

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas
Departamento de Sociologia

*O que há de novo no debate da “qualificação do trabalho”?
Reflexões sobre o conceito com base nas obras de
Georges Friedmann e Pierre Naville*

Gisela Lobo Baptista Pereira Tartuce

Dissertação apresentada ao Programa
de Pós-Graduação em Sociologia da
Faculdade de Filosofia, Letras e
Ciências Humanas da Universidade de
São Paulo para obtenção do título de
Mestre em Sociologia

Orientador:
Prof. Dr. Francisco Maria Cavalcanti de Oliveira

São Paulo
Fevereiro/2002

Para
Nelson,
que me deu André

AGRADECIMENTOS

Apesar do caráter quase sempre solitário que envolve a elaboração de uma dissertação, vários foram os que, direta ou indiretamente, de um modo ou de outro, me ajudaram e contribuíram para que esta pesquisa pudesse ser finalizada.

Ainda na graduação das Ciências Sociais, foi Heloísa Helena Teixeira de Souza Martins quem possibilitou a minha entrada no “mundo do trabalho”, em ambos os sentidos: foi pesquisando esta temática no projeto de iniciação científica por ela incentivado e orientado – com indescritível interesse, dedicação e seriedade – que pude iniciar minha vida profissional na Fundação Carlos Chagas, onde trabalho até hoje. É possível esquecê-la?! Obrigada pelo estímulo e pela confiança!

Celso João Ferretti acreditou e “apostou” no meu projeto de mestrado, inicialmente tão vago e fluido... Tenho certeza de que foi sua postura como coordenador do grupo “Educação e trabalho” da Fundação Carlos Chagas que me permitiu adquirir maturidade intelectual para o desenvolvimento de minha pesquisa: ele não apenas me deixava falar e expressar minhas opiniões – eu, uma assistente de pesquisa em meio a três pesquisadores –, como também as demandava e as respeitava. Muito obrigada pela honestidade intelectual, pela humildade e pela amizade!

Também sou grata às contribuições de Dagmar Zibas, que sempre respeitou e pediu minhas idéias, estimulou a continuidade da minha dissertação, leu boa parte dela e fez observações de grande valia. Sem falar no apoio dado durante toda minha gravidez – sempre me “defendendo” em um grupo cuja outra metade era masculina! – e nos preciosos conselhos, conselhos de mãe de longa data e já de futura avó! MUITÍSSIMO obrigada pela força final!!

Ainda na Fundação, gostaria de agradecer: à Sandra Unbehaum, “vizinha de computador”, socióloga de quem tenho muito orgulho e que se tornou grande amiga. Obrigada pelos problemas, pelas alegrias, pelas experiências compartilhadas! Obrigada, enfim, por ter lido a dissertação com tanta atenção e dedicação e por ter feito comentários tão estimulantes. À Ângela Martins, pela leitura de última hora e pela única mas valiosa observação. Ambas nem imaginam o quão feliz eu fiquei quando tão prontamente se dispuseram a tanto. À Marina Nunes, também companheira de sala, por me mostrar que sempre é possível quando se tem vontade: com quatro filhos, é nela que me inspiro quando bate o desespero de que não vai dar tempo!! À Heloísa Padula, amiga cujo alto astral diário tantas vezes me livrou do sufoco! Obrigada por sempre me receber pacientemente em sua sala, com todos os tipos de dúvidas e de problemas! Especialmente obrigada pelo capricho final da formatação (que, com certeza, vai facilitar a leitura da banca!) e pela ajuda na impressão final. À Claudia Davis, que vibrou quando lhe contei sobre minha dissertação, já querendo “engatar” um doutorado... Obrigada por este incentivo final (ou, quem sabe, inicial?!). Às meninas da Biblioteca, Ana, Helena, Zezé, Vivian e, especialmente, Graça, pelas dicas nas pesquisas e referências bibliográficas, sempre que foi preciso. A todas vocês, obrigada pelo apoio nos últimos dias, quando o desgaste já era grande... Deixo também meus agradecimentos ao Departamento de Pesquisas Educacionais pelo apoio institucional.

Agradeço imensamente o incentivo dado por Helena Hirata e Nadya Araújo Guimarães, não apenas no decorrer da disciplina por elas ministrada e nas orientações extra-classe, mas também nos e-mails trocados nestes anos, pelos quais meus pedidos foram sempre tão prontamente atendidos. Obrigada, Helena, pelos livros e textos franceses emprestados, sem os

quais esta dissertação não teria tido a mesma profundidade. Obrigada, Nadya, por se lembrar de mim quando se deparou com um texto sobre Friedmann, na França. Finalmente, meu reconhecimento a ambas, por suas valiosas observações feitas ao meu exame de qualificação.

Francisco de Oliveira, meu orientador, sempre respeitou minhas idéias e opiniões, sem deixar de apontar os problemas e as limitações na construção da dissertação. Foi graças à sua insistência em mostrar que qualquer tema precisa estar inserido em um contexto mais amplo que pude chegar a algumas de minhas análises e conclusões. Nesse sentido, obrigada por suas contribuições a respeito do debate sobre a “centralidade do trabalho”!

Chico Martins, João Cândido e Marta Bergamin foram ótimos interlocutores nos (poucos) meses em que tentamos formar um “grupo de estudos sobre o trabalho”. As leituras de nossos projetos individuais foram preciosas para revermos posturas, idéias, parágrafos e até erros de digitação! Agradeço também a Renato Sérgio de Lima por ter lido e incentivado meu projeto quando fazíamos parte da Comissão da Revista *Plural*. Carla Corrochano, colega que se tornou amiga, foi grande companheira neste percurso, compartilhando problemas e aflições que convivem com os mestrados.

Gostaria de agradecer à D. Neuza Macedo, que me ajudou na revisão das traduções do francês, tendo que compreender os “pedaços” de um assunto tão árido e desconhecido para ela. Sou grata à Cacá, pela ajuda na formatação final e pela força naquele momento que parecia insolúvel. Agradeço igualmente a ajuda essencial do pessoal da Secretaria da Pós-Graduação, Isabel, Samara e Clóvis, que sempre resolveram os problemas de última hora. Alda, obrigada também por sua eterna boa vontade em me ajudar com o André e no trabalho de casa – tão pouco ou nada reconhecido.

Fernanda e Mônica, minhas primas, amigas e irmãs, sempre estiveram presentes na vida fora da Universidade – essencial para o bom funcionamento da cabeça! Fê, obrigada pelas conversas sobre pai e mãe, namorado, namorado que depois virou marido e, agora, filhos. Seus conselhos e seu suporte para cuidar do André foram e ainda são valiosíssimos! Mô, outra vez tão longe, obrigada por me conhecer e me compreender tanto, mesmo sem as palavras... Inaê, amiga do coração, compartilhou comigo as experiências da área desde o tempo da graduação e sempre esteve presente, mesmo que não fisicamente. Agradeço ao Eric, amigo querido, pelas eternas provocações, a fim de que eu expressasse minhas opiniões! Como também não lembrar da vó Rita e de toda a família Lobo, da Lu prima, da tia Flávia, do Zé Paulo, da Fê Elmôr, do Luís Amadeo, dos trios “Lu, Gueth e Pati” e “Kelma, Judith e Dani”, da Renata, da Aninha e da Eugênia, pessoas que sempre torceram por mim? Sem falar no tio Fábio, que sempre perguntava: “como está indo o mestrado”? e deu enorme força tomando conta do André. Agradeço ao meu pai e ao meu irmão pela preocupação sempre presente, apesar da distância. Obrigada também à Ana Maria, minha sogra, cujo cuidado com “meu pequeno” pôde me liberar algumas vezes para a “sala do computador”.

Sou especialmente grata à Gilda, minha mãe, mãe querida, que me criou com muito amor e é em grande parte responsável pelo que sou hoje. Obrigada por ter me ensinado a respeitar o próximo. Obrigada pelo carinho, pelo afeto e pelo apoio eternos. Obrigada pelo amor que você tem e dá ao André! Sua dedicação a ele no seu primeiro ano de vida (e no meu último ano de mestrado!) foi imprescindível para que eu pudesse acabar este trabalho.

André, meu filho amado, cujo sorriso cativante me faz recuperar as energias todas as manhãs. Obrigada por sua alegria contagiante!

Finalmente, quero agradecer ao Nelson, meu marido, companheiro e amigo, único que deixou marcas em todas as linhas desta dissertação e acompanhou todos os dias desta longa trajetória, com paciência, carinho, amizade e amor. Obrigada pelo estímulo inicial e pela força constante, nas conversas informais – com rabiscos em mesas de bar – nas discussões mais sérias, na leitura atenta – inclusive das notas de rodapé! –, nas críticas e simultaneamente nos elogios! Obrigada por poder partilhar de seu talento intelectual e de sua sensibilidade, que me “seguraram” nos momentos mais difíceis, quando eu pensava até em desistir. Obrigada também por sua dedicação com nosso filho, André, não apenas porque essa atitude me ajudou na elaboração final deste trabalho, mas também e principalmente porque é gratificante para uma mãe ver o pai de seu filho tão envolvido em assunto que pertence a ambos! Obrigada, enfim, por se fazer tão presente na minha vida!

RESUMO

Esta dissertação visa compreender o conceito de “qualificação do trabalho” tendo por base a obra de dois sociólogos franceses, Georges Friedmann e Pierre Naville, sociólogos que primeiro analisaram essa questão no século XX. Se a qualificação tem sido estudada desde a década 40, quando predominava a “organização taylorista/fordista” do trabalho, ela adquiriu novo contorno e destaque a partir dos anos 80, em virtude das transformações tecnológicas, econômicas, políticas e culturais que atingiram o mundo do trabalho. A passagem de um “modelo de produção rígida” para um “novo paradigma de produção”, assentado na “especialização flexível”, tem demandado dos trabalhadores não apenas conhecimentos objetivos, formais e explícitos, mas também amplas habilidades cognitivas e comportamentais, tais como iniciativa, criatividade, cooperação, liderança, etc., para enfrentar os imprevistos da produção. Em uma palavra, as referidas mudanças estariam colocando em xeque o trabalhador *especializado* e exigindo um trabalhador *polivalente*. A partir daí, abriu-se um debate na sociologia: essas inovações seriam sinônimo de um trabalho caracterizado não mais pela dicotomia “concepção X execução”, mas sim por uma divisão menos acentuada, na qual prevaleceria uma *maior/nova qualificação* dos indivíduos? Se, porém, a qualificação tem ganho destaque, ela tem sido simultaneamente questionada pela noção de *competência(s)*, que supostamente daria conta dessas características subjetivas hoje valorizadas e requeridas pelas empresas. Nesse sentido, torna-se relevante perguntar qual a pertinência da continuidade do uso social e científico do próprio *conceito de qualificação*: a passagem de um paradigma produtivo a outro requer, necessariamente, a transformação das próprias palavras? Se assim o for, a qualificação pode ser substituída, *sem mais*, pela competência? Apesar das novidades contidas nas transformações descritas, várias das questões hoje enfatizadas no debate da qualificação já estavam presentes na reflexão de Friedmann e Naville, autores que não apenas fundaram a sociologia do trabalho na França, como também foram os precursores, respectivamente, das chamadas visões “substancialista” e “relativista” da qualificação. Dessa maneira, esta pesquisa busca analisar o fenômeno da qualificação do trabalho do ponto de vista teórico, a fim de saber se e em que medida as reflexões de um ou de ambos os autores podem contribuir para se pensar o conceito atualmente.

RÉSUMÉ

Cette dissertation vise comprendre le concept « qualification du travail » ayant pour base l'oeuvre de deux sociologues français : Georges Friedmann et Pierre Naville. Ce sont eux qui premièrement analysèrent cette question dans le XX^e siècle. Si la qualification du travail est étudiée depuis la décennie de 40, quand prédominait "l'organisation tayloriste/fordiste" du travail, elle acquit un nouveau contour et place prépondérante à partir des années 80, en raison des transformations technologiques, économiques, politiques et culturelles qui atteignirent le monde du travail. Le passage d'un "modèle de production rigide" pour un nouveau "paradigme de production", centré sur la "spécialisation flexible", demande aux travailleurs non seulement des connaissances objectives, formelles et explicites, mais aussi des larges habilités cognitives et de comportement, telles que : l'initiative, la créativité, la coopération, l'esprit de leader etc, pour faire face aux imprévus de la production. En somme, les changements référés seraient en train de mettre en échec le travailleur *spécialisé*, en exigeant un travailleur *polyvalent*. À partir de cela, un débat s'ouvrit dans la sociologie: ces innovations seraient synonyme d'un travail caractérisé non plus par la dichotomie conception/exécution, mais pour une division moins accentuée, dans laquelle prévalerait une *nouvelle qualification* des individus? Si la qualification gagne de l'évidence, d'autre part elle est simultanément mise en question par la notion de *compétence(s)*, qu'on peut supposer, contiendraient ces caractéristiques subjectives, aujourd'hui valorisées et exigées par les entreprises. Dans ce sens, c'est important questionner sur la pertinence de la continuité de l'usage social et scientifique du propre *concept de la qualification*: est-ce que le passage d'un paradigme productif à un autre demande, nécessairement, la transformation des propres mots ? Si c'est ainsi, la qualification peut être substituée, *sans plus*, par la compétence? Malgré les nouvelles contenues dans les transformations décrites, quelques questions aujourd'hui mises en relief dans le débat sur la qualification étaient déjà présentes dans la réflexion de Friedmann et Naville, auteurs qui pas seulement fondèrent la sociologie du travail en France, comme furent aussi les précurseurs respectivement des visions appelées "substantialistes" et "relativistes" de la qualification. De cette manière, cette recherche vise analyser le phénomène de la qualification du travail sous le point de vue théorique, pour savoir si, et dans quelle mesure, les réflexions d'un ou des deux auteurs peuvent contribuer pour penser ce concept actuellement.

“A vida de todos os dias é apaixonante e quanto mais ela for cotidiana mais ela é apaixonante. Talvez seja essa, para mim, a maneira de entrar na História. Não digo que seja o fundamental. O fundamental é mais (...) o desejo de encontrar um mistério central, mas nunca estamos diante do mistério central, estamos no meio da rua. Então eu caminho por um mundo que é um mundo de curiosidade, excitando constantemente minha curiosidade, algumas vezes maravilhando-me: por que tal ou qual coisa? E é isso que me faz pular para o passado: eu penso que nunca segui um comportamento histórico que não tivesse como ponto-de-partida uma questão colocada pelo presente”

Philippe Ariès

Trecho de uma entrevista concedida ao *Nouvel Observateur*, publicada no Brasil em *Ensaio de Opinião* n.2

“Mas toda definição, por mais minuciosa que seja, é insuficiente em face da realidade infinitamente complexa, do intrincamento e da independência dos seus aspectos técnicos, psicológicos, econômicos e sociais. (...) Essas variações no ‘enfoque’ e na maneira de encarar as coisas, essas relações complementares são indispensáveis à eficácia das Ciências Sociais. E tanto quanto as demais, a Sociologia do Trabalho não tem um campo com fronteiras rigorosamente delimitadas. (...) A uma unidade enganosa, imposta a um assunto que, na fase atual, não a comporta, preferimos a liberdade, da qual surgem matizes e até discordâncias capazes de alargar os horizontes, alimentar o pensamento crítico, abrir o espírito”.

Georges Friedmann e Pierre Naville
Prefácio ao *Tratado de Sociologia do Trabalho*.

SUMÁRIO

| | |
|---|------------|
| 1. Introdução e justificativa..... | 01 |
| 1.1. A construção do moderno conceito de trabalho: do nascimento da sociologia ao chamado “modo de regulação fordista” | 04 |
| 1.2. A qualificação do trabalho e sua relação com o chamado “modo de regulação fordista” | 18 |
| 1.3. Crise do chamado “modo de regulação fordista” e a disputa em torno de um conceito: qualificação(ões) <i>versus</i> competência(s)..... | 25 |
| 1.4. A centralidade da qualificação do trabalho como categoria de análise e a relevância de estudá-la nas obras de Georges Friedmann e Pierre Naville | 33 |
| 2. O contexto intelectual, científico e sócio-econômico do pós-guerra | 40 |
| 2.1. Georges Friedmann e a institucionalização da sociologia francesa no pós-guerra.... | 40 |
| 2.2. Georges Friedmann, os estudos sobre o trabalho e o contato com a sociologia americana: a importância da pesquisa empírica..... | 45 |
| 2.3. Do pós-guerra às conquistas sociais dos anos 50: os estudos de Georges Friedmann sobre uma nova <i>civilização</i> e os de Pierre Naville sobre a <i>automação</i> . Presença do determinismo tecnológico? | 59 |
| 2.4. O enfoque teórico-metodológico em Georges Friedmann e Pierre Naville..... | 68 |
| 3. Georges Friedmann..... | 77 |
| 3.1. “Meio natural” e “meio técnico”..... | 77 |
| 3.2. A organização taylorista e fordista do trabalho no contexto do capitalismo monopolista..... | 80 |
| 3.3. Transformações no trabalho e na qualificação sob o maquinismo e o taylorismo..... | 85 |
| 3.4. Transformações no trabalho e na qualificação sob a automação | 92 |
| 3.5. Mudanças na organização do trabalho e na estrutura da sociedade | 99 |
| 3.6. Friedmann e Naville, Proudhon e Marx..... | 102 |
| 3.7. A importância da educação | 107 |
| 3.8. A importância do tempo livre | 110 |
| 3.9. Méritos, limitações e..... | 119 |
| 3.10. ...suas implicações para a análise da qualificação..... | 121 |
| 4. Pierre Naville | 128 |
| 4.1. Da arte e da política aos estudos científicos..... | 128 |
| 4.2. A importância do método no pensamento de Pierre Naville..... | 134 |
| 4.3. Pierre Naville e os estudos sobre a automação | 138 |
| 4.4. Pierre Naville e os estudos sobre a qualificação do trabalho | 155 |
| 5. Considerações Finais..... | 177 |
| 6. Referências bibliográficas | 209 |
| 7. Bibliografia consultada..... | 220 |

1. INTRODUÇÃO E JUSTIFICATIVA

O século XX assistiu (e o século XXI ainda assiste) a um consenso de que os ideais iluministas de liberdade, igualdade e fraternidade não se concretizaram, pois, se há condições que permitem o desenvolvimento do indivíduo – independência dos homens das instituições tradicionais –, há outras que as impedem – desigualdades sócio-econômicas, burocratização, massificação, desemprego etc. Se há, portanto, um consenso de que a promessa iluminista não foi concretizada, a questão que se coloca hoje é: como ficam os referidos ideais depois das mudanças econômicas, sociais, políticas, culturais e tecnológicas que atingiram os países nas últimas décadas, mudanças estas associadas à substituição de um “modelo de produção rígida” por um “novo paradigma de produção” assentado na “especialização flexível” e que acarretam, portanto, transformações no trabalho e na qualificação?

Desde a década de 40 do século XX, a qualificação do trabalho tem sido posta no centro dos debates – sejam eles teóricos e/ou pragmáticos – que procuram analisar as conseqüências dessas transformações sobre o trabalho – e o desenvolvimento – humano. Atualmente, porém, a qualificação ganha maior destaque na medida em que se acredita que ela seja um dos fatores determinantes para a produtividade e competitividade dos países, por um lado, e para a consolidação da cidadania e de uma formação humana mais abrangente, por outro. A flexibilização dos processos de trabalho tem demandado não apenas conhecimentos formais e explícitos, mas também amplas habilidades cognitivas e comportamentais, os chamados aspectos informais e subjetivos da qualificação. É assim que, em alguns dos discursos sociológicos sobre o trabalho e a qualificação, alguns termos, como *autonomia*, *iniciativa*, *responsabilidade* e *criatividade*, (re)aparecem de maneira recorrente. Melhor dizendo, o próprio conceito de *qualificação* tem sido questionado e substituído pelo de *competência*, para expressar essa formação mais complexa.

Todas essas mudanças estariam gerando, de fato, maior crescimento econômico e, simultaneamente, uma nova organização do trabalho que pede maior participação e envolvimento dos trabalhadores? E se o fazem, isso significaria um trabalho caracterizado não mais pela dicotomia “concepção X execução”, mas sim por uma divisão menos acentuada, na qual prevaleceria uma *maior/nova qualificação* dos indivíduos? Existe, pois, lugar para o pleno desenvolvimento humano no cenário do “novo paradigma de produção”? Qual é a configuração das relações sociais decorrentes dessas modificações? E, principalmente, qual é o papel, o lugar da qualificação nesse “novo” contexto? Pode ela ser totalmente substituída pela noção de competência? Quais são as implicações dessa mudança?

Esta pesquisa não pretende dar respostas a essas indagações por demasiado amplas e também não se insere prioritariamente no contexto da chamada “reestruturação produtiva”; o que se intenciona é compreender e analisar o fenômeno da qualificação do trabalho do ponto de vista teórico, tendo por referência dois sociólogos que primeiro estudaram essa questão *no século XX*, a saber, Georges Friedmann e Pierre Naville.¹ Esse retorno à história não significa que a sociedade reproduza ciclicamente as mesmas discussões sobre os mesmos problemas sem progredir, mas sim que o passado é uma das maneiras para se compreender o presente, desde que as diferenças deste sejam demarcadas e problematizadas. Ver-se-á, em primeiro lugar, que várias das referidas questões já estavam presentes na reflexão destes autores, ainda que estudos atuais, ignorando as aquisições desses trabalhos anteriores, pareçam redescobrir ingenuamente fatos conhecidos há muito tempo (Dadoy, 1984). Mais ainda, mesmo que ambos tenham vivido em um contexto histórico diferente, imagina-se que suas análises sobre o conceito possam contribuir para que as respostas para essas perguntas possam ser menos dicotômicas, mais realistas e melhor contextualizadas.

De fato, escrever sobre o tema da qualificação é uma atividade complexa. O que é um indivíduo qualificado? O que é a qualificação do trabalho? Qual a relação da qualificação com a profissão: é uma profissão que é mais qualificada do que outra ou dentro de uma mesma profissão pode haver um indivíduo mais qualificado do que outro? Qual a relação da qualificação com a remuneração e com a educação? O que explica, por exemplo, as diferenças de salário e de prestígio entre uma mulher que cuida de velhos e um homem que controla uma central telefônica? Alaluf (1986) nos dá bem a “medida” dessa complexidade:

Sua definição [da qualificação] é dada *a priori* como uma evidência. Um médico é mais qualificado que um pedreiro, e um pedreiro qualificado vale mais do que um iniciante. Se um ganha mais que o outro, é em razão de sua qualificação. Com a qualificação, aborda-se então uma questão bem circunscrita: aquela da hierarquização dos indivíduos em função das tarefas que eles são obrigados a realizar em seu trabalho. Todavia, perde-se rapidamente nos meandros desta evidência. O médico é mais qualificado que o pedreiro porque ele estudou por mais tempo matérias complexas. A qualificação não seria então ligada apenas ao trabalho mas também à escola. Se o número de médicos aumenta consideravelmente, sua renda tende assim a abaixar. É também a raridade de uma competência que faz seu valor; ela é, pois, um assunto de mercado. O médico é mais qualificado na medida em que sua atividade é principalmente intelectual, enquanto a do pedreiro é manual. A diferença realça então igualmente as formas da divisão do trabalho e a apreciação que cada um faz dos trabalhos intelectuais e manuais. O médico, como o pedreiro, é avaliado também por aquilo que ele é não somente em seu *métier*, mas também na maneira de morar, de se vestir, de circular, de viver seus lazeres e suas férias, de se comportar em sociedade.* (p.9)

¹ Ainda que de maneira não sistemática, a discussão sobre a qualificação do trabalho já estava presente desde o século XVIII, em autores como Smith, Ricardo, Marx e Proudhon.

* Todas as traduções desta dissertação são livres e de minha inteira responsabilidade.

