

# LOCUS DA PESQUISA ESCRITÓRIOS: AMBIENTES DE TRABALHO

**E**m um âmbito geral, nosso trabalho promove uma busca nas relações entre *Homem – Cultura – Ambiente*. Pretendemos, através da análise da *Cultura* refletida no *Ambiente*, contribuir para o bem-estar do *Homem*. Como forma de delimitar nosso escopo de trabalho, neste capítulo procederemos ao recorte espacial (ambiente) da pesquisa e, no capítulo subsequente, às definições subjacentes ao conceito de *Cultura*; suas implicações e aspectos a serem abordados, desenvolvidos em uma fundamentação teórica.

Em relação ao *Ambiente* que serviu de *locus* para o nosso estudo, utilizamos aquele onde são desenvolvidas atividades de trabalho humano, porque entendemos que a qualidade de vida do Homem, parâmetro muito fomentado atualmente, passa por uma série de elementos a serem considerados, sendo um deles, sem dúvida, a qualidade do ambiente em que se trabalha. Acreditamos que um dos caminhos para se chegar até esse ponto é compreender como acontecem as dinâmicas de uso nesses locais.

Dentro do leque da diversidade existente a respeito dos ambientes de trabalho, concentrar-nos-emos especificamente nos escritórios, por serem locais que apresentam possibilidades de usos diversos, porém homogêneos (permitindo flexibilidade na pesquisa sem fugir às bases necessárias de comparação): salas de trabalho propriamente ditas, salas de reunião, salas de espera, copas, circulações etc. Outro motivo que nos levou à escolha de escritórios foi a compatibilidade existente entre a maneira de executarmos nossa pesquisa de campo (presentes ali,

fazendo anotações) e o tipo de trabalho executado nestes locais, facilitando a condução do estudo.

Para uma melhor compreensão da escolha de ambientes de trabalho, passaremos a discorrer sobre alguns pontos que consideramos pertinentes a esses locais.

Em uma análise histórica, os ambientes de trabalho, tal como os conhecemos hoje, pluralizaram-se mais intensamente após a revolução industrial, com o surgimento das fábricas e a intensificação do comércio. Não cabe aqui discorrer sobre a história e evolução dos ambientes de trabalho encontrados na civilização ocidental nos últimos séculos, uma vez que tal assunto já foi bem abordado por Rheingantz (2000), Andrade (2000), Abrantes (2004), Simões (2005), Faria (2005), Rodrigues (2005) e Alvarenga (2005), trabalhos de quem nos remetemos.

O Homem passa parte de seu dia desenvolvendo atividades que tenham a ver com o seu trabalho, mormente no *ambiente de trabalho*<sup>8</sup>. Não entendemos que seja pertinente, no âmbito desta pesquisa, discutir a complexidade e a relevância que o *trabalho* representa para a sociedade, bastando-nos reconhecer que sua importância é incontestável, fato que, por si só, já reveste de relevância os estudos concernentes ao espaço dedicado a estas atividades. Em nosso caso, particularmente, interessa-nos estudar as ações que caracterizam os usos, bem como a forma de atribuir ao espaço valores e significados que interferem na relação entre o ambiente e o Homem que desenvolve o seu trabalho. Concordamos com Gifford (1997), quando argumenta que o suporte espacial apresenta importantes influências no comportamento do Homem no trabalho. Além disso, segundo o mesmo autor, “o projeto de um bom lugar de trabalho começa com o conhecimento das relações entre pessoa e ambiente no local de trabalho”<sup>9</sup>. Aqui, ao falarmos de pessoa, podemos entendê-la também como uma coletividade. Remetendo-nos a Dummont (1985, p.127), para quem “as culturas

---

<sup>8</sup> Atualmente, com a facilidade das comunicações em alta velocidade e com o desperdício que é provocado pelo tempo gasto em deslocamentos, vem crescendo muito a tendência dos *home-offices*, principalmente nos trabalhos mais intelectuais, em que a presença física do trabalhador não é requerida diariamente no seu local original de trabalho. Mesmo nesse caso, num *home-office*, entendemos que se trata de um ambiente de trabalho, independentemente da edificação onde esteja inserido. Ainda, para mais informações sobre o trabalho (e seus ambientes) na era *Pós-Industrial*, verificar Rheingantz (2000).

