Gestaltung* (pp. 79-96), Opladen: Leske und Budrich.
- Holman, D., Wall, T., Clegg, C., Sparrow, P., & Howard, A. (eds.) (2005), *The essentials of the new workplace: a guide to the human impact of modern working practices*. Chichester: Wiley.
- Kirpal, S. (2004), Work identities in Europe: Continuity and change. Final report of the 5<sup>th</sup> EU Framework Project “FAME” (ITB Arbeitpapiere Nr. 49). Bremen: University of Bremen.
- Kirpal, S., Brown, A., & Dif, M. (2006), The individualisation of identification with work in a european perspective. In A. Brown, S. Kirpal, & F. Rauner (eds.), *Identities at Work*. Dordrecht: Springer.
- Kovács, I. (2002) (org.). *As metamorfoses do emprego: Ilusões e problemas da Sociedade da Informação*. Oeiras: Celta Editora.
- Kovács, I. (2005) (org.). *Flexibilidade de emprego: Riscos e oportunidades*. Oeiras: Celta Editora.
- Lash, S. (2003), Reflexivity as non-linearity, *Theory, Culture & Society*, 20 (2), 49-57.
- Littleton, S., Arthur, M., & Rousseau, D. (2000), The future of boundaryless careers. In A. Collin, & R. Young (eds.), *The future of careers*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Luckmann, T. (1979), Personal identity as an evolutionary and historical problem. In M. von Cranach, K. Foppa, W. Lepenies, & D. Ploog (eds.), *Human ethology: Claims and limits of a new discipline* (pp. 56-74). Cambridge: Cambridge University Press.
- Méda, D. (1999), *O trabalho: um valor em vias de extinção*. Lisboa: Fim de Século.
- Pais, J. M. (2002), *Ganchos, tachos e biscates*. Lisboa: Âmbar.
- Raeder, S., & Grote, G. (2006), Career changes and identity continues: a contradiction?. In A. Brown, S. Kirpal, & F. Rauner (eds.), *Identities at Work*. Dordrecht: Springer.
- Rifkin, J. (1995), *The end of work*. New York: Tarcher/Putnam.
- Sainsaulieu, R., Francfort, I., Osty, F., & Uhalde, M. (1995), *Les mondes sociaux de l'entreprise*. Paris: DDB.
- Sampson, A. (1989), *The Midas touch*. London: Hodder & Stoughton.
- Schnapper, D. (1998), *Contra o fim do trabalho*. Lisboa: Terramar.
- Sennett, R. (2006). *The culture of the new capitalism*. Connecticut: Yale University Press.
- Singer, P. (2000), A crise das relações de trabalho. In A. Jerusalinsky, A. Melo, e outros (eds.), *O valor simbólico do trabalho e o sujeito contemporâneo* (pp. 57-65). Porto Alegre: Artes e Ofícios Editora.
- Sullivan, S. (1999), The changing nature of careers: A review and research agenda, *Journal of Management*, 25 (3), 457-484.
- Thomas, R. J. (1989), Blue-collar careers: Meaning and choice in a world of constraints. In M. Arthur, D. Hall & B. Lawrence (eds.). *Handbook of career theory* (pp. 354-379). Cambridge: Cambridge University Press.

- Toffler, A. (1980), *A terceira vaga*. Lisboa: Edição “Livros do Brasil”.
- Touraine, A. (1970), *A sociedade pós-industrial*. Lisboa: Moraes.
- White, H. (1992). *Identity and control: A structural theory of social action*. Princeton: Princeton University Press.
- Wright Mills, C. (1973), The meaning of work throughout history. In F. Best (ed.), *The future of work* (pp. 6-13). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Zander, H. (1994), Changing work values. In P. Ester, L. Halman, & R. de Moor (eds.), *The individualizing society. Value change in Europe and North America* (pp. 129-153).
- Zarifian, P. (1996), *Travail et communication*. Paris: sociologie d'aujourd'hui.

Texto escrito de acordo com a antiga ortografia.

João Vasco P. Coelho, CIES-ISCTE (Lisboa / Portugal), [vasco.jcoelho@gmail.com](mailto:vasco.jcoelho@gmail.com)