Vê-se assim que, do ponto de vista prático, a análise da qualificação recobre um grande número de questões e de problemas: a formação geral e profissional, as políticas de recrutamento, a organização do trabalho, as classificações e os salários, enfim, demanda um entendimento dos *conteúdos* que são requeridos para a formação do “indivíduo” para o trabalho e daqueles que são efetivamente adquiridos pelos trabalhadores. No plano teórico, esta análise requer, além da reflexão sobre esses *conteúdos*, uma compreensão do *conceito de qualificação* e das categorias a ele relacionadas, a saber, o mundo do trabalho e o mundo da educação. Em ambos os casos, a análise deve relevar o contexto histórico, social, cultural, político e econômico de uma dada sociedade, ou seja, deve basear-se num tempo e espaço determinados. Assim, na sociedade moderna, o desenvolvimento dessas dimensões impõe uma certa forma ao significado da qualificação e à aquisição de qualificações necessárias a esse desenvolvimento (Naville, 1956). Melhor dizendo, se a qualificação sempre existiu, a qualificação tal como a conhecemos hoje é um fenômeno moderno, já que os próprios mundos do trabalho e da educação referidos são também produzidos pela modernidade.

Dessa forma, antes de procedermos à análise da qualificação, faz-se necessário refletir sobre a categoria *trabalho*, não apenas porque o trabalho é a atividade sobre a qual aquela se exerce, mas também porque os sociólogos do trabalho, “desde os clássicos até os nossos dias, têm discutido questões relativas à qualificação e formas de organização, analisando-as, essencialmente, à luz do conceito de trabalho” (Manfredi, 1998, p.21). Além disso, uma vez que esta dissertação estuda dois autores da sociologia do trabalho francesa do pós-guerra, faz-se necessário analisar a concepção de trabalho desta abordagem e deste contexto. Depois disso, analisaremos a noção de *qualificação* associada a esta concepção de *trabalho*, para mostrar como ela tem sido questionada pelo “novo paradigma produtivo” e como, por isso mesmo, seu significado teórico deve ser recuperado. É isto que faremos no primeiro capítulo. No segundo, retomaremos o contexto intelectual, científico e sócio-econômico no qual viveram Friedmann e Naville. No terceiro e quarto capítulos, entraremos na produção teórica propriamente dita de ambos os autores, dando especial destaque à análise do trabalho e da qualificação. Finalmente, desenvolveremos as considerações finais.

1.1. A construção do moderno conceito de trabalho: do nascimento da sociologia ao chamado “modo de regulação fordista”

Antes da época moderna, o trabalho era feito na esfera doméstica e tinha um valor de uso privado. Em formas anteriores da sociedade ocidental,² o trabalho, como atividade voltada à produção de bens e serviços para a reprodução da espécie, tinha um significado pejorativo e penoso, sendo executado por escravos ou servos na maioria das vezes. A este trabalho não valorizado, sinônimo de *labor* e esforço físico, opunham-se outras atividades, estas sim reconhecidas e reguladoras da vida social, como a ação política na Grécia e a religião na Idade Média (Arendt, 1995). Nas sociedades tradicionais, havia, portanto, uma clara distinção entre o trabalho tido como sofrimento (trabalho manual) e o trabalho tido como prazer (trabalho mental),³ o que não seria portanto *trabalho*, mas sim *obra*, no sentido da atividade política e/ou da contemplação.

Enquanto a produção mercantil era marginal e o essencial das necessidades era coberto pela autoprodução doméstica e pela economia aldeã, a noção de trabalho *tout court*, de “trabalho sem predicados”, como dizia Marx, não podia ter curso. “Fabricava-se”, “confeccionava-se”, “preparava-se”, “penava-se”, “atarefava-se”, “aplicava-se a ocupações” diversas, específicas, incomensuráveis no quadro da comunidade doméstica, e as diversas *atividades* eram assumidas, segundo uma divisão imutável de tarefas, pelo homem, a mulher, as crianças ou os idosos. Elas eram “geradas” (*gendered*), segundo a expressão de Ivan Illich, não tendo pois um denominador comum, não eram intercambiáveis nem podiam ser comparáveis e avaliadas segundo uma mesma unidade de medida. **O termo “trabalho” designava não o ato criador ou produtivo mas a atividade enquanto pena, desgasto, fadiga.**(Gorz, 1991, p.2, grifos nossos)

Não se pode esquecer que

todas as línguas européias, antigas e modernas, possuem duas palavras de etimologia diferente para designar o que para nós, hoje, é a mesma atividade, e conservam ambas a despeito do fato de serem repetidamente usadas como sinônimas. (...) Assim, a língua grega diferencia entre *ponein* e *ergazesthai*, o latim entre *laborare* e *facere* ou *fabricai*, que têm a mesma raiz etimológica; o francês, entre *travailler* e *ouvrer*, o alemão entre *arbeiten* e *werken*. **Em todos esses casos, só os equivalentes de “labor” têm conotação de dor e atribulação.** O alemão *Arbeit* aplicava-se originariamente ao trabalho agrícola executado por servos, e não ao trabalho do artífice, que era chamado *Werk*. O francês *travailler* substituiu a outra palavra, *labourer*, e vem de *tripalium*, que era uma espécie [de instrumento] de tortura. (Arendt, 1995, p.90, grifos nossos)

² Esta pesquisa concentra-se sobre a noção de trabalho nas sociedades ocidentais. Assim, deve-se notar que, em outras formas sociais, a questão do trabalho aparece de maneira totalmente diferente: em muitas delas, “o termo e a noção de trabalho estão ausentes. Em outras, estão estilizados entre várias palavras e realidades, ou então deslocados em relação ao que nós convencionamos chamar trabalho, ou ainda não fazem o objeto de nenhuma valorização ou desvalorização. Em outros lugares, os contrários do trabalho não são nem o repouso nem o lazer” (Freysenet, 1994, p. 114).

³ Na verdade, Hannah Arendt (1995) nos mostra que a distinção entre trabalho intelectual e trabalho manual é uma invenção moderna, não existindo, portanto, nem Grécia nem Idade Média (ainda que aqui se possa encontrar sua origem). A distinção se fazia entre “artes liberais” e “artes servis”, mas “o que as diferencia não é, de forma alguma, ‘um grau superior de inteligência’, nem o fato de que o ‘artista liberal’ trabalha com o cérebro enquanto o ‘sórdido negociante’ trabalha com as mãos. O critério antigo é basicamente político” (p. 102).

Ao mesmo tempo, porém, se o trabalho não era valorizado, ele permitia não apenas a satisfação das necessidades mais imediatas do homem como também criava utilidades que acrescentavam algo à natureza, modificando-a e também modificando o próprio homem. Em outros termos, criando com as suas mãos e cérebro e relacionando-se com o processo de seu trabalho até que o produto final aparecesse, o homem trabalhador podia perceber a concretude de seu trabalho, o que lhe conferia o estatuto de *homo faber*⁴ – exatamente aquele que *faz*, *fabrica* e literalmente trabalha sobre a matéria, sobre os materiais.⁵ O trabalho aqui não é apenas uma atividade econômica divorciada de outras esferas da vida social, como a família, a comunidade, o lazer; ao contrário, as atividades de trabalho estão integradas a esses outros domínios, e é desse conjunto que o indivíduo deriva sua auto-identificação e sua personalidade. É assim que

durante a maior parte da história, os homens “foram” o que “faziam”. Isto não quer dizer que particularmente eles gostavam do que faziam – o problema “satisfação no trabalho” é tão moderno quanto o do “significado” do trabalho. Dizer “eu sou um camponês” era, muito provavelmente, algo muito distante do orgulho, entusiasmo, ou mesmo contentamento. Mesmo assim, provia uma auto-identificação para o indivíduo que era estável, consistente e reconhecida desta maneira tanto pelos outros como por ele próprio. (Berger, 1983, p.14)

Na verdade, a noção de *homo faber* está muito próxima da noção francesa de *métier*⁶, que orientará grande parte da sociologia do trabalho francesa, fortemente marcada pela tradição humanista. Esta tradição vê o trabalho como o ato fundador da vida social e da realização de si e elege o trabalhador de *métier* como o ator principal na produção de riquezas e de valores. Dadoy (1989) nos mostra que, apesar da etimologia deste termo evidenciar uma certa conotação pejorativa,⁷ ele foi adquirindo uma valorização positiva com o passar

⁴ Hannah Arendt (1995) revela que “à parte seu desdém pelo labor, os gregos tinham suas razões para não confiar no artífice, ou antes, na mentalidade do *homo faber*”. Mas ela diz que essa desconfiança só é encontrada em certos períodos e, novamente, baseia-se num critério político, a saber, “na convicção de que o labor do nosso corpo, exigido pelas necessidades deste último, é servil. Consequentemente, as ocupações que não consistiam em labor, mas ainda assim eram exercidas com a finalidade de atender às necessidades da vida, foram assimiladas à condição de labor; e isto explica **as mudanças e as variações de avaliação e classificação em diferentes períodos de tempo e em diferentes lugares**” (p.93-4, grifos nossos). Assim, na Grécia, a distinção não é tanto entre labor e trabalho, mas sim entre atividades motivadas para cuidar de negócios privados (labor e, na maioria dos casos, também trabalho) e atividades motivadas para atender às coisas públicas (a ação política).

⁵ Note-se que “a palavra latina *faber*, que provavelmente se relaciona com *facere* (‘fazer alguma coisa’, no sentido de produção)” (Arendt, 1995, p.149) – que tem, por sua vez, a mesma raiz etimológica que *fabricari* –, não contém o significado de dor e atribulação original da palavra *labor*.

⁶ Que, em português, se traduz por “ofício”. Devido à forte conotação e tradição do termo *métier* na França, optamos por utilizar, no decorrer desta dissertação, o original em francês.

⁷ O termo “foi criado no século X, pela deformação da antiga palavra *menestier*, *mistier*, ‘serviço’, ‘*métier*’ [‘ofício’], ele mesmo uma contração do latim *ministerium*. Ora, o latim *ministerium*, que deu origem a ‘ministério’, vem ele mesmo de *minus*, o menos, o inferior. A etimologia da palavra evidencia uma certa conotação pejorativa da atividade relativa: à origem, o homem de ‘*métier*’ era um servo e, muitas vezes mesmo, um escravo” (Dadoy, 1989, p.73). É interessante relacionar esta conotação pejorativa com aquela revelada por Arendt na nota 4.

do tempo:

Na Idade Média, todavia, quando aparece o termo, ele se adorna do prestígio dos novos *métiers*, que emergem, por uma mutação fantástica, da divisão do trabalho entre as cidades e os campos. (...) As tarefas, outrora repartidas indiferentemente entre todos os trabalhadores agrícolas do campo, relativamente polivalentes, tornam-se a especialidade de um indivíduo, que, na cidade, consagra-se a ela exclusivamente. **Os *métiers* definem-se por práticas profissionais artesanais, especializadas sobre uma categoria de produtos**, fabricados a partir de uma matéria-prima central (o couro, a lã, o linho, a madeira, etc.) e de técnicas específicas, transmitidas de geração em geração. A cidade torna-se um mercado tão importante que verdadeiras comunidades se constituem em torno de um *métier*. A vida comunitária se organiza a partir de regras que estruturam as relações entre os mestres e os aprendizes e que regem estritamente o processo de aprendizagem. (...) **A noção de *métier* permanecerá por muito tempo tributária do artesanato**, apesar da mecanização nascente, a partir do século XVIII, e da industrialização no século XIX. **Todavia, verdadeiros *métiers* constituem-se no meio industrial**, que darão origem aos sindicatos de *métiers*, substituídos pelo sindicalismo de indústria desde o começo do século XX, na França. **Desde então, a noção de *métier* perde um pouco sua conotação corporativista, para se centrar nas questões de formação e de qualificação**, notadamente depois dos grandes períodos de desemprego, que provocam, não somente a crise do emprego dos anos 1930, mas também as perturbações que acompanham as duas guerras mundiais. O desenvolvimento considerável do salariado depois da segunda guerra mundial **acaba de desestabilizar a imagem dos *métiers* artesanais, para promover aquela dos *métiers* modernos, fundados sobre a formação inicial**. (p.72-3, grifos nossos)

A definição do trabalho em Georges Friedmann também pode ser associada ao *homo faber*, mas esta definição é apenas parcial, pois, se “o trabalho é um denominador comum e uma condição de toda vida humana em sociedade” (1973a, p.19), ele não pode, por outro lado, ser compreendido *a priori*, isto é, de maneira universal e abstrata, fora de um tempo e de um espaço determinados:

Não existe uma finalidade universal do trabalho que se possa afirmar abstratamente, e seria perder tempo filosofar sobre o trabalho separando-o dos grupos sociais, étnicos, dos contextos culturais em que se efetuou. (...) Convém desconfiar [portanto] das definições metafísicas ou apenas gerais do trabalho (...) sem referência à variedade de suas formas concretas segundo as sociedades, as culturas, as civilizações, sem reflexão suficiente sobre a maneira pela qual o trabalho é vivido e sentido pelos que o efetuam. (Ibid., p. 21-2)

Além disso, é claro que essa idéia do artesão, do *homo faber*, pode ser considerada como um tipo ideal que, como tal, não se encontra *ipsis literis* na realidade, ou seja, não corresponde inteiramente aos acontecimentos históricos reais. Friedmann (1950), falando sobre a dificuldade do trabalho moderno em proporcionar aquilo que ele denomina a “alegria no trabalho” do artífice, afirma, por outro lado, “que os *laudatores temporis acti*, exaltando indistintamente a alegria no trabalho de todo e qualquer artesão dos bons e velhos tempos, se esquecem de que estes, nas condições econômicas, sociais e técnicas em que trabalhavam em certas épocas e em certas regiões, estavam longe de sempre a poderem sentir” (p.342). Pierre Naville (1956), referindo-se ao artesanato, também afirma que o “*métier* completo” só pode configurar-se como uma tendência:

O **“*métier completo*”** de um mesmo indivíduo, que jamais existiu sob uma forma totalmente pura, (...) **é um mito**. De fato, não é senão uma tendência. Mesmo Robinson tinha Sexta-Feira. Durkheim (*Da divisão do trabalho social*, 1893), que viu na divisão do trabalho um fato de solidariedade, fez remontar a origem a um estado de indiferenciação de tarefas, da qual a etnologia jamais pôde trazer provas. **Todos os grupos sociais conheceram as especializações do trabalho, às quais se ligaram graus diferentes de consideração, de mérito e de retribuição.** (p.47, grifos nossos)

De qualquer forma, independentemente dessas restrições – que atestam que a divisão social do trabalho e as especializações qualitativas são inerentes a qualquer sociedade, mesmo àquelas com as formas de produção as mais “primitivas” –, todas as características brevemente descritas acima, relacionadas ao trabalho artesanal, têm muito pouco a ver com o que hoje denominamos trabalho, ou seja, tem muito pouco a ver com a maioria dos trabalhos realizados na sociedade moderna – trabalhos que não agem diretamente sobre a matéria, ou seja, “trabalhos que não consistem exclusivamente em atividades de transformação” (Friedmann, 1973a, p.21) e que também não são feitos para uso próprio daquele que o fabrica.

O trabalho como o conhecemos hoje é um fenômeno da modernidade, ou seja, ele é o resultado de transformações específicas dentro da história ocidental moderna que colocaram em xeque as legitimações da sociedade tradicional. Pode-se dizer que as mudanças que proporcionaram uma nova concepção do trabalho estão relacionadas a desenvolvimentos que se poderiam denominar estruturais e ideológicos da moderna história ocidental: no primeiro caso, tem-se a profunda intensificação da divisão social e técnica do trabalho, acarretada pela revolução industrial; no segundo, tem-se a secularização do conceito de vocação,⁸ pela qual se atribuiu um significado religioso ao trabalho secular cotidiano, que foi interiorizado como um dever, como uma ocupação regular do homem na divisão do trabalho. A partir daí, as diferentes palavras acima referidas, que expressavam atividades distintas, passaram então a ser utilizadas como sinônimas. Como diz Claus Offe (1989, p.14),

a antiga hierarquia entre atividades “inferiores” e “superiores”, entre meros afazeres úteis ou necessários e manifestações significativas de vida (que se reflete na maior parte das línguas européias através da dualidade de conceitos como *ponos/ergon*, *labor/opus*, *labour/work*, *Arbeit/Werk*, *trabalho/obra*), foi nivelada e até mesmo invertida em consequência do triunfo da reforma teológica, das construções teóricas político-econômicas e da revolução burguesa.

⁸ Primeiro nos países protestantes, onde os termos *Beruf* e *calling* – equivalentes semânticos de “vocação” em português – tinham originalmente forte conotação religiosa, ao contrário das palavras que correspondem a eles na maioria das outras línguas: “para aquilo que hoje chamamos de ‘vocação’ (no sentido de um plano de vida, de uma determinada área de trabalho), nem os povos predominantemente católicos nem a Antigüidade Clássica conheceram um termo equivalente, ao mesmo tempo em que ele tem existido entre todos os povos predominantemente protestantes” (Weber, 1992, p. 52). Aqueles que mais se aproximam de vocação, nesse sentido secular – *opus*, *officium*, *munus*, *professio* –, não têm conotação religiosa alguma. Em resumo, com exceção das línguas anglo-saxãs, vê-se que nas outras línguas, onde a palavra correspondente a *Beruf/calling*/vocação tinha um sentido religioso, faltava-lhe a conotação de vocação terrestre; por outro lado, quando esta última concepção aparecia, faltava-lhe uma conotação religiosa.

A valorização do trabalho como *atividade fundante da sociabilidade e base das classificações sociais* está, portanto, inserida no contexto da formação da era moderna, quando a *então* concepção “clássica” do trabalho – que o opunha à ação política e/ou à contemplação, estas sim valorizadas – teve que ser reformulada para se justificar a presença de um número cada vez maior de homens (agora cidadãos) que não tinham mais sua sobrevivência vinculada à produção escrava e/ou servil e que eram livres para vender a sua força de trabalho. No decorrer desse período de transformações, em que, simultaneamente,⁹ a produção mercantil se expandia superando a autoprodução e o trabalho era elevado à condição de valor em si, passando de uma tarefa necessária a um dever moral, “o trabalho foi incorporado à ideologia burguesa como categoria universal e fundadora de toda vida social, de forma independente de seu contexto histórico, como atividade natural e de produção e troca de valores de uso, necessária à reprodução material da vida em sociedade” (Liedke, 1997, p.272).

O conceito de trabalho que se conhece hoje é, assim, “uma invenção da modernidade, mais exatamente uma invenção do capitalismo industrial. (...) A noção de trabalho só aparece no seu sentido atual à medida que a produção e o consumo superam a autoprodução” (Gorz, 1991, p.1). Mais precisamente, é apenas no século XIX que o trabalho aparece em sua forma pura: o trabalho, a família, a religião, os rituais, que formavam um todo indiferenciado, tornam-se independentes um do outro. Aqui, há a separação entre a esfera doméstica e a esfera do trabalho, que passa para o espaço público: neste espaço, ele passa a ter valor de uso para os outros, para os outros em geral, e torna-se uma atividade *paga e remunerada*; ou seja,

o trabalho deve ter uma validade ou valor social reconhecido e este lhe será atestado pela possibilidade de trocá-lo contra uma quantidade determinada de *um outro trabalho qualquer*, dito de outra forma, pela possibilidade de vendê-lo, de apresentá-lo sob a forma mercadoria. É por sua forma mercadoria que ele se torna trabalho social “em geral”, trabalho abstrato, participação no processo de produção social em seu conjunto. (Ibid., 1991, p.2)

Por outro lado, as atividades desempenhadas para a reprodução tornam-se circunscritas ao espaço privado da família, e surge aí a caracterização deste tipo de atividade como trabalho doméstico – reservado às mulheres e não reconhecido socialmente. A vida social que resulta daí traduzir-se-á pela oposição do sujeito da razão em relação ao sujeito submetido a paixões e desejos; ou seja, oposição entre o “homem racional” que trabalha no espaço público da produção e a “mulher irracional” que atua no espaço privado da esfera doméstica. Com todas

⁹ Num processo de grandes mudanças como esse, não se pode afirmar a anterioridade de um fenômeno sobre outro; ou seja, não se pode estabelecer uma relação de causa e efeito entre eles: não se pode dizer se foi a produção capitalista que causou a valorização do trabalho nem que esta é que originou aquela. Weber (1992), na análise desse processo, fala em “afinidades eletivas”.

as separações referidas, o homem do século XIX torna-se cada vez mais um indivíduo definitivamente dividido (Billard, 1993).

Não se pode esquecer também que, juntamente com essa mutação nas relações de trabalho, houve uma profunda metamorfose na concepção do tempo e do espaço. Thompson (1979) nos mostra como o capitalismo, necessitando uma maior sincronização do trabalho, vai impondo aos trabalhadores um tempo regular, linear, disciplinado, ao mesmo tempo em que destrói os hábitos e costumes com os quais eles distribuíam seu tempo entre trabalho e ócio – inseridos em um ciclo irregular do tempo, ditado pela necessidade, em que ritmos de trabalho intenso eram alternados com esportes e festas populares (nas segundas-feiras inclusive). É interessante observar o papel que desempenha a instituição escolar nascente para o processo de interiorização dos valores condizentes com essa nova maneira de trabalhar: ordem, pontualidade, regularidade. Essa imposição de um tempo abstrato, mensurável, previsível, “produtivo”, enfim, racional, possibilitada em grande parte pelo uso difundido dos relógios, caracteriza cada vez mais a separação acima referida entre trabalho, família e lazer, ou seja, entre trabalho e vida. Torna-se evidente, assim, que o controle do tempo refere-se não apenas às horas de trabalho, mas à vida como um todo. Ao mesmo tempo, a noção de espaço deixa de ser marcada pela identidade local de trabalho, local de formação e local de moradia (Adorno, 1997). A autonomização do trabalho em relação às outras esferas da vida significa também a introdução de uma nova lógica que irá regê-lo, a saber, a “economia do tempo”. É uma lógica que se diferencia profundamente daquela que preside as outras atividades humanas, como os jogos, as festas, os rituais etc.; estas, por terem uma finalidade em si mesmas, têm seu sucesso dependente justamente da possibilidade de fazê-las durar mais tempo.

O trabalho aparece, assim, como uma construção social e um produto histórico: é uma “invenção” criada pelo século XIX europeu, que designa a emergência da *relação salariada* e do trabalhador livre para vender a sua capacidade de trabalho (Freysenet, 1993). Além da separação do trabalho de outras atividades, essa nova relação social vai promover mais uma ruptura fundamental: *a separação do trabalho do trabalhador*, da aprendizagem do exercício do trabalho – o que terá, como se verá mais à frente, enormes conseqüências para a análise da qualificação. Essa nova configuração implica uma profunda modificação na relação do homem com seu trabalho, pois rompe violentamente com a maneira pela qual a atividade profissional era vivida e praticada. Como diz Billard (1993, p.31), “a abolição dos *métiers* e das corporações destruiu as mediações tradicionais entre o trabalhador e a sociedade. A relação salarial, que é um vínculo de subordinação, comanda a separação do trabalhador do produto de seu trabalho. A organização taylorista do trabalho concluirá a divisão ao separar o trabalhador de seu trabalho mesmo”.

Com base nas transformações anteriormente descritas, percebe-se como surge a noção de *trabalho moderno*, que é definida por uma relação de opostos, isto é, por oposição àquilo que é considerado não-trabalho, a saber, todas as outras formas de atividade social que não estão inseridas na produção propriamente dita, que não são assalariadas, que não podem ser trocadas por *um outro trabalho qualquer*. Em outros termos, o trabalho, na acepção moderna, refere-se às atividades inseridas na produção e que visam a acumulação; outras formas de atividade, que estão na esfera da reprodução e que visam o consumo, não são reconhecidas como trabalho. Em uma palavra, o trabalho valorizado é o *trabalho produtivo*: “tanto Adam Smith quanto Marx estavam de acordo com a moderna opinião pública quando menosprezavam o trabalho improdutivo, que para eles era parasítico, uma espécie de perversão do trabalho, como se fosse indigno deste nome toda a atividade que não enriquecesse o mundo” (Arendt, 1995, p.97). Nessa *forma histórica e socialmente construída*, o trabalho torna-se, portanto, sinônimo de *trabalho assalariado*, coletivo, fabril, ocupado por homens, na esfera pública;¹⁰ enfim, *emprego*¹¹, o exercício de uma atividade econômica dentro da divisão social e técnica do trabalho por meio de uma *profissão*¹².