<sup>9</sup> Gifford, 1997, p. 279. (Tradução livre da autora).

são *indivíduos coletivos*”, vemos que o processo de moldagem do lugar (DUARTE, 1993) no ambiente de trabalho também é marcado pelo grupo que o utiliza; as lógicas internas de uso e dinâmica vigente naquele ambiente são como “normas” não escritas, mas que o grupo, como um todo, tem conhecimento e ajuda a formar. Essas “normas” são passadas aos recém-chegados quase sempre de forma implícita, e estes, aos poucos, começam a fazer parte da mesma lógica interna de uso do local: qual mesa é preferencialmente de quem; qual computador nunca deve ser usado, mesmo que o seu não esteja funcionando; quem nunca deve ser interrompido quando estiver no seu “canto” etc. É, aos poucos, na aplicação desse código implícito vigente que ocorre o processo de moldagem do lugar, e é por meio da apreensão desse código que pretendemos *ler* (HALL, 1994) culturalmente os ambientes de trabalho, como reflexo do grupo que o utiliza.

Em que pese a extrema relevância de todos os estudos desenvolvidos mostrando a importância da qualidade dos ambientes de trabalho para o seu bom desenvolvimento, sustentamos que esta é uma área em que as pesquisas e os estudos não se esgotam; primeiramente, porque já é um campo suficientemente vasto por si mesmo (abrindo o leque para os inúmeros tipos de tarefas, produções, qualificações de trabalhadores etc. que produzem juntos uma permutação numérica de infindáveis variáveis); e, em segundo lugar, porque as características do trabalhador, do trabalho e dos ambientes de trabalho vêm mudando bastante ao longo das últimas décadas.

A influência que a arquitetura exerce na produção do trabalho não é um tema inexplorado; contudo, acreditamos que ainda há muito mais para ser pesquisado. Juntamente com todos elementos de conforto ambiental e ergonomia, além de outros, entendemos que os aspectos culturais do ambiente de trabalho igualmente afetam o desenvolvimento deste. Entendemos que o espaço construído é um fechamento cultural, como dizem algumas correntes da antropologia, e, portanto, a forma pela qual ele se apresenta para o Homem terá íntima relação com o que se desenvolve no interior de seus ambientes.

As variáveis cognitivas e comportamentais e os valores de uso dos espaços de trabalho são fortemente regidos por fatores culturais do grupamento social envolvido. Tal afirmativa sustenta-se em estudos que comprovam que certos

parâmetros como a tolerância aos ruídos, ao calor e à luz podem variar bastante de uma cultura para outra (DUARTE, 1993; RAPOPORT, 1969, 1990, 1997; HALL, 1994), assim como as noções de agradabilidade, privacidade e pertencimento ao lugar (DUARTE, 1993; DUARTE, BRASILEIRO, SANTANA, PAULA, VIEIRA, UGLIONE, 2005; DUARTE, SANTANA, BRASILEIRO, VIEIRA, PAULA, UGLIONE, 2006; TOZETTO, 2006; COELHO, 2004; SANTANA, 2004). Da mesma forma, a própria visão de mundo e a noção do que é belo (ORTEGA, 2003) podem afetar consideravelmente a breve avaliação mental que cada ser humano rapidamente faz do seu ambiente de trabalho ao tomar contato com ele e, em seguida, virão todas as noções anteriormente citadas. Portanto, sustentamos que o ambiente de trabalho poderá ser adequado ou não, para o seu desenvolvimento, em função do grupo cultural que o utilizará.