É também a partir de todas essas transformações – que vão revelando os fenômenos da pobreza, da multidão, da fábrica, da cidade industrial etc. –, que se tem, em fins do século XIX, o nascimento da sociologia e, com ela, a reflexão sobre essa nova maneira de encarar o trabalho, valorizando-o. Na verdade, esta valorização vai ao encontro dos objetivos das revoluções industrial e francesa: como os homens poderiam conquistar os ideais de liberdade, igualdade e fraternidade propostos por essas revoluções? Possivelmente através do trabalho.

¹⁰ Claro está que, nessa concepção, o trabalho doméstico, por exemplo, por estar na esfera da reprodução, não é considerado. Mais ainda, nessa concepção, a divisão sexual do trabalho é naturalizada, na medida em que os papéis sociais masculinos e femininos são distribuídos com base em uma pretensa divisão natural de qualidades do homem e da mulher. Essas posturas serão reformuladas somente bem mais tarde, por volta da década de 60. Esse aspecto será retomado nas conclusões desta dissertação.

¹¹ A noção de emprego – e de seu correlato: o desemprego – surge no final do século XIX, quando a segunda revolução industrial joga nas ruas uma multidão de “vagabundos e miseráveis” que se vê desprovida da antiga proteção da família e da comunidade, base da qual retirava suas condições de reprodução e existência (Fouquet, 1998). É nesse momento que se colocam as premissas da proteção social, mas é somente no século XX que a noção de emprego se estende para todas as formas de atividades remuneradas, assalariadas ou não; também a noção do desemprego só vai ser expandida quando o salariado tornar-se a forma dominante de trabalho remunerado (Ibid.). O emprego refere-se, antes de tudo, ao lugar que uma pessoa ocupa no mercado de trabalho, ao fato dela estar submetida a uma atividade remunerada, à relação que a une a uma organização, num contexto que é construído fora e antes dela e que lhe fornece garantias e proteção coletivas (Dadoy, 1989; Fouquet, 1998). Dito de outro modo, o emprego é o conjunto de modalidades de entrada e saída do mercado de trabalho, assim como a tradução da atividade de trabalho em termos de estatuto social (Maruani, 1999).

¹² Diferentemente da sociologia das profissões (com forte tradição nos países anglo-saxões), para quem uma *profissão* se define pelo conhecimento formal, abstrato, de nível superior (Barbosa, 1993; Bonelli, 1993) – diferindo das ocupações assalariadas comuns – a sociologia do trabalho francesa considera a profissão como “a ocupação pela qual se ganha a vida; a profissão de qualquer um é sua atividade remunerada, qualquer que ela seja (...) – atividade independente, salariada, servil ou liberal” (Dubar e Tripier, 1998, p.10). Ao mesmo tempo, porém, a profissão se refere às tradições das corporações de ofício: ainda que seja uma atividade especializada e remunerada, a profissão guarda referências com o *métier*, no sentido artesanal (Naville, 1956).

Assim, dada esta dimensão, o trabalho passa a ser uma das principais categorias da reflexão sociológica, e é profundamente estudado pelos clássicos Marx, Durkheim e Weber. Como diz Claus Offe (1989, p.13-4),

resumidamente, o propósito genérico da construção teórica na sociologia é o da formulação dos princípios gerais que moldam a estrutura da sociedade, programam sua interação ou seus conflitos, comandam o sentido do seu desenvolvimento e conduzem a auto-imagem do seu presente e do seu futuro. Observando as respostas a tais indagações quanto aos princípios de organização das estruturas e dinâmicas sociais, elaboradas no período entre o fim do século XVIII e o término da 1ª guerra mundial, não será difícil concluir que **o trabalho assume uma posição estratégica nesses projetos da teoria social**. O modelo de uma sociedade burguesa voltada para a atividade econômica, dedicada ao trabalho, impulsionada por sua racionalidade e abalada pelos conflitos trabalhistas, é o centro das pesquisas de Marx, Weber e Durkheim – configurando uma clara identidade, apesar das divergências na abordagem metodológica e nos resultados teóricos.(...) A esfera do trabalho mediatizado pelo mercado foi por um lado – na interpretação de Weber – teologicamente sancionada e etificada ou – segundo Marx – elevada ao nível profético absoluto, na seqüência de um “atavismo à valorização”, auto-induzido pelo modo capitalista de produção; um processo em cujo reflexo, secularizado e imanente, apenas Durkheim buscou demonstrar o surgimento de uma solidariedade orgânica em um ordenamento corporativo da sociedade burguesa. (grifos nossos)

Assim, percebe-se que os referidos autores, ainda que tenham metodologias e termos distintos, estão, no fundo, refletindo sobre as conseqüências da modernidade, entre elas a valorização desse trabalho organizado coletivamente, exercido dentro de um mercado de forma normativa e racional, que traz junto de si um grande paradoxo: se o trabalho é, por um lado, integrador e fonte de riqueza, ele assume, ao mesmo tempo, formas degradantes de desenvolvimento. Pode-se dizer assim que, *filosoficamente*, o trabalho tem todas as possibilidades para proporcionar ao indivíduo e à sociedade a sua plena realização; *concretamente*, porém, os contrangimentos impostos pela sociedade moderna são também enormes. É a partir dessa contradição que toda a literatura do século XX vai atribuir uma negatividade ou uma positividade ao trabalho – e à qualificação.

É em Marx que a negatividade do trabalho sob o modo de produção capitalista aparece de forma mais enfática, uma vez que a sua fragmentação torna-se sinônimo de degradação. Ao mesmo tempo, a análise que Weber faz da valorização do trabalho como produto das mentalidades mostra que o trabalho como um dever moral, como um fim em si mesmo, transforma-se justamente no trabalho fragmentado (criticado por Marx) inserido em um sistema burocratizado sob o qual o indivíduo tem que viver: “a ênfase do significado ascético de uma vocação fixa propiciou uma justificação ética para a moderna divisão do trabalho” (Weber, 1992, p.117). Ao se transformar nessa atividade fragmentada dentro de uma estrutura profissional burocratizada, assentada sobre princípios racionais de contrato de trabalho livre, de salários fixos, de esferas individuais de competência determinadas dentro da hierarquia das empresas, onde a seleção, recrutamento e promoção são feitas por meio de qualificações

(Grint, 1996), ou seja, ao se tornar trabalho assalariado, emprego, o trabalho moderno torna-se apenas um meio para a satisfação de suas necessidades, e não uma satisfação em si mesma (como deveria ser para Marx) nem um fim em si mesmo (como era para os calvinistas). Nessa forma de trabalho em que o objetivo é a produção de mais-valia e a acumulação, existe uma dependência dos indivíduos em relação ao sistema, expressa pela dominação de classe (no caso marxista) ou pela dominação da racionalidade (na perspectiva weberiana). Apenas Durkheim via a dependência e a divisão do trabalho não como fatores de dominação mas, antes, como promotores de solidariedade e de desenvolvimento individual.¹³

Pode-se dizer que o paradoxo acima revelado – trabalho como fonte de riqueza e integração, por um lado, e de degradação, por outro – e os aspetos associados ao trabalho descritos por Marx, Weber e Durkheim continuaram vigendo de modo quase inabalável na primeira metade do século XX. De fato, durante o período conhecido como “modo de regulação fordista”¹⁴ nos países centrais, o trabalho, ainda que submetido a métodos de organização que realçavam a alienação estudada por Marx, estava imbuído de uma moral condizente com a ética do trabalho analisada por Weber, que pôde se realizar profundamente no período do pleno emprego; até mesmo a solidariedade vislumbrada por Durkheim manifestava-se – ainda que não fosse a solidariedade decorrente da divisão do trabalho –, na

¹³ Georges Friedmann (1964) faz questão de enfatizar que a interdependência originária da divisão técnica do trabalho – que corresponderia à “solidariedade orgânica” em Durkheim – não tem nada a ver com uma interdependência moral: “não se trata, pois, da solidariedade nascida de segmentos similares, como na solidariedade ‘mecânica’ de Durkheim, mas, ao contrário, de segmentos muito diferentes e cujo conjunto, não obstante, não engendra necessariamente uma solidariedade ‘orgânica’. (...) Em que medida e em que condições essa interdependência técnica será suscetível, por si só, de criar sentimentos de interdependência moral? É isto que, segundo sabemos, jamais foi estudado com métodos de investigação científica. É possível que tal estudo revelasse casos muito diversos. Nossas próprias experiências nas oficinas, os testemunhos de operários e observadores participantes nos levam a crer que a interdependência mecânica não suscita necessariamente a solidariedade moral e que numerosos outros fatores intervêm aqui. (p.148) (...) A solidariedade operária, pelo contrário, ultrapassa o quadro de uma empresa particular. (...) Não é a interdependência das operações impostas pela divisão do trabalho que suscita nesse grupo humano um sentimento de solidariedade moral, uma rede de vínculos duradouros. Não é a sua condição técnica que suscita (ao menos parcialmente) esse sentimento, mas sua condição social, a consciência cotidiana de sua condição comum diante do empregador (patrão ou representantes) e, em geral, na sociedade de que fazem parte” (p.150-1).

¹⁴ Tal como concebido pela Escola Francesa de Regulação. Ainda que o *fordismo* possa ser compreendido por meio de uma perspectiva micro-social, isto é, relativa a métodos de organização do trabalho (e, nesse sentido, próxima às técnicas tayloristas), esta Escola não o concebe apenas desse ponto de vista mas, também, por meio de suas relações com os aspectos sociais, políticos e econômicos presentes fora da fábrica. Neste âmbito macro, ela concebe o fordismo como “o modo de desenvolvimento – articulação entre um regime de acumulação intensivo e um modo de regulação ‘monopolista’ ou ‘administrado’ – que marca uma determinada fase de desenvolvimento do capitalismo em países do centro: os anos de prosperidade sem precedentes do sistema no pós guerra” (Ferreira e al., 1991, p.4), assentado sobre o *pacto* entre trabalho, capital e Estado. Se o fordismo possui as acepções micro e macro, no enfoque “regulacionista”, “existe necessariamente uma articulação entre os dois níveis de definição; embora distintos, eles não são independentes. Isto significa, em particular, que deve haver uma compatibilidade entre o paradigma dominante em determinada formação social no que se refere à organização do processo da produção e a macroestrutura sócio-econômica de acumulação (ou seja, o regime de acumulação e o modo de regulação vigentes). Sem tal compatibilidade, o modo de desenvolvimento não se viabilizaria do ponto de vista histórico” (Ibid., p. 5-6).

medida em que os trabalhadores se uniam para reivindicar direitos em comum. Como a realidade empírica propiciava essa centralidade do trabalho?

O movimento iniciado por Taylor no final do século XIX procurava aplicar “métodos científicos” ao processo de trabalho visando sua otimização; mais especificamente, visava aplicar “métodos racionais” aos problemas complexos e crescentes do controle do trabalho nas empresas capitalistas em rápida expansão – quando se dá a passagem do capitalismo concorrencial para o monopolista, isto é, quando se inicia a organização da indústria em monopólios. Neste cenário em que se impõe uma nova ordem industrial, em que se exige uma *nova maneira de trabalhar*, a insubordinação e a indisciplina dos trabalhadores tornam-se o grande obstáculo a ser superado. Assim, pode-se dizer que o taylorismo é uma resposta do capital à resistência dos trabalhadores de *métier* em aceitar a destruição de *seu modo* de trabalhar, de sua autonomia, de sua mobilidade¹⁵ (Coriat, 1994).

Para a obtenção do referido método científico, eram necessárias a observação e análise direta do modo de operar dos trabalhadores, ou seja, do processo de trabalho: a decomposição deste processo em *postos de trabalho*, onde se exerceriam *tarefas* precisas, criaria a melhor maneira de produzir – o chamado *the one best way* ou trabalho padrão –, que deveria ser *prescrita* ao conjunto dos trabalhadores. Em outros termos, com base na cronometragem e na análise dos tempos e movimentos, havia a decomposição do trabalho real em tarefas “cientificamente” estudadas; a tarefa conseguiria diminuir a porosidade do trabalho ao eliminar o marca-passo, os tempos mortos. Assim, esse modelo pretendia não deixar ao trabalhador qualquer decisão sobre o modo de executar o seu trabalho; caberia à “gerência científica” a tarefa de prescrever e controlar o modo concreto de execução de qualquer atividade.

Nessa forma de organizar o trabalho, havia, portanto, uma profunda separação entre gerência e trabalhadores: aos primeiros caberiam as atividades de concepção e, aos segundos, as de execução. As qualificações requeridas para esse trabalhador de chão da fábrica tornam-se, portanto, apenas simples conhecimentos técnicos, aprendidos formalmente em um curto espaço de tempo, que correspondem a uma determinada tarefa, exercida *individualmente* no posto de trabalho de maneira simples e repetitiva. Essa decomposição sistemática dos gestos do trabalhador torna de fato possível a incorporação maciça de trabalhadores ditos *semi* ou

¹⁵ Fazendo a resenha deste livro de Coriat, *L'atelier et le chronomètre*, Pierre Naville (1981a) pergunta: “pode-se afirmar que o objetivo de Taylor seja o de essencialmente destruir o *métier* propriamente dito, como tal?” (p.513). Para ele, Taylor visa antes o rendimento, o que atinge indiretamente o antigo *métier*.

não-qualificados e não organizados à produção, em substituição ao *operário profissional de métier*.¹⁶ (Coriat, 1994; Naville, 1981a)

Todo esse processo de destruição dos *métiers* e de implementação das técnicas tayloristas/fordistas de organização de trabalho não se deu sem uma enorme resistência por parte dos trabalhadores. A resistência não era necessariamente contra o progresso técnico em si, mas sim contra o novo sistema de trabalho que lhes retirava o controle sobre de seu próprio tempo e lhes impunha alta disciplina e vigilância. Ou seja, eles lutavam contra a destruição de sua liberdade de viver de acordo com seus interesses, costumes e hábitos de trabalho. Também se deve ressaltar que a resistência variava desde as formas coletivas, como as greves, até as formas mais sutis, exercidas individualmente no cotidiano de trabalho (Leite, 1994).

Com a introdução da cadeia de montagem, cuja principal característica é a fixação do posto de trabalho, Henry Ford racionaliza a detalhada divisão técnica do trabalho idealizada por Taylor: o ritmo e o movimento do trabalhador passam a ser controlados pela própria máquina (e não apenas pela organização do trabalho), o que reduz a porosidade do trabalho e aumenta a produtividade de maneira brutal. Se o taylorismo baseava-se na *performance* individual, o fordismo se fundamenta na socialização do ritmo de trabalho, já que todos os trabalhadores submetem-se à velocidade de uma mesma correia transportadora (Coriat, 1994). Ao mesmo tempo, busca-se, ao lado da correia transportadora, um outro princípio, qual seja, o agrupamento das máquinas por tipo de operação. Este objetivo será alcançado por Ford com a substituição das *máquinas universais* pelas *máquinas especializadas*: enquanto as primeiras só podem ser manejadas por um trabalhador que possua uma variedade de modos operatórios, as segundas demandam apenas operários semi e não-qualificados (Ibid.). Vê-se assim que essa nova base técnica não apenas dá continuidade à separação entre concepção e execução como, também, promove uma subdivisão das próprias tarefas de execução, fragmentando-as e exigindo cada vez mais a entrada maciça de *ouvrier spécialisés* e *manoeuvres* nas indústrias (Ibid.). Apesar dessas diferenças em termos técnicos, fordismo e taylorismo podem ser assemelhados no plano específico dos princípios e técnicas de organização da produção, baseados na *prescrição* e na não-valorização das qualificações e que visam o aumento de produtividade.

¹⁶ As classificações profissionais vigentes na França, à época de Naville e Friedmann – as chamadas “classificações Parodi” –, serão descritas posteriormente. Por enquanto, é preciso notar que essas classificações reconhecem as seguintes categorias: operário profissional (*ouvrier professionnel* – O.P.), correspondente ao trabalhador qualificado; operário especializado (*ouvrier spécialisé* – O.S.), correspondente ao *trabalhador semi-qualificado*, e o “servente/ajudante” (*manoeuvre* – M), identificado como *trabalhador não-qualificado*.

Além da incorporação dos métodos tayloristas de organização do trabalho e da transformação na base tecnológica, Ford introduz uma mudança na *política salarial* que irá expressar a possibilidade de se conceber o fordismo de uma maneira mais ampla: uma sociedade de massa acordada no consumo de massa. O grande “salto” de Ford foi possibilitar, justamente a partir de uma mudança na base técnica, um *salário mais alto* e uma redução da jornada de trabalho na sua empresa (os famosos cinco dólares e oito horas diárias), *sem diminuição dos lucros*. Ao contrário, essa política não apenas promovia uma maior colaboração por parte dos trabalhadores como, também, dava-lhes dinheiro e tempo para consumir os produtos de sua empresa. Assim, se a instauração dos cinco dólares diários foi inicialmente concebida para romper com uma insubordinação crônica dos trabalhadores, ela acaba influenciando definitivamente as condições de existência e de reprodução da classe operária: impedidos de agora em diante de retirar seus meios de subsistência das bases rurais e domésticas, os trabalhadores deveriam ter a sua reprodução assegurada pelos meios monetários e mercantis, pelo consumo de produtos produzidos no seio da grande indústria capitalista. Como diz Harvey (1996, p.121), “o que havia de especial em Ford (e que, em última análise distingue o taylorismo do fordismo) era a sua visão, seu reconhecimento explícito de que produção em massa significava consumo de massa, um novo sistema de reprodução da força de trabalho, uma nova política de controle e gerência do trabalho, uma nova estética e uma nova psicologia”.

Porém, se a disciplinarização da força de trabalho e o pré-estabelecimento de um nível de salário para contemplar a oferta dada são duas condições essenciais para o pressuposto do fordismo, isto é, para o mecanismo produção-consumo de massa, capital e trabalho mostraram-se incapazes de fazê-lo funcionar, por si sós, antes da década de 40 – principalmente no que se refere à primeira condição, a socialização do trabalhador. Na verdade, a generalização da forma salário acima referida engendra uma exigência contraditória, na medida em que a necessidade de vincular a reprodução da força de trabalho a meios monetários impõe o cuidado de não aumentar demasiadamente a taxa de salário e, com isso, diminuir a taxa de exploração e o nível de acumulação. Dito de outro modo, os novos padrões de consumo poderiam ter um impacto muito forte sobre os salários, pressionando-os para cima. “Historicamente, é pela instauração de um ‘salário indireto’ e pelo estabelecimento de aparelhos estatais de ‘seguridade social’ que se procurou satisfazer essas exigências contraditórias” (Coriat, 1994, p.126). Assim, para que o *pacto fordista* fosse consolidado, fez-se necessária a presença de um terceiro ator que intermediasse as duas pontas desse *compromisso*, transformando-o num tripé: o Estado. Nesse sentido, a crença de Ford no poder corporativo de regulamentação da economia mostrou-se infundada (Harvey, 1996). Ao

mesmo tempo, a entrada do Estado como gestor da relação entre forças de trabalho e acumulação do capital só pode ser compreendida se se leva em conta a eficácia da resistência operária contra os mecanismos de racionalização do trabalho, no contexto de vulnerabilidade do capital que marca a crise de 1929 (Coriat, 1994).

A partir daí, o fordismo alia-se fortemente ao keynesianismo e abre-se, então, principalmente a partir da Segunda Guerra Mundial, o caminho para a presença de um Estado ativo e intervencionista: como investidor, ele supre a deficiência, a falta de absorção da demanda, por meio de uma vigorosa política de consumo e de investimento público; como promotor da proteção social, ele instaura o chamado “Estado de Bem-Estar Social” ou “Estado Previdência”. Ele se torna assim o ator central para a viabilização do maior e mais contínuo crescimento experimentado pelos países do centro, revertendo o impacto cíclico das crises. Inicia-se, então, a *estruturação de um sistema de relações entre capital, trabalho e Estado ancorado no crescimento*, em que se tem, de um lado, a possibilidade do pleno emprego, um certo nível de renda do trabalhador, o desenvolvimento do Estado de Bem-Estar Social, com a conseqüente melhora do padrão de vida da população e, de outro, a estabilidade do nível da demanda, garantindo a lucratividade para o capital e a diminuição de seus riscos.

Deve-se ressaltar, porém, que esse crescimento não se deu de forma rápida e pacífica nem muito menos igual entre os diferentes países (Coriat, 1994; Harvey, 1996). No que se refere à diversidade das estratégias adotadas, cada país estabelecia a seu modo as políticas de investimento público, de bem-estar social e de gerenciamento das relações de trabalho.¹⁷ Além disso, é preciso novamente notar que não foi sem grandes lutas que os sindicatos aceitaram as técnicas de organização tayloristas-fordistas (assistindo ao ataque promovido às formas tradicionais de organização do trabalho) em troca de ganhos reais de salário direto e indireto – benefícios de seguridade social (educação, saúde etc.); ou seja, não foi sem grandes lutas que o pleno emprego foi aceito independentemente do conteúdo do trabalho a ser realizado. O crescimento obtido, pressuposto das políticas redistributivas no *compromisso fordista*, também não significava a contemplação de *todos* da mesma maneira (Coriat, 1994; Harvey, 1996). De um modo geral, as benesses desse *compromisso* eram destinadas a homens, brancos, fortemente sindicalizados, enfim, operários que trabalhavam no setor secundário e formal da economia. Na verdade, o próprio crescimento da produção em massa,

¹⁷ Não se pode, portanto, pensar no fordismo como um “modelo”, um “paradigma”, sem se levar em conta as especificidades de cada país num dado momento. Isso significa que, na prática, o fordismo, tanto em sua aceção mais ampla como no seu sentido mais circunscrito à esfera produtiva, contém um forte componente de heterogeneidade que não permite uma universalização, uma generalização para diversos contextos sociais. Dessa maneira, quando se fala em “modelo” e “paradigma”, deve-se pensá-los mais no plano do discurso do que na dimensão da realidade empírica.

tendo a “*exigência permanente de uma mão-de-obra barata e numerosa – mas suficiente para assegurar a realização das grandes massas de mercadorias produzidas*”, engendra uma forte segmentação da força de trabalho, um mercado de trabalho diferenciado, na medida em que recorre sistematicamente “a uma mão-de-obra submetida a uma depreciação massiva do valor de sua força (imigrantes, trabalhadores rurais, mulheres e certas categorias de ‘jovens’)” (Coriat, 1994, p.233)

De qualquer modo, o *pacto* entre trabalho, capital e Estado era suficiente para que grande parte da população tivesse seu padrão material de vida aumentado e pudesse consumir os bens padronizados em massa, em contrapartida com a lucratividade do capital, favorecendo, assim, a configuração de um *círculo virtuoso* de crescimento até a década de 70 do século XX, assentado sobre a “harmonia social” – período que ficou conhecido como a “idade de ouro” do capitalismo neste século, ou “Os Trinta Gloriosos”.

Friedmann e Naville estavam inseridos neste “modo de regulação”¹⁸ e, dessa forma, suas análises centravam-se no setores que estavam incluídos e eram contemplados pelo *compromisso fordista*. Como homens do seu tempo, ambos refletiam, portanto, sobre o *moderno conceito de trabalho*: para eles, o trabalho é, em última instância, a *atividade remunerada* – e é isso que o diferencia das demais atividades (Friedmann, 1973a); no trabalho remunerado há, por sua vez, a subdivisão entre produtivo e improdutivo: “improdutivos (embora possam ser úteis, e até indispensáveis) são os trabalhos que não concorrem diretamente para a produção de valores (no sentido econômico) [marxista]” (Naville, 1973d, p.175). Assim, apesar de ambos considerarem – e não menosprezarem – outras formas de trabalho que não o assalariado e produtivo,¹⁹ eles refletem sobre este tipo de trabalho, ou seja, sobre o trabalho do operário na indústria, do trabalhador assalariado manual, paradigmático do trabalho produtor de valor.

Neste “modo de regulação”, este trabalho, ainda que alienado, era considerado a atividade fundante da vida social e da identidade coletiva, e era reconhecido como principal propulsor do desenvolvimento capitalista. Juntamente com ele, a qualificação do trabalho adquire também uma centralidade, um papel fundamental não só na teoria, como também na prática social. Em outras palavras, na sociedade moderna, à medida que o trabalho torna-se o

¹⁸ É neste período, pois, que vivem e escrevem Friedmann e Naville, mas nós não utilizaremos as concepções da Escola de Regulação para caracterizá-lo, já que essa caracterização aparecerá quando da análise de suas obras. Dito de outro modo, o fordismo, seja na visão macro e/ou micro social, será objeto da reflexão de ambos os autores, ainda que de modo implícito. Aqui, recorreremos à Escola da Regulação apenas para introduzir as questões do *trabalho* e da *qualificação* no contexto vivido por eles.

¹⁹ Escrevem Friedmann e Naville (1973) no prefácio ao *Tratado de sociologia do trabalho*: “a sociologia do trabalho não é apenas sociologia da indústria, no sentido estrito do termo, mas também o estudo das coletividades de trabalho não industriais no comércio, na administração, na agricultura. (...) O Tratado que aqui apresentamos centraliza-se sobretudo no trabalho industrial” (p.14).

elemento privilegiado das análises que procuram compreender o movimento social, a problemática da qualificação também ganha relevo. Passemos a ela.

1.2. A qualificação do trabalho e sua relação com o chamado “modo de regulação fordista”

Como analisado anteriormente, antes da era moderna, o trabalho não era apenas uma atividade econômica divorciada de outras esferas da vida social, como a família, a comunidade, o lazer; ao contrário, o trabalho estava inserido nessa totalidade, e era desse conjunto que o indivíduo derivava sua auto-identificação e sua personalidade. Quando se separa casa e trabalho, produção e consumo, concepção e execução, o homem perde o contato com a matéria, com os meios de produção, com os princípios técnicos e científicos da sua atividade, enfim, perde uma cultura profissional milenar. Lá, onde a produção e a apropriação eram coletivas, não se preparava o homem *para* o trabalho; ele aprendia *no* próprio trabalho. Lá também não era necessário hierarquizar os artesãos e os comerciantes independentes do ponto de vista da qualificação de seus trabalhos (Freysenet, 1992). O “longo, porém irreversível processo” de gestação da modernidade “destruiu os critérios conhecidos de classificação e hierarquização sociais, as clivagens econômicas e sociais consolidadas” (Adorno, 1997, p. 5): o aprendiz e o mestre transformam-se então em trabalhadores qualificados, semi-qualificados ou não-qualificados; da aprendizagem na oficina, passa-se para um sistema de educação e de formação profissional que deveria preparar e socializar o indivíduo para o trabalho. Para a consolidação da sociedade capitalista, não bastava que conhecimentos técnicos fossem transmitidos pelo processo educacional; era preciso também que os valores culturais burgueses fossem socializados para todos, por meio da escola. Como se viu, esta instituição teve papel fundamental para inculcar a lógica do trabalho sob o capitalismo, qual seja, a economia do tempo, através de valores como a industriiosidade, pontualidade e regularidade. A escola consolida-se como o novo *locus* de socialização dos indivíduos, que deveriam ser preparados *para* o trabalho.

Se a qualificação do trabalho não é, portanto, nova, novas são a sua preparação intencional e a sua separação de outras esferas da vida: é no *modo de produção capitalista* que a qualificação – assim como o trabalho moderno – aparece como uma esfera independente. Mais precisamente, pode-se dizer que o problema da qualificação profissional é introduzido a partir do momento em que há uma *separação entre formação e trabalho*, separação esta que pode ser melhor visualizada mediante o exemplo do artesanato, onde a aprendizagem dava-se no próprio local de trabalho:

O artesanato não era somente uma ordem de postos num *métier*, era também um sistema, uma maneira de comunicar aos novos trabalhadores os conhecimentos necessários e de dirigir, regulamentar o mercado, a distribuição das forças de trabalho: **a aprendizagem do trabalho e a prática do trabalho operavam-se em continuidade**. É sua distinção que parece essencial para compreender a qualificação. Enquanto não há essa separação, é possível falar em qualificação? (CADRES, 1984, p.46, grifos nossos).

Nova também é a maneira de se *mensurar* e *avaliar* a qualificação. Viu-se anteriormente que o trabalho moderno é uma *forma histórica e socialmente construída*, na qual ele se torna sinônimo de trabalho assalariado, isto é, intercambiável, passível de ser comparado e avaliado segundo uma mesma unidade de medida – ainda que sua atual redefinição e ampliação contribuam para contemplar outras práticas de trabalho antes desvalorizadas, o caráter de assalariamento não deixa de ser central na definição do trabalho (Freysenet, 1994). Sendo a separação da aprendizagem do exercício do trabalho uma das características principais do salariado, o fato da qualificação referir-se (ou não) a um trabalho assalariado terá implicações para a sua análise.

Ao mesmo tempo, à medida que o mercado se torna central no mundo moderno, “há também uma mudança na forma de estruturação do conhecimento e de sua relação com as outras instâncias, transformando-se o saber, a posse de uma qualificação qualquer, em uma propriedade tipicamente moderna” (Barbosa, 1993, p.8).

É, pois, nesse contexto histórico e social do trabalho que a questão da qualificação se coloca: a sua separação de outras esferas de vida, a sua preparação intencional, a sua possibilidade de tornar-se mensurável e comparável segundo uma mesma unidade de medida (ela deixa de ser ligada à pessoa, já que o trabalho separa-se do trabalhador) dentro do mercado de trabalho e também a sua inserção em uma divisão social e técnica do trabalho cada vez mais acentuada são aspectos que não apenas revelam uma nova maneira de se exercer a qualificação – mudam seus conteúdos e sua forma – como, também, atestam o início de sua problematização enquanto um conceito. Nesse sentido, se o *trabalho moderno* é um fenômeno produzido social e historicamente, a *qualificação do trabalho*, tal como a conhecemos hoje, também o é, já que ela recebe as características a ele associadas num tempo e espaço determinados. Se o trabalho não podia funcionar como conceito nas sociedades pré-capitalistas (Gorz, 1991), o mesmo pode ser dito a respeito da qualificação: “a definição da qualificação não se coloca senão lá onde ela é um *enjeu*²⁰, isto é, onde o trabalhador deve vender sua força de trabalho” (Freysenet, 1992, p.275).

²⁰ *Enjeu* é um termo francês que não possui uma tradução exata e fiel em português. Aproximadamente, podemos dizer que significa “o que está em jogo”, “desafio”.

De um modo geral, pode-se dizer que o interesse pelo tema surge com o aprofundamento da divisão do trabalho no capitalismo, quando a fragmentação de tarefas daí decorrente passa a ser objeto de várias áreas, entre elas a economia – a visão otimista de Adam Smith – e a sociologia – a crítica pessimista de Karl Marx. Entretanto, se esta última ciência nasceu no século XIX refletindo sobre vários aspectos da categoria trabalho, é apenas no século XX, com o advento da chamada “administração científica do trabalho”, que a questão da qualificação vai ser analisada de maneira mais sistemática, tornando-se inclusive o objeto por excelência da sociologia do trabalho na França (Dadoy, 1984), que teve em Georges Friedmann e Pierre Naville os seus precursores.

Friedmann é considerado o “pai fundador” da sociologia do trabalho francesa. Vivendo no contexto da mecanização e da organização do trabalho taylorista mas quando, ao mesmo tempo, renunciava-se a automação, ele faz suas pesquisas com base na observação direta nas empresas, a fim de visualizar, nas condições concretas de diversas situações de trabalho, os efeitos do progresso técnico sobre o trabalho humano. Ainda que a qualificação propriamente dita não seja definida sistematicamente como categoria teórica na sua obra (Dadoy, 1987), suas análises trazem-na implicitamente, à medida que ele vai refletindo sobre quais seriam os elementos, os *conteúdos da qualificação*. Cabe ressaltar também que, ainda que o autor tenda muitas vezes a concluir pela tese da desqualificação do trabalho, ele nota, por outro lado, “tendências inversas, que alimentam os primeiros discursos sobre a automação e o aparecimento de novas qualificações que começavam a surgir nesse período, o que o conduziu, assim, **a formular, pela primeira vez, a tese da polarização das qualificações**, que conhecerá o sucesso que nós sabemos, 30 anos mais tarde” (Ibid., p.18, grifos nossos).

Essa perspectiva iniciada por Friedmann, que parte, principalmente (e, às vezes, unicamente), do conteúdo do trabalho – e das transformações tecnológicas que recaem sobre ele – para analisar a questão da qualificação, teve repercussões muito fortes em análises posteriores, e pode-se até mesmo dizer que ela foi predominante para uma boa parte dos sociólogos do trabalho, durante muito tempo e talvez até hoje. Harry Braverman (1987), por exemplo, introduz, a partir da década de 70, na discussão sociológica sobre o trabalho, a tese da progressiva desqualificação do trabalhador, decorrente do aprofundamento da divisão técnica e social do trabalho promovida pela organização taylorista da produção e pela introdução de novas tecnologias. Nessa tradição marxista, a desqualificação do trabalho é uma decorrência inevitável do modo de produção capitalista, pois o objetivo do capital – a extração de mais valor – só se faz através do controle mediante a expropriação do saber operário. Nesse sentido, a qualificação do trabalho está imbuída de uma negatividade intrínseca, o que terá repercussões sobre a própria possibilidade de discuti-la teoricamente:

A “bravermania” que marcou a sociologia do trabalho nos anos 70 teve a paradoxal **capacidade de, a um só tempo, estabelecer para, em seguida, retirar, a legalidade analítica específica à problemática da qualificação.** (...) A problemática da qualificação aparecia, assim, contaminada pela mesma negatividade que a concepção essencialista já atribuía ao trabalho. Nesse sentido, estudar a qualificação equivalia, em verdade, *a pesquisar a sua perda progressiva*, vez que reduzida a um mero instrumento consciente do controle gerencial despótico. (Castro, 1994, p.71, grifos nossos)

Na verdade, baseando-se no tipo ideal do artesanato, muitos sociólogos, ainda que filiados a correntes teóricas diferentes, vão defender que, na sociedade moderna, em virtude da perda do saber e do controle característicos do *métier*, o trabalho torna-se mais desqualificado. O ponto em comum nessas perspectivas, tanto em Friedmann quanto em Braverman, por exemplo, é que a qualificação é concebida como sinônimo de um conjunto de conhecimentos e está relacionada com a possibilidade ou não de autonomia no desenvolvimento de um trabalho. A diferença entre eles está no fato de que, para Friedmann, essa perda não é intrínseca do capitalismo e a qualificação não é automaticamente associada à desqualificação nesse modo de produção; isto é, não há uma relação linear capitalismo=desqualificação, o que significa que a qualificação não é vista apenas pelo pólo de sua negatividade. De qualquer forma, essa visão da qualificação como sinônimo de um conjunto de conhecimentos

teve como uma de suas variantes consagradas durante um período relativamente longo a **tese da polarização das qualificações.** Segundo essa tese, a modernização tecnológica estaria criando, de um lado, uma massa de trabalhadores desqualificados e, de outro, um punhado de trabalhadores superqualificados (Freysenet, 1977; H.Kern e M.Schumann, 1980; A.Sorge et alii, 1983 etc.). As novas tecnologias reforçariam a divisão do trabalho e a desqualificação da mão-de-obra. (Hirata, 1996, p.131, grifos nossos)

Debates teóricos iniciados na França nos anos de 80, reconstituindo os vários pontos de vista sobre o sentido que se tem dado à *qualificação*, denominam “essencialista” ou “substancialista” essa abordagem que parte da qualidade e da complexidade das tarefas para chegar aos atributos dos trabalhadores necessários para desempenhá-las (Campinos-Dubernet e Marry, 1986). Nesse sentido, ela considera apenas as qualificações do posto de trabalho e/ou as qualificações do indivíduo.

A essa visão, opõe-se a chamada visão “relativista” – que é representada inicialmente por Pierre Naville –, que não concebe a qualificação apenas do prisma da técnica e do conteúdo do trabalho (ainda que os considere), mas antes como sendo um processo e um produto social, que decorre, por um lado, da relação e das negociações tensas entre capital e trabalho e, por outro, de fatores sócio-culturais que influenciam o julgamento e a classificação que a sociedade faz sobre os indivíduos. Não se trata aqui de saber se a qualificação aumenta ou não, mas de relacioná-la aos diversos aspectos que a influenciam. Percebe-se, assim, como

diz Hirata (1996), que as concepções que derivam dessa abordagem “relativista” analisam a qualificação a partir de uma perspectiva multidimensional:

Qualificação do emprego, definida pela empresa a partir das exigências do posto de trabalho (...); qualificação do trabalhador, mais ampla do que a primeira, por incorporar as qualificações sociais ou tácitas que a noção de qualificação do emprego não considera – essa dimensão da noção de qualificação sendo, por sua vez, susceptível de decomposição em “*qualificação real*” (conjunto de competências e habilidades, técnicas, profissionais, escolares e sociais) e “*qualificação operatória*” (“potencialidades empregadas por um operador para enfrentar uma situação de trabalho”); finalmente, a dimensão da *qualificação como uma relação social*, como o resultado, sempre cambiante, de uma correlação de forças capital-trabalho, noção que resulta da distinção mesma entre qualificação dos empregos e qualificação dos trabalhadores. (p.132-3)

Ainda que não dialogando com Naville, a vertente anglo-saxã pós-Braverman refletiu sobre a qualificação de uma determinada maneira que talvez possa ser assemelhada a essa concepção relativista na categorização francesa. Refazendo a análise dos críticos de Braverman (Burawoy, Littler, Thompson), Castro nos mostra que essa corrente repensa a questão do controle e introduz na análise outras mediações, como a resistência, a negociação e o consentimento, dando margem assim a uma nova maneira de se pensar a questão da qualificação: “seu fundamento deve ser buscado agora nas relações políticas entre saberes e poderes no interior da fábrica. Elas refletem as experiências e as qualidades que os sujeitos trazem consigo e com as quais atuam na barganha por sua inserção nos sistema de classificação que organizam as relações no campo profissional” (Castro, 1993b, p.215; 1994, p.75; 1995, p.8).

De qualquer modo, a tradição iniciada por Naville parece ter muito influenciado as análises posteriores da qualificação na França, pois, como diz Stroobants (1997), desde então boa parte dos sociólogos centrou-se mais no estudo das classificações existentes no mercado de trabalho do que no dos aspectos cognitivos do trabalho – conteúdos da tarefa e capacidades dos indivíduos.²¹ Isso se deve, em grande parte, ao fato da qualificação ocupar um lugar central na prática social da França do pós-guerra. Senão, vejamos.

Depois da Segunda Guerra Mundial, havia grande reivindicação para limitar as grandes disparidades de salários, provenientes do modo incerto de fixação da remuneração para capacidades de trabalho de natureza diferente ou idêntica. Salários homogêneos para o mesmo tipo de trabalho, expresso no *slogan* “para qualificações iguais, salários iguais”, torna-se, assim, a exigência central do movimento sindical, e várias greves foram realizadas nesse sentido. Os trabalhadores vão se organizar e negociar normas de referência, primeiro ao nível

²¹ Segundo essa autora, há uma inversão nessa ênfase justamente no momento da reestruturação produtiva, quando novas demandas passam a ser feitas aos trabalhadores. De resto, no Brasil, a reflexão sobre a temática parece ter privilegiado a perspectiva que busca concluir por um aumento ou diminuição da qualificação com base nos conteúdos das tarefas e nas correspondentes características individuais para realizá-las. Ambos os pontos serão retomados ainda neste capítulo e também na conclusão.

da empresa, depois da localidade e finalmente do ramo profissional. Essas normas constituem, pois, as tentativas de padronização e objetivação dos modos de comparação de diferentes capacidades de trabalho, visando torná-las relativamente independentes dos atributos individuais dos trabalhadores; melhor dizendo, visando torná-las independentes da arbitragem do capital no julgamento destes atributos (CADRES, 1984).

Essas normas darão origem às classificações profissionais, que ordenam hierarquicamente as qualificações de um grupo de indivíduos por meio dos postos de trabalho (*métier*) e definem, assim, as regras que irão reger a trajetória profissional dos assalariados, isto é, o contrato de trabalho: o recrutamento, a remuneração básica, os níveis e a hierarquia de salários, a promoção (Eyraud, s/d; Jobert, s/d; Neffa, s/d; Tanguy, 1997b). Dito de outra forma, “esse ordenamento [será] o itinerário normal para a carreira profissional dos assalariados dentro das empresas até o nível máximo que se pode alcançar” (Neffa, s/d, p.IV). Há, portanto, neste momento, o início de uma estruturação coletiva de vários aspectos das relações de trabalho, fundada em negociações, convenções e acordos, que tinham por base justamente a questão da qualificação:

O caráter central que a noção de qualificação reveste na França lhe é conferido pelo fato de ela fundamentar um conjunto de práticas que visam relacionar o funcionamento do sistema educativo e do sistema produtivo. Assim compreendida, **esta noção vai conduzir, logo após a segunda guerra mundial**, a diversas medidas institucionais, dentre as quais as grades de classificação que repousam num compromisso social ao termo do qual são definidos os princípios de relação de duas distribuições hierarquizadas, a dos indivíduos segundo suas capacidades e a dos empregos aos quais são atribuídas remunerações. **Um tal trabalho de formalização e de codificação se realiza geralmente na escala dos ramos profissionais**, lugar de organização privilegiado pelos empregadores e pelos assalariados na medida em que eles têm acesso assim à ação política e social. (Tanguy, 1997b, p.400, grifos nossos)

É neste momento, portanto, que a qualificação do trabalho aparece como central: ela se torna não apenas um aspecto da prática política e social como, também – e talvez por isso mesmo – um conceito a ser problematizado. Melhor dizendo, a qualificação vai se transformando em um conceito à medida que permite análises do conteúdo do trabalho, da evolução da organização da produção, das avaliações e classificações sociais expressas nas convenções coletivas, do funcionamento do mercado de trabalho (Saglio, 1998).

É preciso enfatizar também que essa formalização da qualificação em classificações profissionais significou, na França do pós-guerra, a padronização dos *conteúdos da qualificação*: a cada profissão, a cada posto de trabalho (*métier*) correspondia um nível

escolar;²² uma vez adquirido os conhecimentos dessa categoria profissional, o trabalhador poderia aí permanecer sem que lhe exigissem novas aprendizagens. Em outras palavras, havia um ordenamento social das profissões e da estrutura do emprego relativamente sólido e estável (Paiva, 1995), legitimado e hierarquizado pelo *tempo de formação*, o que significa dizer que somente os conhecimentos formais e explícitos eram valorizados, validados e codificados.

Este aspecto é muito importante para a compreensão das análises de Friedmann e Naville: nessa época, a referência geral e significativa reconhecida pelas convenções coletivas, o critério último que, na prática, estabelece a distinção entre as categorias profissionais e dá a medida da qualificação é o *tempo de formação* – tempo de formação necessário para a execução de uma determinada tarefa (Dadoy, 1987). A correspondência entre o “nível de formação” e o “nível de qualificação” instituída por esse sistema de classificação francês foi, aliás, um dos pilares sobre os quais se sustentou o crescimento verificado no pós-guerra, quando se alcançou “um equilíbrio estável que marcava correspondências claras entre o sistema educativo, o sistema produtivo e o sistema social. Isto se formalizou nas grades Parodi-Croizat que estabeleciam traços sociais estáveis que jogaram um papel importante no crescimento que se seguiu” (Lichtenberger, s/d, p.31). Em uma palavra, havia uma correspondência estreita entre *qualificação-emprego-renda*.

Essa estabilidade e solidez presentes na estrutura profissional do “modo de regulação fordista” implicavam uma certa maneira de compreender a qualificação: uma vez que as qualificações referiam-se à uma hierarquização das profissões de cada ramo específico, hierarquização esta estabelecida pela ideologia do *métier* e pelo tempo de formação; uma vez que, adquiridos o saber e o “saber-fazer” de uma dada categoria profissional, o trabalhador poderia aí permanecer de uma vez para sempre; uma vez que, portanto, apenas os conhecimentos formais eram codificados; a qualificação foi e ainda é assimilada, por muitos, a um estoque de saberes *especializados, formais e estáticos*.

Porém, à medida que esse “modo de regulação” entre em crise, a correspondência *qualificação-emprego-renda* e a estabilidade e solidez da referida hierarquia de qualificações

²² As lógicas que presidem os sistemas de classificação variam de país para país. A padronização das qualificações em uma grade de classificações profissionais objetiva e impessoal é uma característica tipicamente francesa e refere-se, como já dito anteriormente, aos trabalhadores manuais, aos operários. Outros países, mesmo da Europa, não possuem essa formalização: “são as competências dos próprios assalariados que são classificadas (na Alemanha) e não os postos de trabalho ou as posições hierárquicas (como na França)” (Maurice, apud Dubar, 1998b, p.91). Da mesma forma, no Japão, as classificações estão amplamente desvinculadas do conteúdo das funções ou do posto de trabalho e assentam-se mais sobre os atributos gerais dos indivíduos (Eyraud, s/d). Como esta dissertação está refletindo sobre a experiência francesa, a compreensão dessas classificações profissionais – no pós-guerra, formalizadas nas grades Parodi-Croizat – torna-se muito importante e será realizada no capítulo 2.

tornam-se fluidas, uma vez que há um movimento de diluição dos postos de trabalho e das profissões, movimento esse representado pela difusão do “modelo de competência”. A partir daí, tem-se o questionamento do próprio conceito de qualificação.²³

Até há alguns anos ainda, a maioria da população ativa, masculina em todo caso, entrava, à saída dos estudos, em um emprego, um *métier*, uma profissão, que ela mantinha até a aposentadoria. Havia denominações relativamente estáveis (OS, OP, técnico, quadros...) associadas a categorias de emprego que permitiam esperar uma progressão profissional desigual mas previsível. Havia claras equivalências entre “nível de formação” e “nível de qualificação”, que deram origem às convenções coletivas, aos acordos de empresa, às grades salariais, aos estatutos profissionais. (...) Cada um podia se definir a partir deles, situar-se sobre uma escala salarial, unir-se a uma categoria sócio-profissional estável. Ora, parece que todas essas “convenções”, portadoras de identidades profissionais e, portanto, sociais, são questionadas, no decorrer dos anos oitenta, pelos novos modos de gestão das empresas. (...) Não se fala mais em qualificação negociada coletivamente, mas de competência avaliada em cada um individualmente e por cada empregador. (Dubar, 1998a, p.70-1)

1.3. Crise do chamado “modo de regulação fordista” e a disputa em torno de um conceito: qualificação(ões) versus competência(s)

Com a crise internacional dos anos 70, simbolicamente marcada pelo choque do petróleo, desencadeou-se uma instabilidade na economia capitalista: profundas transformações políticas, sócio-culturais, tecnológicas e financeiras, expressas pela corrosão do Estado de Bem-Estar Social, pela resistência dos trabalhadores à organização taylorista/fordista da produção e aos baixos salários, pela queda da produtividade e do crescimento, pela inflação e ascensão das taxas de juros, por novos padrões de consumo e por mudanças nos padrões internacionais de concorrência, não mais via preços mas sim via diferenciação dos produtos, entre outros fatores.