Na qualidade dos ambientes de trabalho estão envolvidos outros elementos, além dos culturais. Inúmeros são os estudos que buscam avaliar se os níveis de luz, calor e ruído são apropriados ou não; se há baixa ou elevada densidade ocupacional; se os fluxos de pessoas e materiais estão funcionando bem ou dificultando a circulação geral no ambiente, entre outras avaliações. Todas elas são necessárias e não podem, em hipótese alguma, ser excluídas. Sustentamos, no entanto, que devam ser complementadas com uma *análise cultural do espaço*, onde alguns fatores que envolvem culturalmente os usuários poderão estar refletidos no ambiente; se soubermos interpretá-los, será possível chegar a uma avaliação mais real desse ambiente, representativa para aquele grupo de usuários, podendo todavia servir de embasamento para futuras pesquisas e projetos.

A respeito de análises de aspectos culturais em ambientes de trabalho, um dos primeiros estudos feitos sobre esse assunto foi desenvolvido por Hofstede (1997), em várias filiais da IBM, em diferentes países. O autor verificou a existência de algumas diferenças culturais significativas que atuavam no relacionamento entre as pessoas, como por exemplo, a necessidade que algumas têm de controlar as incertezas, não conseguindo lidar com situações imprevistas. Ao utilizar essa análise em nossa pesquisa, rebatendo-a para o espaço físico, essa característica cultural pode estar refletida sob a forma de um ambiente extremamente organizado, com locais e objetos próprios para cada situação anteriormente prevista, não sendo

possível um eventual multiuso, podendo também o ambiente exibir normas e procedimentos de maneira ostensiva.

Existem outras dimensões evidenciando mais diferenças culturais. Como exemplo, podemos citar a tendência ao coletivismo. Questionamos se em um ambiente de escritório com arranjos de layout do tipo células isoladas, os usuários tiverem uma forte noção de grupo e de coletivismo, além de haver sinais do grupo marcados no ambiente (fotos de confraternização; símbolos gráficos compartilhados), provavelmente haverá muita circulação, para poder atender à interação que naturalmente acontecerá entre eles. Nesta pesquisa, buscamos indicar, por exemplo, se tal potencial de interação poderia ser mais bem aproveitado caso o layout permitisse alguns lugares para trabalhos em grupo, dando aos usuários mais conforto e condições para o desenvolvimento de suas funções, sem prejuízo das tarefas desenvolvidas. Tanto o coletivismo quanto o individualismo representam características culturais fortemente marcadas em algumas sociedades, o que pode ser considerado um exemplo da interação entre Homem – Cultura – Ambiente (de trabalho); por serem categorias relacionadas com as bases culturais dos grupos de trabalhadores, pretendemos gerar formas de olhar e compreender seu rebatimento no espaço construído.

Um outro estudo a respeito de aspectos culturais em ambientes de trabalho, especificamente, nos escritórios de advocacia, desenvolvido por DUARTE; BRASILEIRO; CUNHA; SIMÕES (2006), analisa como o imaginário coletivo percebe e avalia o aspecto geral de um escritório desse gênero. O estudo indicou que as características mais esperadas por um cliente ao adentrar em um escritório de advogado (revestimentos em madeira escura, cores sóbrias, mobiliário tradicional, exposição de livros na estante) refletem, em última instância, o que o cliente espera encontrar naquele profissional em pessoa (seriedade, sobriedade, tradição, conhecimento), confirmando, desse modo, o quanto características culturais podem influenciar e, na verdade, *falam* pelo ambiente de trabalho e pelo trabalhador.

A busca da comprovação de nossa hipótese, apresentada na introdução desta tese, aponta para a elaboração de uma proposta metodológica permitindo compreender os aspectos culturais que emergem no ambiente de trabalho, como

---

forma de contribuir com a sua avaliação e, também, para o desenvolvimento de futuros projetos arquitetônicos. Acreditamos que a compreensão dos aspectos culturais do ambiente construído, de uma forma geral, pode ser bastante útil para a busca do bem-estar do *Homem no ambiente*.

Após a definição do tipo de *Ambiente* onde acontecerá nosso estudo de campo, no próximo capítulo desenvolveremos a fundamentação teórica necessária para o entendimento e a delimitação dos aspectos subjacentes à *Cultura* que serão necessários em nossa pesquisa.