A partir dessas mudanças, o “modo de regulação fordista” e as técnicas tayloristas de produção parecem esgotados para superar a crise, e inicia-se então a “passagem” desse modelo para o chamado “regime de acumulação flexível”, como a forma “encontrada” pelo capital para superar a crise iniciada na década de 70 (Harvey, 1996). Em outras palavras, esse “novo paradigma de acumulação” aparece como uma “saída” para se evitar a constante

²³ Não só do conceito de *qualificação* mas também do próprio *conceito moderno de trabalho*. Na década de 60, o movimento das mulheres e a reorientação dos paradigmas teórico-metodológicos que até então orientavam as ciências sociais evidenciam que essa dimensão circunscrita à fábrica, ao trabalho formal, é insuficiente para explicar outros fenômenos da realidade social e, assim, contribuem para que haja uma ampliação deste conceito, que, desde os primórdios da sociologia, havia sido associado ao emprego, ao trabalho assalariado, exercido dentro da fábrica, não se relevando, portanto, outras práticas de trabalho, consideradas como trabalho improdutivo ou, simplesmente, não-trabalho. A partir daí, o pensamento científico passa a privilegiar as especificidades da realidade social e o papel do sujeito – e de suas diferenças – como agente da construção do cotidiano, do desenvolvimento social, enfim, como constituinte das relações sociais e das relações de trabalho – e não apenas como constituído pelas condições objetivas/materiais dessas relações (Bruni, 1988; Hirata, 1989; Ianni, 1990; Leite, 1994; Leite Lopes, 1997; Lobo, 1992; Rosa, 1991).

tendência do capitalismo às crises de super-acumulação, justamente porque está centrado numa produção enxuta que se realiza em função da demanda.²⁴ Por causa dessa necessidade e/ou concomitantemente a ela,²⁵ as novas bases tecnológicas introduzidas pela chamada “terceira revolução industrial” (micro-eletrônica e robótica, microbiologia e novas fontes de energia) forneceram as condições para uma reestruturação produtiva apoiada na referida produção enxuta, *integrada e flexível*. Por serem programáveis e, portanto, flexíveis, as máquinas baseadas em tecnologia micro-eletrônica atenderam as necessidades do mercado instável e permitiram a retomada dos ganhos de produtividade, ao assegurar uma nova economia do tempo e do controle, que permite, por sua vez, otimizar recursos e reduzir drasticamente os tempos de produção (Coriat, 1983, 1994; Leite, 1994).

Todas essas transformações alteram as relações Estado-sociedade, as relações inter-empresariais, as relações intra-classe, as relações capital-trabalho e atingem, portanto, o mundo do trabalho e os seus trabalhadores, já que o principal resultado desse processo é um aumento de produtividade jamais visto, porém sem a contrapartida do trabalho humano: cada vez se produz mais em menos tempo e com menos trabalhadores. As altas taxas de desemprego parecem significar uma nova maneira do capitalismo encarar o trabalho: se, como afirmado anteriormente, havia, no fordismo, o reconhecimento do trabalho humano como principal força para o crescimento do capitalismo, hoje parece que este sistema pode dispensá-lo progressivamente. Além disso, ele parece exacerbar as possibilidades de flexibilização para combinar, ao mesmo tempo e no mesmo espaço, formas de trabalho alternativas (Harvey, 1996), podendo utilizar-se de uma “elite profissional”, que trabalha no setor “moderno” da economia, como também de formas de trabalho precarizadas – trabalho sub-contratado, temporário, de tempo parcial etc. –, com contratos flexibilizados e desregulamentados, feitas na maioria das vezes no setor “informal”: “o ecletismo das práticas de trabalho parece quase tão marcado, em nosso tempo, quanto o ecletismo das filosofias e dos gostos pós-modernos” (Ibid., p.175).

²⁴ O debate sobre o fim do *círculo virtuoso* é complexo, extenso e discutido por várias correntes: para alguns defensores da acumulação flexível (como Piore e Sabel, por exemplo), o problema está na obsolescência do fordismo para atender novos padrões de consumo, crescentemente heterogêneos. Já para os teóricos da regulação, o problema recai sobre a dificuldade de gerar aumentos de produtividade, associada à resistência dos trabalhadores; esta tem papel fundamental na explicação da crise. No primeiro caso, “os problemas do fordismo são exógenos ao sistema produtivo; [no segundo,] eles residem em seu interior – para sermos mais precisos, em seus limites” (Wood, 1991, p. 32). De qualquer modo, importa notar que, se “ainda há uma inadequada análise da natureza exata da crise” (Ibid., p.32) e diversos estudos ainda se debruçam para entendê-la, a passagem de um “paradigma” a outro deve ser pensada como um processo complexo e contraditório que evidencia uma crise e não uma supressão acabada de um “modelo” por outro.

²⁵ Novamente deve-se enfatizar aqui que, em um processo de grandes mudanças como esse, não se pode afirmar a anterioridade de um fenômeno sobre outro, isto é, não se pode estabelecer uma relação causal e linear entre a *crise do fordismo* e as transformações tecnológicas, uma vez que fatores múltiplos concorreram para esta crise do capital e são por ela também afetados.

Juntamente com esse processo de transição, tem-se, também, o fortalecimento de uma doutrina político-ideológica que se coaduna com as transformações do capital, a saber, o “neoliberalismo”.

No plano do processo produtivo, as tentativas de superação das dificuldades vieram com a intensificação do processo de mudança da base técnica e organizacional da produção. No plano político, a falência das concepções social-democratas, que haviam florescido sob a égide do fordismo, cedeu lugar às concepções neoliberais, que não só conquistam a hegemonia na condução dos destinos de vários países, como passam a dirigir os principais organismos financeiros internacionais. (...) É importante destacar que tal hegemonia levou à difusão da idéia de que o mercado deve ser o instrumento básico de regulação social, substituindo as noções de finalidade e de valor social pelas de utilidade e competitividade. (Leite e Silva, 1996, p.46)

Finalmente, a globalização da economia mundial incide nesse processo e contribui de forma significativa para a flexibilização e desregulamentação das relações e dos mercados de trabalho (Bernardes, 1994). Em suma, tem-se um novo padrão de racionalidade que sustenta a reprodução ampliada do capital, agora lançada em escala global (Ianni, 1994).

De qualquer forma, ainda que esse processo traga consigo uma forte segmentação do trabalho, o que faz com que a integração e a flexibilização não atinjam todos os trabalhadores da mesma maneira, deve-se notar que algumas de suas conseqüências já são visíveis na organização, nas relações e nos conteúdos do trabalho dentro das empresas. Diante da automação flexível como forma de contornar a crise, a ênfase na inovação veloz passou a fazer parte de suas estratégias. Assim, ao lado de transformações tecnológicas de base física, elas introduziram também mudanças organizacionais: as decisões operacionais deveriam ser descentralizadas em virtude da velocidade das mudanças e os trabalhadores de todos os escalões seriam chamados, a todo momento, a participar desse processo de inovação rápida, tomando decisões e fazendo face aos problemas aleatórios e imprevistos presentes neste *novo* modo de produzir. Em outras palavras, “o novo paradigma da racionalização é a flexibilidade que permite a despadrãoização – e os processos despadrãoizados são reservados ao trabalho humano” (Paiva, 1990, p.41). As novas tecnologias, tanto de base física quanto de base organizacional, estariam exigindo, portanto, um trabalhador com formação mais abrangente para lidar com diversas tarefas cada vez mais abstratas, complexas e imprevisíveis; em uma palavra, não mais um trabalhador *especializado* em uma *profissão*, mas sim *polivalente*, para atuar em *situações específicas*.

O “modelo” de produção, organização e gestão do trabalho considerado o mais representativo dessas transformações é o “modelo japonês”, cujas características da organização do trabalho são basicamente

o trabalho cooperativo em equipe, a falta de demarcação das tarefas a partir dos postos de trabalho e tarefas prescritas a indivíduos, o que implica num funcionamento **fundado sobre a polivalência e a rotação de tarefas** (de fabricação, de manutenção, de controle de qualidade

e de gestão da produção). O trabalhador japonês, polivalente e multifuncional, não tem uma visão parcial e fragmentada, mas uma visão de conjunto do processo de trabalho em que se insere. Tal visão de conjunto é necessária para julgar, discernir, intervir, resolver problemas, propor soluções a problemas concretos que surgem cotidianamente no interior do processo de trabalho. (Hirata, 1996, p.130, grifos nossos)

No mundo empresarial, as tentativas de copiar certos aspectos desse “modelo” ganharam impulso: técnicas como “controle estatístico de processo” (CEP), “círculo de controle de qualidade” (CCQ), *just in time* (JIT), *kan ban*, *kaisen* etc., espalham-se discursiva e concretamente, penetrando as falas das gerências e também a própria realidade empírica das empresas, nos mais variados países. O pensamento acadêmico, por seu turno, não só iniciou o embate teórico sobre o significado da idealização desse “modelo” e de sua transferência para outros contextos sociais,²⁶ como também, “atraído pela força e simplicidade analítica dos modelos binários, produziu uma exuberante gama de alternativas polares para pensar a nova realidade: fordismo vs. pós-fordismo, produção em massa vs. produção flexível, produção ‘gorda’ vs. produção ‘enxuta’, maquinofatura vs. sistemofatura” (Castro, 1993a, p.157), taylorismo vs. toyotismo.²⁷

Mais ainda, na primeira metade dos anos oitenta (Hirata, 1998), abriu-se outro debate na sociologia, mediante a seguinte questão: essas mudanças estariam gerando uma nova organização do trabalho, que pede maior participação e envolvimento dos trabalhadores nas mais diversas áreas do processo produtivo? E se o fazem, isso significaria um trabalho caracterizado não mais pela dicotomia “concepção X execução”, mas sim por uma divisão menos acentuada, na qual prevaleceria uma *maior/nova qualificação* dos trabalhadores? Na verdade, esse debate não é propriamente novo, já que – ver-se-á nos próximos capítulos –, ele estava presente nas análises de Friedmann e Naville; essas questões, aliás, fazem parte do ponto de partida de suas reflexões sobre o trabalho e a qualificação. Todavia, a partir do momento em que há maior ênfase em *novos perfis* profissionais como condição para o

²⁶ Não cabe aqui relatar detalhadamente os aspectos desse “novo paradigma de produção” no que se refere às técnicas de organização da produção (Castro, 1993a) e aos macrocondicionantes econômico-sociais dos países nos quais elas foram bem sucedidas (Ferreira et al., 1991, Hirata e Zarifian, 1991). Também não se pretende discutir “se o modelo japonês é a prova da difusão da especialização flexível ou de um desenvolvimento da flexibilidade dentro da produção em massa” (Wood, 1991, p.30). O fato é que este “modelo” não é o único que se apresenta como uma alternativa às técnicas tayloristas de produção; há outros exemplos de organização industrial que se colocam como alternativas a elas: o caso sueco na produção em média série e o caso italiano de descentralização produtiva, assentada em pequenas e médias empresas e distritos industriais (Ferreira et al., 1991; Leite, 1996; Leite e Posthuma, 1995). Entretanto, o “modelo japonês” tornou-se o mais emblemático e o mais visado em termos de transferibilidade, talvez em virtude de sua enorme produtividade e competitividade.

²⁷ Essa enorme gama de noções traz nela implícita, de partida, um problema conceitual, na medida em que o termo chave desse debate – fordismo – é compreendido e utilizado das mais diferentes maneiras pelos mais diversos autores. Consequentemente, as noções que derivam daí também estarão imbuídas da mesma falta de consenso. Dessa maneira, para que se possa falar de ruptura de um paradigma por outro, dever-se-ia, primeiramente, ter em conta a própria conotação dos diferentes termos (Wood, 1991). Ver-se-á mais à frente que essa destituição de significados precisos está também presente nas análises sobre as mudanças na qualificação que acompanham esse processo.

aumento da produtividade e da competitividade e também “a partir do momento em que o desemprego aparece como o problema social prioritário a ser resolvido, a noção [da qualificação] é questionada em seus fundamentos e em sua pertinência” (Tanguy, 1997b, p.400), aparecendo de uma outra maneira, no que se refere ao seu *conceito* e ao seu *conteúdo*.

Com relação aos conteúdos, entre estes *novos* requisitos estão não apenas conhecimentos técnicos mas também – e talvez principalmente, como enfatiza boa parte da literatura – amplas habilidades cognitivas e certas características comportamentais e atitudinais, tais como: capacidade de abstração, de raciocínio, de domínio de símbolos e de linguagem matemática para a leitura de modelos e antecipação de problemas, aleatórios e imprevistos; iniciativa, responsabilidade, compromisso, cooperação, interesse, criatividade, capacidade de decisão, para o trabalho em equipe, para a visualização das regras de organização, das relações de mercado etc. As qualificações dos trabalhadores não deveriam responder tanto ao trabalho prescrito mas sim à imprevisibilidade. Nesse sentido, o saber construído no cotidiano do trabalho, a chamada “qualificação tácita” (Wood e Jones, 1984), que era negada pelo taylorismo, passa a ser então requisitado e valorizado. Assim, se no taylorismo os conteúdos da qualificação resumiam-se aos chamados “componentes organizados e explícitos da qualificação” (o “saber-fazer”), na produção flexível esses conteúdos deveriam também ser acrescidos pelos componentes “não-organizados e implícitos” (Aoki, apud Hirata, 1996) (o “saber-ser”). Melhor dizendo, se esse “saber-ser”, que engloba aspectos mais subjetivos e informais da qualificação, já estavam presentes no taylorismo – se se supõe que neste modo de organização do trabalho também havia uma subjetividade²⁸ –, ainda que não reconhecidos, na produção flexível eles ganham uma nova dimensão, na medida em que se faz um apelo explícito à participação, à cooperação e ao envolvimento dos trabalhadores.²⁹

Com base nas transformações descritas, alguns autores que defenderam a tese da desqualificação e/ou da polarização das qualificações por mais de uma década (Freysenet, Kern e Schumann, entre outros), começam a afirmar, em meados dos anos 80, que a introdução de novas tecnologias não acentua necessariamente a divisão do trabalho nem gera

²⁸ Se o taylorismo baseia-se na prescrição, sempre existe, por outro lado, intervenção do trabalho real sobre o trabalho prescrito (Daniellou, Laville e Teiger, 1989), ou seja, a anulação pretendida da subjetividade do trabalhador não corresponde de fato ao trabalho real, quando efetivamente aparecem as qualificações tácitas (Wood e Jones, 1984). A “organização científica do trabalho” não elimina, assim, toda a iniciativa e a participação do trabalhador (Leite, 1994; Vargas, 1985) não só porque ele, sendo um ser vivo, não pode seguir apenas normas heterodeterminadas, como também porque, mesmo não admitindo, o capital precisa do saber operário, de sua intervenção não-planejada, para fazer face aos imprevistos da produção.

²⁹ Não se deve esquecer que, ao lado desse “novo paradigma produtivo”, os anos 70 assistem ao fortalecimento de uma perspectiva teórico-metodológico que atribui maior significado ao papel exercido pelo sujeito, pelo ator social.

uma maior desqualificação da mão-de-obra; ao contrário, eles procuram mostrar que o aumento da automatização de base micro-eletrônica nas indústrias estaria promovendo uma elevação da qualificação, ao exigir um trabalhador com formação mais abrangente para poder lidar com várias tarefas cada vez mais abstratas e complexas. Nesse sentido, a forte tese de Braverman “que postula a desqualificação média tendencial da força de trabalho com o avanço do capitalismo está hoje em dia completamente descartada” (Paiva, 1990, p.39). Segundo Castro (1994), as reflexões teóricas dos críticos de Braverman muito contribuíram para que “a ‘bravermania’ dos anos 70 [fosse] progressivamente sepultada, [mas] a pá-de-cal no nexo entre acumulação, controle do trabalho e desqualificação do trabalhador parece ter sido posta pelos desenvolvimentos recentes na organização da moderna produção industrial”. Nesse sentido, era preciso “teorizar as intensas transformações por que passava a realidade empírica” (p.75).

A partir daí, é retomado um discurso, tanto na prática (senso comum) como na literatura acadêmica de diversas áreas (sociologia, educação, economia, engenharia etc.) que postula uma “requalificação”, uma “reprofissionalização” dos trabalhadores, já que a flexibilidade do sistema produtivo, “que deveria permitir a superação da crise de produção de massa fordista, teria como corolário **a volta de um trabalho de tipo artesanal, qualificado** e uma relação de cooperação entre *management* e operários multifuncionais” (Hirata, 1996, p.129, grifos nossos). Ou seja, o conceito de profissão, na sua acepção de uma atividade econômica *específica* dentro da divisão técnica e social do trabalho – associada ao posto de trabalho –, estaria sendo modificado, já que as novas tecnologias estariam colocando em xeque o trabalhador *especializado* e exigindo um trabalhador *polivalente*.

Estaria havendo, portanto, uma reviravolta na sociologia do trabalho:³⁰ a tese da desqualificação prevalecente até final da década de 70 é descartada e substituída por um *novo* perfil de trabalhador, em cuja atividade demanda-se e manifesta-se todo o tipo de conhecimento. Essa “tese da requalificação dos operadores com a adoção de novas condições de produção vai conduzir – dentro da sociologia das qualificações – a uma **superação do paradigma da polarização das qualificações**, dominante desde o fim dos anos setenta e à

³⁰ Não apenas aí mas também na relação entre educação e trabalho: esta relação “foi analisada, até o final dos anos 60, prioritariamente de maneira crítica tanto pela sociologia da educação como pela sociologia do trabalho. Enquanto a primeira direcionava suas investidas à teoria do capital humano e considerava o sistema escolar como voltado para a reprodução da sociedade de classes, a segunda, apoiada na teoria do processo de trabalho, se centrava na crítica à organização taylorista e fordista do trabalho e suas conseqüências danosas para a qualificação da mão-de-obra. De qualquer um dos ângulos, a relação entre educação e trabalho era entendida como uma relação negativa, na medida em que a organização do trabalho era considerada como uma forma de expropriação do saber operário e de desqualificação da mão-de-obra e a educação para o trabalho era vista, na maior parte das vezes, como um simples processo de adestramento para os postos de trabalho parcelados e destituídos de conteúdo que a organização fordista do trabalho provia para a grande maioria da classe trabalhadora”(Leite e Posthuma, 1995, p.15-6).

emergência do modelo da competência” (Ibid., p.132, grifos nossos). Dito de outro modo, a ênfase na “polivalência”, entendida como um conjunto de capacidades que possam enfrentar a complexidade e a imprevisibilidade do *novo* modo de produzir, significa a passagem do conceito de qualificação para o de competência. A competência pode ser definida como a tradução destas capacidades numa tomada de iniciativa e num assumir de responsabilidade por parte do trabalhador frente aos eventos produtivos – situações surpreendentes e imprevisíveis que ocorrem na produção (Zarifian, 1997, 1998). No singular, a competência expressa uma mudança na organização e nas relações sociais; no plural, ela designa as transformações nos conteúdos profissionais (Ibid.).

Machado (1998) nos mostra detalhadamente o que são as “novas competências” que hoje se demandam aos indivíduos:

- a) Saberem gerir sua própria atividade, seu tempo pessoal e suas capacidades, de forma a serem eficientes na resolução de problemas e imprevistos;
- b) Exercerem sua autonomia, tendo em vista o trabalho independente, não submetido à supervisão de outros;
- c) Exercerem a iniciativa, de modo a tomar decisões adequadas na hora certa;
- d) Mostrarem flexibilidade e disposição para assumir mudanças e ritmos variados de trabalho;
- e) Aplicarem a criatividade na busca de soluções novas;
- f) Desenvolverem estratégias de contínuo aperfeiçoamento (p.82)

Mediante essas características descritas, percebe-se que o “modelo de competência” assenta-se sobre alguns fundamentos: em primeiro lugar, a competência é um atributo que remete à subjetividade do indivíduo, e relaciona-se com a conscientização das responsabilidades pessoais frente a sua atuação profissional; em segundo, a competência está intimamente associada à ação desenvolvida em uma situação específica, o que significa dizer que, tão importante quanto os conhecimentos adquiridos, é a mobilização e a capacidade do sujeito para articular a dimensão cognitiva desses saberes com as atitudes necessárias para enfrentar uma dada situação; finalmente e decorrente daí, o saber passa a ser uma qualidade atribuída ao sujeito, e não se refere ao que foi condensado em saberes específicos (Machado, 1998; Tanguy, 1997, a e c).

Algumas das principais características do “modelo de competência” dizem respeito à sua forma de organização e de gestão do trabalho: no primeiro caso, o controle dar-se-ia por objetivos e resultados, e não mais por tarefas, já que a prescrição estaria sendo substituída por um trabalho flexível que, por isso mesmo, demanda os aspectos subjetivos da qualificação. No segundo, o recrutamento, a remuneração e a promoção dentro das empresas integradas e flexíveis seriam realizados não mais por cargos mas por competências, o que significa um deslocamento da rede de qualificações do posto de trabalho para o indivíduo. Na França, essa mudança expressa pelo conceito de competência opõe-se à idéia de qualificação porque a

definição das qualificações deixa de ser feita por categorias e transforma-se em competências individuais.

Vê-se, assim, que as modificações nos *conteúdos da qualificação* provocam uma mudança no seu próprio *conceito*. Isso porque a qualificação foi, e ainda é associada, pela prática social e pela literatura, ao “modo de regulação fordista” e às técnicas tayloristas/fordistas de produção, nas quais prevalecia o sistema de codificação do trabalho baseado na classificação de *qualificações*, identificadas, por sua vez, como um estoque de conhecimentos formais, específicos e rígidos, conferidos de uma vez para sempre pelo diploma. É assim que, apesar das diferenças descritas entre as concepções “substancialista” e “relativista”, ambas consideram a qualificação da perspectiva do posto de trabalho, o que possibilita o referido sistema de padronização e formalização das qualificações.

Porém, à medida que o posto de trabalho vê seu desaparecimento, as formas tradicionais de classificação das qualificações e hierarquização dos salários que dele derivaram – produzidas coletivamente – são questionadas. Colocando em xeque a estrutura profissional baseada nos postos de trabalho, a realidade empírica e/ou a teoria científica têm produzido uma nova maneira de designar o trabalho – sua seleção, remuneração, promoção etc. –, centralizada nas *competências*, justamente porque se pressupõe ser ela a fornecedora da *flexibilidade* exigida atualmente e a promotora do reconhecimento e da valorização dos aspectos subjetivos, não-formais e implícitos da qualificação. Percebe-se assim que o modelo de codificação do trabalho que vigorou – na prática e conceitualmente – durante o fordismo, parece não ser mais condizente com o “novo paradigma produtivo”: “sendo a qualificação um dos pontos capitais do ‘compromisso fordista’, cedeu-se à tentação de substituí-la pela competência como base de um novo modo de gestão acompanhando a transformação da organização do trabalho (ruptura patenteada com o taylorismo) e a mudança na relação de forças entre patrões e sindicatos de assalariados (declínio acentuado da sindicalização e das negociações coletivas)” (Dubar, 1998b, p.97). Conforme Stroobants (1997), é também nesse momento que a sociologia do trabalho francesa deixa de centrar-se no estudo das classificações profissionais para voltar-se aos atributos individuais exigidos dos trabalhadores.

Se uns afirmam que o termo “competência(s)” é oriundo do discurso empresarial (Hirata, 1996; Zarifian, 1997, 1998) e outros atribuem sua origem às ciências da cognição³¹

³¹ A difusão da noção de competência(s) não se refere apenas à organização e gestão do trabalho, mas também está fortemente ligada aos fenômenos cognitivos e às transformações realizadas na escola em matéria de modelo pedagógico: de um sistema de ensino centrado nos saberes disciplinares, passa-se para um sistema de aprendizagem centrado no aluno, ator de seu percurso escolar, e nas suas competências verificáveis em situações e tarefas específicas (Tanguy, 1997b). Esta dissertação não analisa essas mudanças no âmbito educacional nem as suas relações com aquelas do mundo do trabalho; ela se atém apenas às modificações ocorridas nesta última esfera.

(Stroobants, 1997), o fato é que essa noção tem sido, ela também – como tantas outras –, globalizada para diferentes contextos sociais a partir das transformações anteriormente descritas. Sem pretender reconstituir o caminho de construção social e científica dessa noção, pode-se afirmar que a sua penetração e proliferação nas mais diversas esferas designa novas configurações nas práticas sociais (Ropé e Tanguy, 1997).

Nesse sentido, torna-se relevante perguntar qual a pertinência da continuidade do uso social e científico do próprio *conceito de qualificação*: a passagem de um paradigma produtivo a outro requer, necessariamente, a transformação das próprias palavras? Se assim o for, a qualificação pode ser substituída, *sem mais*, pela noção de competência? Defende-se aqui a hipótese de que, se tal modificação é possível, ela requer primeiramente uma melhor compreensão *teórica* do conceito de qualificação, para além de sua associação *empírica* ao “modo de regulação fordista” e às técnicas tayloristas/fordistas de organização do trabalho. Mais ainda, acredita-se que *a qualificação, como um conceito*, não apenas é mais ampla do que o de competência como, também, pode ser estendida para vários setores – além da indústria – e para vários países – além da França.

1.4. A centralidade da qualificação do trabalho como categoria de análise e a relevância de estudá-la nas obras de Georges Friedmann e Pierre Naville

Com base nessa análise sobre o trabalho e a qualificação no chamado “modo de regulação fordista”, alguns aspectos devem ser ressaltados. Em primeiro lugar, desde o nascimento da sociologia do trabalho e nos mais diversos países, as discussões em torno da qualificação têm buscado responder àquela grande pergunta anteriormente referida: se as novas tecnologias geram uma nova organização do trabalho que, por sua vez, possibilita uma *maior/nova qualificação*. Em outras palavras, baseando-se no esquema trifásico – artesanato = qualificação; manufatura = desqualificação; indústria automatizada = requalificação –, os estudiosos do assunto sempre buscaram concluir por um aumento ou por uma diminuição da *qualificação média da força-de-trabalho* (Paiva, 1989). Assim é que eles ora defendem a tese da requalificação, ora acreditam numa desqualificação, ora se voltam para a tese da polarização da qualificação ou, finalmente, postulam a tese da qualificação absoluta e da desqualificação relativa (Ibid.). Dessa maneira, percebe-se que a discussão sobre a qualificação – principalmente sobre a tese da “requalificação”, atualmente tão difundida com a informatização dos processos de trabalho – não é tão recente como muitos supõem atualmente. Isso significa que vários aspectos que hoje se postulam como *novos* já estavam sendo debatidos e analisados na década de 50, quando se iniciava a sociologia do trabalho na

França. Claro está que os debates são reelaborados e as respostas para uma dada questão variam de uma geração a outra, mas as indagações muitas vezes são as mesmas.

Não há como não se impressionar realmente com o aspecto recorrente de algumas interrogações a propósito da qualificação. As questões que se põem hoje a respeito da informatização dos processos de trabalho são frequentemente as mesmas que aquelas levantadas há trinta ou quarenta anos atrás, na aurora da automação: evolução tecnológica e emprego, evolução tecnológica e modificação da estrutura da mão-de-obra, resistências às mudanças técnicas etc. (Dadoy, 1984, p.56)

Em segundo lugar, as tentativas de resposta àquela questão têm sido elaboradas, desde então, principalmente tomando-se por base o viés tecnológico, seja ele de base física ou organizacional. Ou seja, busca-se saber quais são os conhecimentos e atitudes necessários ao desenvolvimento de uma atividade determinada em função do progresso técnico. Mesmo na França, onde a abordagem “relativista” teve grande influência, a perspectiva que parte das características do trabalho e dos atributos dos trabalhadores para concluir por alguma das quatro teses acima referidas também fez descendentes. No momento presente, em que a ênfase nos *recursos humanos* como “peças-chave” para a maior produtividade e competitividade faz surgir *novas* demandas aos trabalhadores e, *portanto, maiores/novas qualificações*, esse determinismo tecnológico ganha mais força. Ainda que muitas análises teóricas já tenham mostrado que há uma relativa independência da organização do trabalho em relação à tecnologia, ou seja, que a tecnologia não é uma variável que pode ser pensada fora dos determinantes sociais que a engendram, “as pesquisas tenderam a dar à técnica um lugar preponderante na análise dos sistemas de trabalho e da evolução da qualificação, como nós podemos aliás constatar, ainda hoje, nos estudos dos incidentes sociais da informatização dos processos de trabalho” (Ibid., p.79). É assim que grande parte das pesquisas empíricas, analisa, hoje, no contexto da reestruturação produtiva, mais no plano descritivo, os efeitos do desenvolvimento tecnológico sobre a prática dos trabalhadores.

Ainda que haja um certo consenso em torno de uma efetiva mudança produtivo-organizacional, que de algum modo coloca em xeque o “modelo fordista-taylorista”, vários especialistas divergem quanto aos desdobramentos sociais dessas transformações. Da perspectiva daqueles que defendem a tese da “polivalência” e, linearmente, apoiam a tese da “requalificação”, o “ ‘novo conceito de produção’ (...) representaria uma ruptura com o taylorismo e o fordismo, com uma nova lógica de utilização da força de trabalho. A divisão do trabalho seria menos pronunciada do que no taylorismo, uma maior integração de funções se tornando perceptível” (Hirata, 1996, p.129). Na outra ponta, têm-se aqueles que consideram a questão da “polivalência” como um “mito”, na medida em que ela não significaria nem *maior* nem *nova* qualificação, mas apenas a execução de diferentes tarefas

especializadas. Isto é, não haveria transformação de conteúdos nem ampliação e diversificação daqueles já existentes, mas sim utilização do mesmo princípio para operar com diferentes máquinas. Essa multifuncionalidade seria sinônimo de aumento de controle e de intensificação do trabalho, e não de “requalificação”. Há ainda uma terceira corrente que, considerando a diversidade do real, revela o caráter inconclusivo dos dados, o que impede uma universalização das implicações da automação para a qualificação e para a vida dos trabalhadores. Sem chegar a uma conclusão definitiva, ela centra sua análise nas mediações e contradições que esse processo acarreta para o conteúdo do trabalho.

Em todos esses casos, está-se no domínio dos *conteúdos da qualificação*. Paralelamente a essa crítica teórico-metodológica aos estudos que se concentram apenas nesses *conteúdos*, há uma outra que se refere aos aspectos mais amplos discutidos pela sociologia do trabalho no contexto mundial da reestruturação produtiva. Como dizem Leite e Silva (1996, p.41), “nosso ponto de partida é de que a maior parte dos estudos que têm servido de base para a discussão do trabalho parte de uma postura que **restringe a análise do problema a seus aspectos materiais e tecnológicos**” (grifos nossos). No que se refere mais especificamente aos estudiosos do trabalho no Brasil, Castro e Leite (1994) argumentam:

No caso dos estudos do processo de trabalho, o limite da experiência brasileira dos anos 80 parece encontrar-se na reiteração *ad nauseam* das descrições de caso relativas a aspectos da organização e da gestão, da produção e/ou do trabalho. Cada pesquisador passou a ter “a sua fábrica”, de onde extraía a sua autoridade científica. (...) Assim, nos anos 90, já não aparecem mais suficientes as estratégias empíricas fundadas no estudo de caso isolado, exaustivamente descrito num ponto de tempo. (p.49)

Dessa maneira, pode-se dizer que a ênfase nos *conteúdos da qualificação* em detrimento de sua conceituação está inserida na própria reviravolta metodológica que tem acompanhado a sociologia do trabalho desde os anos 80. Se até essa década os estudos sobre o processo de trabalho centravam-se em matrizes teóricas mais homogêneas e totalizadoras, os estudos sobre o trabalho de um modo geral e sobre a qualificação de maneira específica pautam-se, a partir daí, em referenciais teórico-metodológicos mais pluralistas e mais heterogêneos, expressos pela proliferação dos estudos de caráter micro. No caso do *conceito de qualificação* propriamente dito, Pedrosa (1995), comparando diversos estudos e pesquisas de autores brasileiros, afirma que “a própria ênfase nos estudos microcentrados [que justamente revelaram “achados” permitindo colocar em xeque a tese bravermaniana da desqualificação] é um indicativo de que os estudiosos do assunto admitem possibilidades diversas quanto à qualificação” (p.49). No final de sua pesquisa, o autor conclui que “mais significativo que as divergências sobre o sentido de qualificação é a própria indefinição do conceito: grande parte dos recentes estudos brasileiros não explicita o que ‘qualificam’ como qualificação” (p.104).

Em outros termos, a diversidade de conclusões deve-se mais ao fato de que “via de regra, os resultados sobre a qualificação são comunicados sem que se proceda a uma definição mínima do próprio conceito” (p.155).

Em uma palavra, as pesquisas centram-se nos *conteúdos da qualificação*. Com relação ao *conceito de qualificação*, a sua construção teórica não tem sido tão enfatizada como o foi nos primórdios da sociologia do trabalho, o que o torna passível de diferentes interpretações. Além disso, a sua imprecisão parece tornar-se mais aguda na medida em que certos termos e expressões – como “requalificação”, “reprofissionalização”, “volta do trabalho de tipo artesanal”, “fim da divisão do trabalho”, “predomínio do trabalho polivalente sobre o especializado” e, principalmente, “competência” – são, não apenas tratados como sinônimos, como, também, naturalizados, sem que se saiba exatamente os seus significados. Apesar de serem muito usadas – ou talvez por isso mesmo –, essas noções correm o risco de se tornar categorias em vias de banalização.

Se se considera então que o trabalho ainda é estruturador da sociedade contemporânea e que pensar sobre sua “evolução” e sobre a qualificação que o acompanha é, portanto, pensar a sociedade – ambos são *apenas uma* dentre as várias possibilidades para se compreender o real; se se considera que a sociedade contemporânea é ainda baseada em uma estrutura profissional racionalizada (mesmo com o crescimento do desemprego, do trabalho informal e precário) a partir da qual os indivíduos são classificados, selecionados, empregados, remunerados e promovidos; se se constata que “certos estudos atuais [sobre a qualificação] parecem ignorar as aquisições de trabalhos anteriores e redescobrem com ingenuidade fatos conhecidos há muito tempo” (Dadoy, 1984, p.56); se se percebe que muitas análises sobre o tema ainda se pautam pelo determinismo tecnológico e econômico; se também se observa que as pesquisas empíricas sobre a qualificação não possuem resultados convergentes e cumulativos que permitam a construção de uma teoria científica macro-social (Dadoy, 1984; Paiva, 1989); se, ao mesmo tempo, conclui-se que “os estudos comparativos inter-sociais e inter-setoriais puseram sobre a mesa a complexidade envolvida na abordagem da qualificação” (Castro, 1994, p.79); se se observa que, apesar e por causa dessa complexidade, as análises não têm refletido sobre o próprio conceito de qualificação (Pedrosa, 1995); se, finalmente, nota-se que esse conceito, ainda que não explicitado, tem sido, aos poucos, suplantado pelo de competência, que, por sua vez, globaliza-se para os mais diversos contextos sociais; acredita-se que a qualificação do trabalho não só permanece central como uma via para se compreender as transformações que estão atingindo as sociedades no atual contexto da reestruturação produtiva, como também precisa e merece ser recuperada conceitual e historicamente.

Essa recuperação e análise do conceito serão elaboradas por meio de um estudo exploratório das obras dos primeiros autores que o estudaram no *século XX*: Georges Friedmann e Pierre Naville. Ou seja, situa-se no hiato “existente” entre Marx e Braverman, o grande marco teórico deste século na discussão da qualificação; ou melhor, situa-se em um tempo e em um espaço não muito enfatizados pela literatura,³² o que dá essa impressão de lacuna. Assim, esta dissertação visa refletir sobre a maneira como a construção teórica da qualificação foi desenvolvida por esses estudiosos, que se debruçaram sistematicamente sobre o tema. Se cada um deles foi classificado como precursor, respectivamente, das abordagens “essencialista”/“substancialista” e “relativista” da qualificação, buscar-se-á compreender porque eles foram denominados como tal e quais são as contribuições de cada uma dessas posturas. A intenção não é *apenas* concluir por qual das teses – requalificação, desqualificação, polarização da qualificação ou qualificação absoluta e da desqualificação relativa (Paiva, 1989) – os autores se posicionam, até porque cada uma delas depende do conceito que se tem de qualificação; dessa forma, o objetivo é justamente, analisar esta categoria do ponto de vista teórico.

Apesar do caráter disciplinar envolvido nos estudos sobre a qualificação – se o tema foi inicialmente especialidade da sociologia do trabalho, posteriormente ele passou a ser tratado por outras ciências humanas, como a psicologia industrial, a ergonomia, a história e a economia do trabalho (Dadoy, 1984), – deve-se frisar que esta pesquisa discutirá o conceito de qualificação e seus desdobramentos apenas tomando-se por base o enfoque da sociologia do trabalho francesa, dos anos 50 e 60. Também se deve enfatizar que o estudo da qualificação com base nas obras de Georges Friedmann e Pierre Naville requer a inserção da reflexão no contexto temporal e espacial por eles vivido: a construção do conceito e a tradição que eles inauguram devem estar referidas à França do pós-guerra, “pois a produção do conhecimento não se faz independente da evolução do contexto histórico nacional e internacional” (Abramo e Montero, 1995, p.65). Isso significa que esta pesquisa não pretende fazer uma transposição automática dos referenciais analíticos utilizados por ambos para a compreensão da realidade europeia do pós-guerra. Também não se pretende a formulação de um conceito único e universalmente válido, nem muito menos a elaboração de uma listagem com todos os possíveis critérios e indicadores da qualificação – até porque, para que isso fosse possível, seria preciso uma análise baseada em todos os autores que já estudaram a questão, nos mais diversos tempos e espaços. Não se imagina também resolver um amplo e

³² Não enfatizados pela literatura brasileira. Na França, existe uma extensa análise sobre esse período inicial da sociologia do trabalho e sobre as obras de Friedmann e Naville. Tanto é assim que retomá-los nas discussões atuais é um ato recorrente. Dessa maneira, esperamos contribuir para que essa discussão possa ser trazida para o Brasil.

antigo dissenso em torno da problemática (conceitual) da qualificação (Castro, 1993b, 1994; 1995).

Com essas observações, não se está, todavia, descartando a hipótese de que alguns aspectos da definição da qualificação possam ser generalizáveis e apropriados por outros contextos sociais; ao contrário, a influência dos estudos franceses nesse domínio atesta a possibilidade de abordar o objeto de um tal modo que permita conclusões de porte mais amplo. Se, por um lado, os estudos microcentrados enriquecem a análise ao mostrar que os determinantes locais dificultam uma homogeneização e uma uniformização do conceito de qualificação, por outro, “ainda que este fator coloque obstáculos à formulação de teorias que busquem a compreensão global do objeto, não se pode toma-lo como determinante das tensões expressas nas formulações teóricas” (Pedrosa, 1995, p.94). Em outras palavras, se a heterogeneidade e complexidade da realidade empírica não permitem uma explicação teórica dedutiva nem uma explicação macro-social para o(s) mundo(s) do trabalho(s), isso não significa que o conceito de qualificação não possa ser mais clareado, mais sistematizado, principalmente se se o considera para além de sua dimensão conteudística.

Nesse sentido, esta dissertação centra-se no significado da qualificação, na maneira como ele foi construído por Friedmann e Naville, nos critérios e métodos de avaliação e mensuração adotados, no alcance possibilitado por suas conceituações. Acredita-se que, definido com maior precisão, o conceito de qualificação possa contribuir para que certas categorias não sejam banalizadas e para que as pesquisas empíricas não se tornem um emaranhado de dados descritivos que revelam apenas os aspectos materiais e externos da qualificação. Também se verá em que medida ele pode e deve ser substituído pela noção de competência.

Claro que, se os dois autores refletem sobre o *moderno conceito de trabalho*, isto é, aquele que é exercido por homens, brancos, sindicalizados, diretamente na produção do setor secundário da economia e que é organizado e regido pelos sistemas de classificação descritos (e por isso mesmo, mais estável), o uso do termo *qualificação* – seja em termos práticos, para classificação dos trabalhadores, seja em termos teóricos, para discussão sobre o seu conceito e a sua evolução – também se refere e tem por base essa categoria. Em outros termos, a construção da categoria “qualificação” vai ser elaborada, como diz Hirata (1995), a partir de uma população masculina considerada universal. O fato de categorias como o desemprego, trabalhos não-formais ou precários, gênero, raça e etnia não se configurarem como problemas centrais fazia com que sua atenção estivesse voltada, com efeito, para o núcleo acima referido. De fato, uma vez que “o mercado de trabalho, crescentemente homogêneo, registrou níveis de desemprego praticamente inexistentes” (Mattoso, 1994, p.14), a possibilidade de que

houvesse emprego para a maioria da população masculina fazia com que o *conceito de trabalho* fosse reduzido a essa dimensão, se tornasse sinônimo de *trabalho assalariado industrial*.

Claro está, portanto, que a reflexão sobre a qualificação num cenário de crescimento tem um significado específico, diverso da conjuntura atual, de crise mundial; mas, ainda que esses autores tenham vivido em um contexto histórico diferente do que hoje se apresenta, acredita-se que suas reflexões, ancoradas numa ampla tradição empírica associada aos trabalhos teóricos por eles iniciados (Paiva, 1989), são uma contribuição que merece ser recuperada e analisada, pois muitas das discussões que fazemos atualmente já estavam ali presentes, na aurora da automação. Se esta dissertação baseia-se nestes autores, ela também terá sua análise centrada sobre o trabalho industrial. É claro que as características desse tipo de trabalho não podem ser estendidas linearmente para outras formas de trabalho e de atividade, o que significa dizer que os atributos da qualificação também não o podem; porém, acredita-se que a qualificação, não nos seus aspectos de conteúdos mas como um conceito, pode ter pontos em comum em diferentes setores, em diferentes países e em diferentes épocas. Como já explicitado anteriormente, acredita-se que a associação *empírica* da qualificação ao “modelo fordista-taylorista” – ou seja, a uma estrutura profissional rígida assentada sobre um estoque de conhecimentos estáticos – não permite que se compreenda *teoricamente* todas as dimensões de seu conceito.

Friedmann não apenas “fundou” a sociologia do trabalho na França como, também, participou da própria renovação da sociologia no pós-guerra. Dessa forma, antes de iniciarmos a reflexão sobre a qualificação propriamente dita em ambos os autores, faz-se necessária a compreensão de alguns aspectos sócio-econômicos e intelectuais deste período. Há diversos estudos que procuram analisar este momento de institucionalização da disciplina e compreender se se trata de uma ruptura e/ou de uma continuidade com a sociologia anterior, denominada durkheimiana (Cf. Chapoulie, 1991; Heilbron, 1991; Tréanton, 1991). Não é nossa intenção refazê-lo aqui; somente o invocamos na medida em que, como dito, ajuda a situar o pensamento de Friedmann e Naville.

2. O CONTEXTO INTELECTUAL, CIENTÍFICO E SÓCIO-ECONÔMICO DO PÓS-GUERRA

França, 1946: com a iniciativa de Georges Gurvitch, o *Centre nationale de la recherche scientifique* (CNRS) cria o *Centre d'études sociologiques* (CES) – isso não significa que a formação e a pesquisa sociológica já estivessem consolidadas neste país; ao contrário, depois da chamada Escola durkheimiana, a sociologia sofre um enorme desprestígio nos meios acadêmicos, no entre-guerras.

França, 1946: publicação do *Problèmes humains du machinisme industriel* (PH)³³, que Georges Friedmann (GF)³⁴ apresentada como tese principal de *doctorat d'Etat ès lettres* – esta obra pode ser considerada como o início da revitalização da pesquisa empírica na França e da institucionalização mesmo da sociologia como disciplina autônoma.

2.1. Georges Friedmann e a institucionalização da sociologia francesa no pós-guerra

Na França deste momento, as discussões e os debates afloram: de um lado, a tradição da filosofia, que ignorava e desprestigiava as ciências sociais³⁵ (com exceção da psicologia e da psicanálise); de outro, aqueles que buscavam fundar a sociologia como disciplina acadêmica independente, desvinculada do curso de filosofia.³⁶ De um lado, professores e estudantes que, em sua maioria, recusavam-se a aceitar a investigação empírica sobre a realidade como uma forma de trabalho autenticamente universitária; de outro, pesquisadores e estudantes que consideravam estéril a discussão e a perspectiva puramente livresca da filosofia. De um lado, a universidade; de outro, os centros de pesquisa recém-inaugurados, que estavam em posição

³³ Para designar as obras (livros) de Georges Friedmann, utilizaremos as seguintes abreviações: *Problèmes humains du machinisme industriel*. Paris: Gallimard, 1968 [1^{re} éd. 1946] (PH); *Où va la travail humain?* Paris: Gallimard, 1950 (OV); *O futuro do trabalho humano*. Lisboa: Moraes Editores, 1968 [Tradução a partir da edição de 1963] (FT); *Le travail en mièttres: spécialisation et loisirs*. Paris: Gallimard, 1983 [1^{re} éd. 1956] (TM); *Sept études sur l'homme e la technique*. Paris: Gonthier, 1977 [1^{re} éd. 1966] (SE). Os artigos e partes de livros serão designados pelo sistema autor e data.

³⁴ Georges Friedmann = GF; Pierre Naville = PN

³⁵ “Na filosofia subjetivista, existencialista ou personalista, que dominava o campo intelectual, as ciências sociais apareciam como disciplinas reducionistas. Toda tentativa metódica de objetivação era percebida como uma negação da liberdade. O objetivismo, encarnado pelas ciências sociais, representava para Sartre ‘a subjetividade daqueles que têm vergonha de sua subjetividade’. Desse fato, a sociologia era reduzida a uma empresa duvidosa, comparável ao ‘determinismo estúpido’ que Sartre detestava em certas formas do marxismo” (Heilbron, 1991, p.367).

³⁶ Na universidade, a sociologia, considerada uma atividade marginal, só era ensinada para o certificado “Moral e sociologia” da *licence* de filosofia (Heilbron, 1991). Em outras escolas e centros, a sociologia era ensinada não necessariamente como disciplina autônoma, mas por professores que se auto-intitulavam sociólogos, como foi o caso de GF no *Conservatoire national des arts e métiers*, a partir de 1946, e na *École pratique des hautes études* (na Quinta seção: ciências religiosas), a partir de 1948 (Chapoulie, 1991). De qualquer forma, esses estabelecimentos não forneciam as mesmas titulações que a universidade e, desse modo, não possuíam o mesmo prestígio desfrutado por esta.

periférica em relação àquela,³⁷ tanto no que se refere às condições concretas de trabalho quanto ao prestígio e *status* desfrutado³⁸ (Chapoulie, 1991; Erbès-Seguin, 1999; Heilbron, 1991; Tréanton, 1991). Apesar dessa tensão, é preciso ressaltar que 1) os integrantes da primeira “geração” dos fundadores da disciplina – além de Gurvitch e Friedmann, Pierre Naville, Raymond Aron, Henri Lefebvre – eram também filósofos e, nos seus anos de formação, a sociologia durkheimiana não possuía grande crédito intelectual; 2) assim sendo, seu objetivo com a criação do *Centre d'études sociologiques* não era ressuscitar o projeto intelectual que tinha sido aquele da sociologia durkheimiana;³⁹ ao contrário, marcados por uma forte ligação intelectual com sua primeira disciplina, aqueles que deveriam dirigir as primeiras pesquisas – Gurvitch, Aron e Friedmann – estavam mais interessados no marxismo e na fenomenologia⁴⁰ (Chapoulie, 1991). A forte influência da filosofia e as dúvidas e inquietações quando da fundação do CES, que abrigava especialistas de diversas disciplinas que aceitavam e até reivindicavam a etiqueta “sociólogos”, refletem-se nesta própria denominação: “sociologia” mais indicava uma perspectiva intelectual vagamente definida do que uma nova

³⁷ A maioria dos estudantes e pesquisadores do CES vinha de meios sócio-econômicos modestos (Heilbron, 1991) e não havia seguido o “nobre” caminho valorizado pela universidade: nesse domínio, a ortodoxia é passar pela *École normale supérieure*, obter uma *licence* e depois uma *agrégation*. Com isso, torna-se professor de liceu; se o objetivo é o curso superior, cinco ou seis anos devem ser dedicados para a produção da tese (Tréanton, 1991).

³⁸ A separação entre universidade e pesquisa, professores e pesquisadores vai ser fortalecida *no interior da própria sociologia*, já que os últimos deveriam conduzir trabalhos empíricos cujos resultados seriam posteriormente julgados pelos patronos universitários que dirigiam o CES (Friedmann, Gurvitch, Gabriel Le Bras, Henri Lévy-Bruhl): “era preciso respeitar a divisão do trabalho, segundo a qual as ‘grandes’ questões, teóricas e outras, eram reservadas aos professores. Esta divisão do trabalho, muito marcada nas atitudes e nas esperas recíprocas, reforçou a distinção entre trabalhos ‘teóricos’ e ‘empíricos’ que havia caracterizado a sociologia do imediato pós-guerra. (...) A falta de um estatuto jurídico dos pesquisadores [só obtido em 1959] evidencia essa subordinação e essa falta de reconhecimento de sua posição” (Heilbron, 1991, p.371-2). Os pesquisadores, além de não possuírem reconhecimento e legitimidade intelectual e profissional, tinham meios materiais mais precários para o desenvolvimento de seu trabalho: baixos salários e más condições físicas; sem formação sólida e sem perspectivas profissionais, eles só eram aceitos para realizar trabalhos que os universitários julgavam indignos de si (Ibid., 1991). Dado esse desprestígio, raros eram os estudantes que, tendo já passado pelos caminhos tradicionais da universidade e tendo já obtido sua *agrégation* em uma disciplina clássica (história, filosofia, etc.), aventuravam-se em direção às ciências sociais (Tréanton, 1991).

³⁹ De qualquer forma, o projeto de fundação do CES também tinha entre seus patrocinadores alguns professores que estavam relacionados à rede durkheimiana no entre-guerras (Chapoulie, 1991; Heilbron, 1991).

⁴⁰ Dado esse vínculo com a filosofia, alguns pensadores dentre aqueles que desprestigiavam as ciências sociais, “como Jean Lacroix, [notavam] um ‘motivo de esperança’ no fato de que certos sociólogos (Friedmann, Gurvitch) reconheciam que as questões sociais ‘deveriam permanecer subordinadas a uma teoria geral do conhecimento e, por assim dizer, a uma filosofia do homem’” (Heilbron, 1991, p.368).

disciplina⁴¹ (Ibid.). Na verdade, essas dúvidas e inquietações já estavam presentes desde os anos 30:

Se até os anos 30 as cadeiras de ciências sociais estão nas mãos dos “durkheimianos”, (...) a partir de então a nova geração que se forma, principalmente nos cursos de filosofia e letras, vai desenvolver uma nova estratégia de atuação no meio intelectual. Conhecido como a “geração” da recusa, este grupo se colocará explicitamente contra o *establishment* universitário, procurando outros meios de expressão. Os exemplos se sucedem: Georges Friedmann, antigo aluno da *École Normale e agrégé* de filosofia, lança-se na vida literária com três romances, antes de começar sua carreira sociológica. (...) Na verdade, trata-se de um movimento maior da época. Os anos 30 são descritos, com unanimidade pelos comentadores, como um período de rupturas. (...) A guerra de 1914-1918 é, sem dúvida, um primeiro corte entre duas gerações que se encontram, a partir desta data, brutalmente apartadas. Na cena econômica, aos anos de aparente prosperidade, segue-se a crise de 29. Na esfera política, a solução comunista não aparece como a saída satisfatória para o capitalismo. (...) Os “não-conformistas” dos anos 30 são, acima de tudo, “anti”, “contra”: procuravam novas vias de esquerda e direita, reagem à ordem intelectual estabelecida.⁴² (Massi, 1989, p.430-1)

Depois da Segunda Guerra Mundial, muitas dessas inquietações ainda persistem. Estamos em um período marcado por inovações, dúvidas, inquietações, indefinições, disputas, enfim, características próprias das tentativas de consolidação de uma disciplina. Não correspondendo aos critérios intelectuais e universitários valorizados no momento e excluída da pesquisa profissional a serviço do Estado, a sociologia era vista de maneira negativa (Heilbron, 1991). A criação do CES marca, assim, o início da consolidação da disciplina. Recém-chegado do exílio nos Estados Unidos, Gurvitch – a quem se atribui a iniciativa de criação do Centro – traz numerosas obras e documentos sobre a sociologia americana que vão constituir-se o núcleo central da biblioteca do CES – é possível até que essas referências tenham propiciado o contato inicial de Gurvitch com a direção do CNRS (Ibid.). As atividades do Centro visavam “estabelecer uma imagem da estrutura social da França liberada” (Tréanton, 1991, p.384), ou seja, seu interesse estava voltado para a discussão e pesquisa dos *problemas contemporâneos*, por meio da investigação empírica, em oposição à

⁴¹ Essa nebulosidade e indefinição expressam-se nos próprios jovens pesquisadores recrutados pelo CNRS para esta disciplina. Se, por um lado, aqueles que já haviam trilhado as vias tradicionais da universidade raramente se voltavam para a sociologia (cf. nota 37 e 38), por outro, aqueles que o faziam – talvez até por não terem seguido essa via clássica – não tinham necessariamente uma vocação sociológica ou mesmo um interesse explícito pela sociologia. O que os unia era a referência à Resistência e aos valores que dominavam o pós-Liberação: aí se encontravam alguns que eram participantes do Partido Comunista, outros ligados à extrema esquerda ou outros ainda aos agrupamentos católicos de esquerda. As informações sobre as possibilidades de recrutamento do CES circulavam entre esses grupos e, sem uma formação sólida, seus membros interessavam-se pela oportunidade (Heilbron, 1991).

⁴² “As viagens aparecem, nesse contexto, como uma saída possível, freqüentemente utilizada. O ofício do aventureiro, do viajante, é vivido principalmente por pintores (vide Gauguin) e escritores (Rimbaud, Saint-Exupéry, T.H.Lawrence etc.). É como se a sensibilidade moderna retomasse, de certa forma, a atração romântica pelo distante, pelo exótico. Na França, as viagens são inúmeras” (Massi, 1989, p.431), seja para lugares próximos ou distantes: já na década de 20, GF inicia a primeira de muitas outras viagens pela Europa; para lugares longínquos, podemos citar Lévy-Strauss, também jovem *agrégé* de filosofia, que vem para o Brasil.

reflexão puramente livresca – nesse sentido, no decorrer dos anos 50, os estudos de GF sobre a “civilização técnica” estavam próximos das preocupações políticas do momento e, como tal, funcionavam “como uma espécie de elo entre uma demanda social nascente e os interesses dos pesquisadores” (Heilbron, 1991, p.376). Nos seus primeiros anos, a atividade principal do novo Centro não era a pesquisa, mas a organização de conferências a fim de estimular o interesse pelas ciências sociais e de combater a indiferença e a hostilidade a seu respeito. Em 1949, há uma mudança de enfoque: eleito para substituir Gurvitch na direção do CES, GF terá a missão de desenvolvê-lo como um “laboratório” (Ibid.).

Depois de 1950, as pesquisas centraram-se em torno de um número restrito de temas, de acordo com os grupos formais e informais que haviam se estabelecido até então. Uma das primeiras e mais importantes temáticas – pelo número de monografias publicadas e pelo caráter de empreitada coletiva – referia-se aos estudos sobre o trabalho operário – primeiro no círculo de GF e, no final da década de 50, em volta das pesquisas comandadas por PN. É principalmente sob a impulsão de ambos que a sociologia do trabalho torna-se, na França daquele período, a área mais desenvolvida da sociologia (Bitard, 1997). As investigações que se iniciam ao redor de GF constituem-se um dos projetos mais ambiciosos do CES: persuadido da importância de pesquisar a nova “civilização técnica”, ele cria e anima uma equipe de pesquisadores no seio de CES, da qual fazem parte A.Touraine, V.Isambert-Jamati e M.Verry. Cada um deles deveria realizar, em um determinado setor, uma pesquisa empírica sobre a relação entre progresso técnico, formas de trabalho e características da mão-de-obra (Dadoy, 1984; 1997). Simultaneamente, os seminários do grupo de sociologia do trabalho por ele promovidos, destinados a estudar diversos aspectos da evolução do trabalho, constituíram um lugar de encontro entre quadros da indústria, administradores, sindicalistas e jovens pesquisadores – uma inovação na França da época (Chapoulie, 1991). A maioria dos jovens pesquisadores orientava-se, assim, para a sociologia do trabalho, apoiando-se sobre os estudos de GF ou simplesmente tentando tirar proveito de seus contatos sociais. Por isso, conforme Heilbron (1991), ele foi provavelmente o sociólogo da época que atraiu não apenas o maior número de pesquisadores como, também, aqueles que possuíam formação universitária mais elevada e que também dominavam as atividades do CES.

O círculo de Friedmann constituiu o lugar onde, pela primeira vez na França, no quadro acadêmico de estudos “desinteressados” não diretamente voltados para aplicações ou para a edificação política ou moral, os pesquisadores foram coletivamente confrontados à necessidade de elaborar uma metodologia de pesquisa e não somente de encontrar uma solução individual à um problema de pesquisa particular. (Chapoulie, 1991, p.336)

Também a partir de 1950, o estabelecimento de um sistema de publicações é outro fator que contribui para a institucionalização da disciplina e, à parte aquelas de cunho mais genérico – reaparecimento do *L'Année sociologique*, revista criada por Durkheim, e criação dos *Cahiers internationaux de sociologie*, dos *Archives européennes de sociologie* e da *Revue française de sociologie* –, uma outra é especificamente dedicada ao tema do “trabalho”: *Sociologie du travail*, criada em 1959, com a participação de GF. Ao lado dessas revistas, dois tratados também são publicados, um sob direção de Gurvitch – *Traité de sociologie* – e outro, também dedicado ao “trabalho”, coordenado por Friedmann e Naville: *Traité de sociologie du travail* (1961 e 1962) – este, segundo Chapoulie (1991), marca, mais do que um começo, o fim da primeira etapa do desenvolvimento da disciplina.

Os elementos de institucionalização da sociologia como disciplina acadêmica também vão sendo constituídos nas universidades: em 1948, cria-se a Sexta seção da *École pratiques de hautes études* (EPHE), “ciências econômicas e sociais”, para a qual GF é designado; em 1955 e 1956, novas cadeiras de sociologia são criadas na *Sorbonne*, para as quais são eleitos Aron e Jean Stoetzel; e é só em 1958, depois de uma década de problemas, antagonismos e disputas em torno da consolidação da disciplina, que se institui uma *licence* para a sociologia, tornando-a independente da tutela da filosofia, disciplina à qual estavam até então ligados todos os postos universitários de sociologia (Chapoulie, 1991; Erbès-Seguin, 1999).

Em meio a essa atmosfera conflituosa, o que é importante reter aqui é que a *renovação e institucionalização da sociologia na França* – concebida como uma *entreprise* de pesquisa empírica – *passam pelos estudos do trabalho e pela influência de GF* (Chapoulie, 1991; Dadoy, 1984; Erbès-Seguin, 1999). Suas pesquisas foram as primeiras a utilizar os caminhos que se tornariam típicos da disciplina: tratamento de dados secundários, como as estatísticas, e fontes primárias, como os questionários e a observação (Chapoulie, 1991); ou seja, foram as primeiras a utilizar, de um lado, a via indireta e, de outro, a pesquisa empírica – *sur le terrain*, como os franceses a denominam. GF ajuda, pois, a reavivar a sociologia, que estava eclipsada no entre-guerras; ele contribui, enfim, para consolidar o que Chapoulie (1991) denomina a “segunda fundação da sociologia francesa”.⁴³ Ao mesmo tempo, é importante notar que, “se a

⁴³ De acordo com Tréanton (1991), é mais prudente falar em “renovação da sociologia” do que em “nova disciplina”, por duas razões basicamente: em primeiro lugar, porque a geração de 40-50 anos que estava no CES (“os Gurvitch, os Friedmann, os Naville”) preocupada em desenvolver a sociologia já havia escrito artigos, publicado livros e criado instituições desde antes de 1939; em segundo, não se pode dizer que os franceses ainda não conheciam a pesquisa empírica, o “contato com os fatos”. Assim, trata-se antes do prolongamento de uma reflexão que já existia no entre-guerras mas que ficou eclipsada no novo conflito mundial de 1939-45. Nesse sentido, fica implícito que, para esse autor, a introdução do método empírico na França não pode ser atribuída a GF.

renovação da sociologia na França passou antes de tudo pela sociologia do trabalho, é porque ela não se contentou com uma análise das relações do homem no trabalho, isto é, finalmente limitada à máquina. Ela colocou em cena uma perspectiva mais vasta do lugar do trabalho na sociedade” (Erbès-Seguin, 1999, p.26, grifos nossos).

2.2. Georges Friedmann, os estudos sobre o trabalho e o contato com a sociologia americana: a importância da pesquisa empírica

Se GF, assim como outros pesquisadores do CES, era *agregé* de filosofia e, como tal, ainda sofria grande influência dessa disciplina – sua tese complementar versa sobre *Leibinz e Spinoza* –, dela se diferenciava na medida em que a reflexão puramente filosófica sobre a classe operária lhe causava incômodo e insatisfação, mesmo que ela estivesse imbuída do caráter militante das organizações próximas ao Partido Comunista. De origem burguesa, GF (1902-1977) integrou-se ao meio intelectual francês depois da década de 20, interessando-se simultaneamente pelo marxismo, pelos problemas da classe operária e pelas conseqüências do progresso técnico. Já nesse período se constitui um dos traços fundamentais que marcarão toda a sua vida e carreira: a crença e a convicção na importância e na necessidade da *pesquisa empírica*, qualquer que seja a sua forma. Desde 1925, ele visita fábricas e começa a acumular notas de observação. Um pouco mais tarde, recrutado por Célestin Bouglé como assistente do *Centre de documentation social de l'École normale supérieure*, ele realiza pesquisas sobre a organização do trabalho e insere-se, ele mesmo, na aprendizagem do trabalho manual – curso de mecânico sobre máquinas-ferramenta entre 1932-1933 –, convencido de que isso lhe ajudaria na continuidade de seu trabalho empírico (Chapoulie, 1991; Dadoy, 1984). Impregnado pela “nova tecnologia” dos anos 1930-1950, que ele acredita caracterizar a passagem de uma civilização do “meio natural” para uma civilização do “meio técnico”, GF insiste que esse fenômeno só pode ser abarcado por meio de uma descrição minuciosa e precisa das *situações de trabalho*. Assim, inicia uma investigação metódica – “ainda que insuficientemente sistemática, por falta de meios” (Dadoy, 1984, p.57) – nos mais diversos países e nas mais diferentes indústrias: antes da Segunda Guerra, vai para a Inglaterra, Checoslováquia, Polônia e URSS; depois de seu fim, viaja para os Estados Unidos, Alemanha e para outros países da Europa. No decorrer de sua carreira, essas viagens tornar-se-ão recorrentes, como forma de obter informações *in loco* e de observar as *situações concretas de trabalho*: dimensões da relação homem/máquina, da divisão e do conteúdo do trabalho, das relações de trabalho etc. Como diz Chapoulie (1991, p.336), “esse objeto de interesse [a

classe operária] e esse modo de investigação [a pesquisa empírica] não tinham nada de banal em um meio mais voltado para a interrogação filosófica sobre o marxismo ou sobre a fenomenologia”.

Entre a década de 20 até meados dos anos 30, GF tem por referência essencial a análise marxista e é próximo e simpatizante do PC francês. A seus olhos, depois da crise de 29, o capitalismo mostrava-se em profunda decadência, e a sua renição estaria assegurada pela via socialista, com o exemplo da URSS (Ribeill, 1999). Porém, depois de expressar em dois livros dedicados a esse país – *Problèmes du machinisme en U.R.S.S. et dans les pays capitalistes*, 1934 e *De la sainte Russie à l’U.R.S.S.*, 1938 – algumas posições que iam na contra-corrente do debate marxista da época, ele suscita reações e ataques furiosos, e acaba rompendo com o PC. Na verdade, ele não apenas questiona o culto em torno de Stalin (Ribeill, 1999) como, também, começa a criticar os marxistas que consideravam que todos os efeitos desintegradores e inumanos das novas técnicas dependiam inteiramente do regime econômico e social – e que, portanto, seriam eliminados com a abolição da sociedade de classes (Dadoy, 1984). Alguns anos depois (PH), o autor formula explicitamente sua crítica: na verdade, ele mostra que a racionalização do trabalho não é um absoluto, já que depende do modo como se a organiza e do conteúdo que se lhe dá, mas, por outro lado, acredita que o “meio técnico” tende a espalhar-se por regimes social e economicamente estruturados de forma diversa: “sem esquecermos a considerável incidência das estruturas sociais sobre as ideologias do maquinismo e sobre seus modos de utilização, estamos, por nosso lado, cada vez mais convencidos de que o meio técnico tende a universalizar-se e penetra em regimes políticos muito diferentes” (OV, p.16). A assinatura do pacto germano-soviético apenas agravou a ruptura de GF com o comunismo e com a URSS. Para ele, tanto o ocidente como o oriente manifestavam seu comum desprezo pelas “forças morais” (Ribeill, 1999). Porém, essa conversão intelectual não significa total ruptura com Marx (Ibid.), como se verá no decorrer destes capítulos.

É preciso dizer aqui que, além da formação filosófica que estava presente em alguns dos fundadores da sociologia, a psicologia também se constituía numa segunda especialidade, principalmente para aqueles que se aprofundaram nos estudos do trabalho (Chapoulie, 1991) – a forte presença da psicologia na época expressava-se na ampla utilização dos testes psicotécnicos, para alocar “o homem certo no lugar certo”. Dessa forma, GF sofria influência dessa disciplina e evocava-a nas suas obras – ver-se-á no capítulo 4 que PN também tinha fortes ligações com a psicologia, embora com uma perspectiva diversa da de GF. Depois de ter participado da Resistência, GF é, em 1946 – recorde-se, ano de sua tese *Problèmes*

humains du machinisme industriel –, denominado inspetor geral do ensino técnico, ficando encarregado de definir o que deveria ser a formação dos operários, quando a formação profissional inicial ainda era muito mal organizada (Dadoy, 1987; Erbès-Seguín, 1999). No mesmo ano, ele é designado para a cadeira de história do trabalho do *Conservatoire national des arts e métiers* (CNAM); em 1948, é eleito para a Sexta seção da EPHE. Apesar de ter uma posição institucional importante depois de 1945 e um pouco mais valorizada do que a de outros pesquisadores do CES – já que era um *normaliens* e um *agregé* em filosofia –, GF permanece marginal em relação à universidade, não só pela aliança original entre seus interesses filosóficos e sua especialização num tema e num modo de investigação pouco valorizados pela *Sorbonne* (estudos do trabalho e método empírico), como também pelo fato de lecionar em instituições consideradas periféricas – CNAM e EPHE (Chapoulie, 1991; Erbès-Seguín, 1999). A essa posição podem ser atribuídos o grande incentivo que GF dava a jovens pesquisadores para a entrada e continuidade na carreira de sociologia e a sua influência sobre o recrutamento desses jovens no CNRS.⁴⁴

Pode-se dizer que a *retomada da pesquisa empírica e a introdução da sociologia industrial americana na França* – esta relação com os americanos influenciando inclusive a própria investigação empírica – tenham sido talvez as duas grandes contribuições de GF, as quais, originadas na área da sociologia do trabalho, influenciaram a sociologia em geral. Em 1948, GF parte para os Estados Unidos e visita grandes fábricas e as mais renomadas universidades deste país (Chicago, Cornell, Harvard, Ann Arbor), onde psicólogos, economistas, antropólogos e sociólogos dedicavam-se ao estudo do trabalho na indústria. Com certa simpatia e, ao mesmo tempo, com ressalvas, ele apresenta em 1950 os resultados dessa empreitada no livro *Où va le travail humain?*: aí, não apenas ele conta sobre sua experiência nos EUA, como também introduz as principais pesquisas americanas na área temática do trabalho: as já notórias de Elton Mayo – que ele já havia analisado em *Problèmes...*, de 1946 –, e também aquelas mais recentes realizadas ao redor do *Committee on human relations in industry* da Universidade de Chicago – trabalhos de L. Warner, de W.F.White, de A.Davis e de E.C. Hughes (Chapoulie, 1991). Ainda que GF não dominasse inteiramente as diversas posições teórico-metodológicas da sociologia americana da época nem o contexto intelectual caracterizado parcialmente pela reação às pesquisas anteriores da Universidade de Chicago (Ibid.) – “falta” que, de resto, não é apenas característica sua mas

⁴⁴ Aliás, nesse recrutamento e nas promoções posteriores, o patrocínio dos quatro universitários da primeira geração e que permaneceram ativos até o final da década de 60 – além de GF, Gurvitch, Stoetzel e Aron – teve um papel decisivo (Chapoulie, 1991).

também de outros pesquisadores, como se verá abaixo –, suas considerações sobre a sociologia industrial americana nem por isso deixaram de influenciar os pesquisadores franceses.

Antes de enfocá-las, faz-se necessário considerar dois aspectos de *forma* que irão diferenciar e aproximar, respectivamente, a pesquisa francesa da americana: as questões 1) do financiamento e 2) do método. Antes da Segunda Guerra, já havia um contato incipiente com a sociologia americana, mas é depois dela que a relação se intensifica, quando pesquisadores franceses voltam do refúgio nos Estados Unidos. Gurvitch é o primeiro a introduzir Parsons, Merton e alguns sociólogos ligados à Escola de Chicago. Algum tempo depois, é a vez de GF trazer outros autores – referidos no parágrafo anterior – e estimular seus estudantes a conhecê-los. Uma das primeiras críticas elaboradas pelos franceses recaí sobre a questão do financiamento. Principal variável na determinação dos rumos da pesquisa acadêmica, a fonte de recursos (pública ou privada) é responsável por preestabelecer o próprio objetivo de uma pesquisa. Os sociólogos franceses que estiveram nos Estados Unidos durante a guerra espantavam-se com “a existência de um vasto mercado de estudos orientados a aplicações práticas, para as quais contribuía tanto as demandas do exército americano como aquelas das empresas privadas” (Ibid., p.345). Assim, diferentemente dos Estados Unidos, cuja sociologia industrial possuía um caráter essencialmente pragmático e aplicado, a nascente sociologia do trabalho francesa estava mais distante da prática social, uma vez que o financiamento para suas investigações era público e não tinha uma contrapartida em termos de intervenção e controle social. Apesar das dificuldades iniciais enfrentadas pelos pesquisadores do CES, a partir de 1954, o Ministério do Trabalho (em conjunto com a Universidade de Paris), no quadro de um sistema centralizado de planificação, estabelece e passa a financiar um programa de pesquisa sobre o *trabalho* – expresso na criação do *Institut des sciences sociales du travail* e, posteriormente, do *Laboratoire des sociologie industrielle* e do *Centre des sociologie des organisations* (Chapoulie, 1991; Erbès-Seguin, 1999; Tréanton, 1991) – com o intuito de obter um serviço pedagógico e de diagnóstico, sem ter, no entanto, um caráter intervencionista (Rose, apud Naville, 1981b).

É preciso ter presente que a amplitude e a profundidade da pesquisa sociológica na França (assim como nas demais áreas do conhecimento) só foi possível devido à existência de um enorme financiamento público. Montero (1994) lembra que, antes da crise dos anos 70, as agências estatais não exigiam dos pesquisadores um enfoque pragmático, como começou a ocorrer a partir de então. Não se esperava que eles apresentassem ou formulassem sugestões de políticas, havendo clareza sobre a divisão entre intelectuais e cientistas, de um lado, e políticos e administradores, de outro. (Leite e Silva, 1996, p.45)

Diante dessa demanda prática americana, os sociólogos franceses viam aí um risco das ciências sociais tornarem-se instrumento de manipulação na mão dos financiadores. No que se refere à sociologia industrial, GF reconhece o perigo do “sábio”, do sociólogo tornar-se consultor da empresa pesquisada e aplicar sua teoria explicativa aos interesses de seu cliente. De volta dos EUA em 1950, o autor atribui à equipe de Chicago o objetivo *explícito* de fornecer à gerência instrumentos que lhe permitiriam colocar em prática a doutrina de Taylor: “eles [os sociólogos de Chicago] querem antes de tudo colocar à disposição da direção (*management*) os instrumentos que lhe permitam, pouco a pouco, realizar a ‘organização científica do trabalho’” (OV, p.199). Anos mais tarde, analisando os objetivos da sociologia do trabalho no *Tratado*, ele enfatiza a importância do financiamento público como condição *sine qua non* para o desenvolvimento da pesquisa livre e independente, e é enfático na crítica ao caráter pragmático da sociologia industrial americana; ou melhor, de qualquer sociologia com essa característica:

Mas essa atenção [às atividades de trabalho] foi muito diversamente motivada, de acordo com as circunstâncias políticas e a conjuntura econômica, os temperamentos, os interesses presentes. A qualidade dos trabalhos nem sempre foi a mesma. Surgiram inúmeras confusões. Assistiu-se à realização de pesquisas objetivas, consagradas a problemas bem definidos, sustentadas pelo único estimulante do conhecimento e, no pólo oposto, (enfileirando-se pelos dois pólos todos os casos intermediários), **investigações apressadas, superficiais, encomendadas para as suas necessidades imediatas por dirigentes de empresas, que ambicionavam um “clima” sereno e um aumento de produtividade.** Autores norte-americanos puseram em foco o aspecto “diretorial” (*managerial*) da sociologia industrial em algumas das suas tendências, cujo privilégio não pertence aos Estados Unidos: existem na França e em toda a Europa entendidos que, escondendo as suas manobras mais ou menos eficazes atrás do biombo das “relações humanas”, não têm o que invejar aos seus homólogos de Detroit ou Chicago. (1973a, p.36, grifos nossos)

Com relação à questão do método, a relação é mais complicada e expressa uma certa posição ambígua dos franceses em relação a vários aspectos da sociologia americana. Senão, vejamos. Primeiramente, é preciso dizer que a orientação da sociologia americana não é totalmente compreendida pelos sociólogos franceses – inclusive os da geração seguinte –, uma vez que lhes faltam referências para compreender a amplitude e diversidade das matrizes teórico-metodológicas (Chapoulie, 1991): se, de um lado, havia Parsons e o desenvolvimento dos questionários e dos estudos estatísticos baseados na fórmula do *survey research*, de outro estava a tradição antes dominante de Chicago (até os anos 30), mais voltada para uma perspectiva etnográfica. Entretanto, em vez de tratar essa sociologia como um “mosaico”, os sociólogos franceses consideravam-na homogênea e unificada, e tentavam buscar traços comuns a todas as correntes de pesquisa. Daí denominá-las todas sob o rótulo “sociologia

americana” (Ibid.). Nesse contexto, os franceses se uniam para emitir suas críticas e reservas: para eles,

a dimensão estrutural dos fatos sociais (especialmente as características do sistema econômico) é bem menos um objeto de investigação do que os fatos que caracterizam os indivíduos ou os pequenos grupos. A não consideração da dimensão histórica dos fatos sociais também é apontada (por Touraine e Aron), e é principalmente sob a forma de uma psicossociologia, cujos conceitos têm, segundo Aron, “tendência psicológica ou individualista”, que a sociologia americana aparece aos sociólogos franceses. **Essas críticas são especialmente fundadas sobre a consideração da sociologia industrial** [ou seja, são fundadas pela maneira como GF introduz a sociologia industrial na França, como se verá a seguir]: segundo a percepção dos sociólogos franceses, as pesquisas negligenciam o conjunto do contexto social exterior à empresa ou à fábrica, ao mesmo tempo em que a atenção dispensada ao sindicalismo é julgada insuficiente. (Ibid., p.344, grifos nossos)

Apesar das diferenças descritas e das reservas emitidas pelos franceses, a influência dos trabalhos americanos sobre a sociologia nascente foi intensa e complexa, e vários pontos foram considerados pelos sociólogos franceses dignos de serem emprestados, especialmente aqueles referentes à questão metodológica. Na verdade, visando retirar a reflexão sociológica da tutela da filosofia e separá-la da especulação livresca, o primeiro problema prático que os pesquisadores franceses do pós-guerra tinham que resolver referia-se ao modo de coleta de dados e de tratamento de uma documentação. Diversas técnicas de pesquisa foram então imitadas com o intuito de dar à nova disciplina um estatuto “científico”: a pesquisa empírica, os questionários, a estatística, apareciam como alguns dos instrumentos dessa legitimação (Ibid.). De qualquer modo, Tréanton (1991) defende a tese (cf. nota 43) de que os franceses já conheciam a pesquisa empírica e o “contato com os fatos” antes mesmo de terem iniciado o relacionamento com os americanos; o que estes trouxeram para os pesquisadores dos anos 50 foi a visualização da possibilidade de pesquisas sobre o “mundo contemporâneo”, com um novo refinamento na coleta e interpretação dos dados – noção de variável, de amostra, de representatividade, de verificação de hipóteses etc. – e também com mais imaginação e rigor nos estudos qualitativos – todas questões que não tinham existência prévia para pesquisadores de formação literária (Chapoulie, 1991; Tréanton, 1991). Por outro lado, é muito difícil, como diz Chapoulie (1991), apreciar *o que* os sociólogos franceses adquirem em termos de técnicas de formulação de pesquisa, de coleta e de tratamento dos dados e, além disso, mais complicado ainda é apreender *como* eles fazem essa apropriação, já que “os efeitos do conhecimento adquirido por contato direto são indiscerníveis daqueles cujo único suporte são as publicações” (p.346). Ao lado disso, é preciso novamente enfatizar que as diversas posturas empíricas eram consideradas em bloco pelos franceses, o que não permitia um aprofundamento e uma diferenciação dos métodos de questionários e entrevistas daqueles de

observação. Se, num primeiro momento, os *survey research* são emprestados para dar um estatuto de cientificidade à sociologia nascente (principalmente depois de 1950), posteriormente eles serão criticados pelo seu caráter quantitativista. Ao mesmo tempo, porém, os estudos de caráter etnográfico não são apreendidos pelos franceses em toda a sua complexidade: se, por um lado, aqueles que se referiam ao estudo do trabalho eram conhecidos (como os de Hughes e Blumer), por outro, não se considerava que eles pudessem oferecer um modelo de referência; já os estudos sobre comunidade, sobre grupos étnicos e sobre delinqüência foram pouco conhecidos e analisados pelos franceses. Ainda que GF, ao contrário, tenha reproduzido no *Où va le travail humain?* muitas dessas pesquisas (como por exemplo aquelas sobre as relações raciais desenvolvidas por Hugues), essas questões não tinham impacto nos debates sócio-políticos da França da época – para os quais interessavam, no contexto posterior à guerra, temas como a reconstrução, a industrialização e a modernização do país, os problemas ligados à difusão do modelo taylorista de racionalização do trabalho, ao desemprego e à condição operária, ou os problemas coloniais – e, assim, só eram selecionadas e publicadas pesquisas que fossem significativas para esse contexto. Se os sociólogos franceses tivessem tido contato com estudos dessa natureza, talvez eles não tivessem considerado a sociologia americana como una e homogênea, voltada apenas para aplicações práticas e para a quantificação (Ibid).

Por meio dessas críticas dos franceses aos americanos mas, ao mesmo tempo, pela forte influência destes sobre aqueles, pode-se concluir, conforme Chapoulie (1991), que, desde o pós-guerra até os anos 60, havia uma ambivalência fundamental dos sociólogos franceses em relação à sociologia americana: esta era “freqüentemente condenada em bloco, mais freqüentemente ainda utilizada e imitada não somente nos seus métodos mas também em suas elaborações teóricas” (Touraine, apud Chapoulie, 1991, p.348). Ainda segundo este autor, essa ambivalência só pode ser compreendida se se leva em conta a “atmosfera” política e intelectual presente nas relações entre França e Estados Unidos no pós-guerra: quando o objetivo era legitimar e desenvolver as ciências sociais, os EUA eram constantemente invocados; porém, de outro lado, as reações suscitadas pelo Plano Marshall foram bastante hostis, e a forte desconfiança quanto à interferência americana nos assuntos internos à França – fossem eles político-econômicos ou até mesmo os propriamente universitários – espalhou-se para além dos círculos próximos ao Partido Comunista.

GF, que foi um dos primeiros a ter contato com a sociologia americana, talvez tenha tido, mais do que uma posição ambivalente, uma preocupação em compreender as novas posturas teórico-metodológicas com as quais se defrontava: se, de um lado, ele emite críticas

e reservas sobre a sociedade e sociologia americanas, de outro, ele não deixa de ressaltar diversos aspectos positivos – principalmente da sociologia de Chicago – e de se apropriar de muitos deles – como os métodos de investigação etnográfica. Num primeiro momento, ao introduzir as pesquisas de Elton Mayo (a experiência de *Hawthorne*) na França, o autor (PH; OV; 1973a) não descarta as contribuições que a “Escola de Relações Industriais” trouxe para o estudo do trabalho: a importância das relações interpessoais e dos grupos informais dentro da empresa revelam que o homem não é apenas *homo economicus*; ao contrário, suas atitudes e comportamentos não são motivados apenas por fatores econômicos (como a remuneração, por exemplo) mas, também, por fatores não-rationais, como a necessidade psicológica de sentir-se membro de um grupo social, de ter orgulho em relação a ele – todos elementos que influem na produtividade. Em outros termos, para GF, os pesquisadores de *Hawthorne* têm o mérito de revelar a importância dos grupos informais sobre a produtividade, ultrapassando, assim, as explicações puramente fisiológicas ou econômicas. Mas se, por um lado, Mayo e seus colaboradores mostraram a importância desses aspectos, por outro, eles lhes atribuem uma causalidade e uma finalidade restritas à empresa, sem considerar as determinações históricas, econômicas e sociais que ultrapassam os limites do grupo e da própria companhia. “Criando as contra-correntes *centrípetas*”, eles buscam “combater e neutralizar as correntes *centrífugas* (políticas, econômicas, sindicalistas) que separam da empresa o interesse, a simpatia e a inteligência do operário e os polariza em outros centros, fora da fábrica” (PH p.312). Mesmo quando suas observações os levam a um amplo fenômeno que ultrapassa a fronteira da companhia – como a restrição do rendimento –, eles não enxergam suas conexões para além dos limites da empresa. Assim procedendo, GF afirma que esses investigadores “se proibem de ver [nesses fenômenos] sua significação econômica e sociológica” (Ibid., p.315), pois não conseguem ver que os mesmos põem em jogo “a condição econômica e social do trabalhador assalariado da indústria dentro do conjunto da sociedade da qual é membro” (Ibid., p.316-7). Ainda nas suas palavras, o autor conclui:

A principal fraqueza da psicossociologia da empresa, subjacente à investigação de Hawthorne, é considerá-la obstinadamente como uma estrutura social completa, fechada, uma espécie de entidade coletiva que persegue sua evolução independentemente de todos os outros grupos sociais, e ao interior da qual outros grupos, a “equipe”, (...) os “contramestres”, os “empregados”, os “chefes de equipes” etc. agitam-se e chocam-se entre si, mas sem interferência das realidades coletivas exteriores à empresa e de uma extensão mais ampla. A organização social da fábrica, considerada como uma estrutura, é um fato sociológico cuja realidade é indiscutível, e os autores, estudando-o, devem a esse viés interessantes observações. Mas eles diminuem e talvez falseiem seu valor ao suspender a empresa no vazio, e mantendo, ao redor dos Hawthorne Works – hipostasiados em uma entidade, um absoluto: “a Companhia” – uma espécie de *vacuum social*. (Ibid., p.317, grifos nossos)

Na verdade, GF está criticando essa concepção da empresa como *sistema social*, que postula a existência de um ambiente interno próprio à companhia, centrado na interdependência de seus elementos, sem influências exteriores e que não só é passível de ser estudado e modificado – para melhorar as relações humanas na empresa e, conseqüentemente, a sua eficiência –, como também de servir de modelo para a organização da sociedade global (PH; OV; 1973a). Para GF, ao contrário, o estudo da fábrica não pode estar separado das condições nas quais ela está inserida, isto é, da organização social mais ampla; da mesma forma, o estudo sobre o trabalhador não pode desconsiderar as diversas coletividades exteriores à empresa das quais ele faz parte: “sindicato, classe social, nação [correntes centrífugas], onde intervêm diferenciações individuais segundo a natureza do sindicato, a qualificação profissional, a origem étnica (...) [enfim] grupos definidos por suas determinações econômico-sociais cuja ação não pára na porta das empresas” (PH, p.317). Depois de sua viagem aos Estados Unidos, em 1949, GF retoma no *Où va...* não apenas as questões explicitadas acima, mas também faz um balanço sobre a relação entre a sociologia americana e a francesa, mostrando como a pesquisa empírica na França era ainda incipiente nos anos 50. Ainda que a passagem seja longa, vale a pena citá-la:

Se se quisesse esboçar, grosso modo, o paralelo entre as sociologias francesa e americana, sublinhar-se-ia, para a primeira, a abundância de teses explicativas, a pobreza em matéria de observações coordenadas, de investigações, de fatos concretos e de estatísticas; e, para a segunda, a manifestação freqüente de um desequilíbrio inverso. A sociologia francesa, nascida de um genial fundador de sistema, Augusto Comte, conservou com Durkheim – cujos méritos, aliás, são imensos – seu caráter dogmático e filosófico. A falta não deve ser imputada unicamente sobre os sociólogos. De uma parte, eles exprimem, em sua esfera, um dos traços mais profundos do espírito científico francês e, de outra parte, adaptam-se à escandalosa insuficiência de meios colocados à sua disposição pelo Estado [até essa época, não havia ainda financiamento público para as pesquisas francesas]. (...) No conjunto então, engenhosas teorias, uma bela armadura lógica, hipóteses freqüentemente estimulantes; mas pouco de prospecção “*sur le terrain*”, pouco de fatos coletados, experimentados, comparados. Ao contrário, a sociologia americana dispõe de amplos recursos, de centenas de cadeiras, de institutos dotados pelo Estado e – uma vez que suas pesquisas tocam a vida econômica do país – ainda ajudados por grandes companhias industriais. Mas muitos dos trabalhos que chegaram até nós apresentam seja coleções de fatos misturados a granel, sem idéia diretriz, sem interpretação, seja um estranho ecletismo, onde as doutrinas mais variadas foram chamadas em auxílio e misturam, em um *pot-pourri* perturbador, de Marx a Pareto, de Bergson a Freud, de Durkheim a Frazer, de Piaget a Toynbee ou a Pitt-Rivers. Ao contrário, a equipe de Chicago, cujos membros multiplicaram cada um as observações sobre um ou mais aspectos da vida industrial, nos oferecem uma obra onde os fatos são dominados, iluminados de idéias diretrizes das quais se aprecia, em muitos dos casos, o valor de sugestão e de explicação. (OV, p.198-9)

Porém, se essas capacidades, aliadas à revelação sobre a existência de uma organização informal e também sobre a importância do sentimento de participação a uma comunidade – que os sociólogos de Chicago recuperam da experiência de *Hawthorne* – são alguns dos

aspectos mais originais da sociologia nos EUA, os quais GF também incorporará em suas análises, ele não deixa de emitir fortes críticas, como já aludido, tanto à concepção da empresa como *sistema social* quanto ao caráter pragmático e interessado dos sociólogos de Chicago, “que têm a temerária ambição de ajudar a resolver os principais conflitos industriais, alguns dos quais (aqueles surgidos do progresso técnico, por exemplo) têm profundas raízes na estrutura econômica” (OV, p.202). Na década de 60, GF ainda mantém essa sua posição ao escrever no *Tratado*: para ele, a empresa não deve ser vista “como uma unidade cultural, senão como um equilíbrio político instável em que se defrontam interesses conflituosos. A esperança de harmonizar tais interesses pela coação (como o tentaram, no século XX, de várias formas, regimes tirânicos) ou pela manipulação psicológica (à maneira de certas técnicas de *human relations*) é vã” (1973b, p.441). Diferentemente da sociologia americana, a sociologia do trabalho que o autor ajuda a fundar considera, assim, dimensão conflitual do trabalho e a influência do movimento operário.

Pierre Naville também é crítico da psicologia da empresa e das relações humanas de Mayo, que 1) lidam com os homens não como resultantes de relações sociais mas de atributos naturais, 2) tomam a empresa como um sistema fechado e 3) tentam resolver os conflitos em seu interior por meio de políticas de cooperação e integração. Como diz Alaluf (1986, p.29), “Friedmann e Naville diferenciam-se dos pesquisadores anglo-saxões que se comportam como se a empresa fosse caracterizada por relações igualitárias, quando nós podemos afirmar, sem emitir um juízo de valor, que todas as situações de propriedade, de decisão, de hierarquia e de renda são aí diferentemente repartidas”. Assim, juntamente com GF, ele ajuda a consolidar a sociologia do trabalho francesa como uma *sociologia crítica*, que procura inserir a empresa no contexto mais amplo da sociedade e desnaturalizar o sistema econômico, criticando-o – esse é um dos pontos que, segundo Erbès-Seguín (1999), assemelham ambos os autores. Entretanto, se o cuidado de não isolar a empresa da sociedade e de não tomar o sistema econômico como um dado é comum aos dois, a capacidade de teorização nesse sentido e a intensidade com que as bases dessa sociedade são questionadas variam de forma significativa de um para outro: PN atinge um nível de teorização maior e também é mais crítico – o que será explicitado no decorrer desta dissertação. Assim, se por um lado GF segue o método de Mayo – obtenção de informações a partir do lugar do trabalho –, mas por outro afirma que é preciso ir mais além para dar conta dos pertencimentos micro-sociais (família, vizinhança etc.) e dos macro-sociais (posição de classe, pertencimento nacional etc.), ou seja, que é preciso sair da empresa para chegar ao nível societal, ele não consegue dar conta

inteiramente disso que se propõe (Célérier, 1997b; Chapoulie, 1991; Erbès-Seguin, 1999; Tripier, 1997).

De qualquer forma, se GF procurou revelar aos franceses as diferentes pesquisas com as quais teve contato nos EUA, tentando dar conta das mais variadas temáticas encontradas – ainda que privilegiando os estudos sobre o trabalho –, pode-se dizer que ele contribuiu para a referida consolidação de uma postura ambivalente com relação à sociologia americana. Dessa forma, se havia pesquisas dos mais diversos matizes teórico-metodológicos, prevaleceu a visão de que os americanos ignoravam o conflito industrial e as transformações econômicas e sociais mais amplas. Todavia, se o próprio Friedmann tem ressalvas para com os Estados Unidos, estas, muitas vezes, não são consideradas quando ele mesmo é foco de críticas no meio acadêmico. Assim, se a proximidade com a sociologia americana por ele promovida teve, por um lado, o mérito trazer uma análise produzida do outro lado do Atlântico para o interior da França, por outro, causou novamente a GF desavenças nos meios intelectuais: as pesquisas sociológicas *sur le terrain*, caracterizadas como “empiristas” e, por isso mesmo, desvalorizadas pelos filósofos, eram vistas como atividade suspeita, não só porque apareciam como emprestadas do adversário americano, mas também porque poderiam invadir o terreno ocupado pelas análises políticas do Partido Comunista e pela própria reflexão filosófica (Chapoulie, 1991). Com a perspectiva empírica, GF vai então se afastando simultaneamente da filosofia – pouco inclinada a esse tipo de investigação –, dos teóricos marxistas e do PC – quanto a estes, considerava que eles impunham dogmas que não proporcionavam um método aplicável à observação dos problemas contemporâneos, dos fenômenos da realidade (OV).

Em termos de *conteúdo* – considerado apenas na esfera da sociologia industrial –, é sobre a posição e significado do trabalho que recaem as diferenças mais significativas entre a sociologia americana e francesa. O primeiro ponto criticado por GF refere-se à própria denominação dessa jovem ciência social que se interessa pelos grupos e atividades de trabalho: ele insiste que essa sub-disciplina da sociologia seja chamada “sociologia do trabalho” – e não “sociologia industrial” –, uma vez que ela deve estudar “todas as coletividades humanas que se constituem graças ao trabalho” (1973a, p.37). Se fenômenos do trabalho também ocorrem em diversos outros ramos da atividade econômica, na agricultura e no comércio, por exemplo, a extensão do qualificativo “industrial” não é apenas indevida para se referir a esses contextos como, também, limitada – não é a toa que ele se mostra tão entusiasmado por uma pesquisa levada a cabo por W.F.White sobre o trabalho nos restaurantes: *When workers and customers meet* (OV). Do mesmo modo, a denominação “relações industriais” – que designa “o conjunto de relações entre empregadores e

empregados, patrões e salarizados, bem como as associações formadas por uns e por outros, os meios de negociação, arbitragem e luta de que elas lançam mão em seus contatos e conflitos” – é insuficiente para abarcar essas relações e, assim, deve ser substituída pela expressão “relações de trabalho”, que, por sua vez, difere radicalmente da noção de “relações humanas” – “relações recíprocas de ordem psicológica e social que se produzem na execução do trabalho em comum” (1973a, p.39).

Vê-se assim, que, se os estudos sobre o trabalho já tinham sido iniciados nos Estados Unidos – a experiência de *Hawtorne* sendo a figura emblemática desse começo –, a França possui uma outra maneira de encará-lo. Como dito no capítulo 1, GF e a sociologia do trabalho que ele ajudou a fundar inserem-se na chamada tradição humanista, que encara o trabalho e o trabalhador de *métier* como o ato e o ator centrais para a determinação da vida social e da realização de si. Para ambos os co-editores do *Tratado*, o trabalho é o motor central da atividade humana e da dinâmica social, o princípio explicativo do desenvolvimento das estruturas sociais, e é por meio do estudo da *situação de trabalho* que se pode compreender a sociedade e prever o seu futuro (GF, 1973a; PN, 1973c). Como afirma De Terssac (1992, p.22), “a contribuição dos fundadores é inegavelmente a de ter considerado o trabalho como objeto de pesquisa e a situação de trabalho como um lugar privilegiado de análise dos fenômenos coletivos que aí aparecem. Para eles, seria pouco pertinente tirar conclusões sem uma análise das situações de trabalho”. De qualquer forma, se a tradição americana da pesquisa empírica exerce grande influência sobre a sociologia francesa, esta permanece mais teórica e mais generalista – a mudança de designação, de sociologia “industrial” para sociologia “do trabalho”, é reveladora dessa perspectiva (Rabier, 1989). É por causa dessa centralidade do ato produtivo que PN afirma que “a sociologia do trabalho [é] um dos ramos capitais da sociologia e, até um certo ponto, o que comanda os outros antes de receber-lhes o apoio” (1973c, p.48). É também por isso que GF propõe um conceito de trabalho mais amplo que o industrial, que deve envolver a agricultura, o terciário e a administração pública. Ao mesmo tempo, a amplitude de seu conceito está no fato de que o autor mostra como as atividades coletivas de trabalho são relativas (cf. p.6), uma vez que dependem das diferenças culturais, étnicas, ecológicas, demográficas etc. Por outro lado, apesar desse caráter mais amplo, desse reconhecimento de outras formas de trabalho e da necessidade de estudá-las, Friedmann e Naville vão centrar seus estudos sobre o *trabalho industrial* e, dentro deste, sobre o trabalhador manual e produtivo do chão-de-fábrica, enfim, sobre o operário – ou seja, o trabalho e o trabalhador na sua *acepção moderna*. Essa postura

pode ser melhor compreendida se se atentar para dois aspectos característicos das pesquisas francesas – e que, novamente, a diferenciam dos EUA.

O primeiro diz respeito ao papel atribuído à classe operária: na França, para a maior parte dos sociólogos recrutados, a classe operária, em todas as suas dimensões – trabalho, condição de existência, sindicalismo – é o objeto *primeiro* a ser estudado (Chapoulie, 1991), e pelas mais diversas razões: a vivência durante a guerra, a participação em diferentes movimentos de juventude católica, a experiência de ser ou ter sido um trabalhador, o contato e o fascínio pela obra de Marx ou, simplesmente, a visualização das precárias condições dos trabalhadores no pós-guerra e o desejo de melhorá-las, para que eles usufruíssem os benefícios do “progresso”, todos esses motivos, isolada ou conjuntamente, contribuíram para que a sociologia do trabalho na França tivesse uma posição denominada “obreirista” (De Coster, 1998b; Pichault, 1998).

A audiência adquirida pelos *Problèmes humains du machinisme industriel* junto de certos estudantes antes de sua orientação em direção à sociologia participa desse interesse pela classe operária que, segundo várias testemunhas, esta obra alimentou. Há evidentemente numerosas variantes na forma, na intensidade e na significação do interesse pela classe operária. (...) [Além dos já mencionados], este interesse (...) tomou algumas vezes uma forma mais abstrata e mais filosófica – especialmente para aqueles que não se situavam nem na linha dos movimentos católicos nem do Partido Comunista: [como diz Touraine], “eu pensava, como muitos, que a máquina, o trabalho operário e a ação coletiva operária iriam construir uma nova sociedade”.⁴⁵ (Chapoulie, 1991, p.349-50)

A atração de GF sobre a primeira geração de sociólogos deveu-se, assim, a uma série de razões, algumas das quais difusas e até ambivalentes: interesse pela pesquisa empírica e pelos problemas do trabalho operário, inspiração simultânea no marxismo e na sociologia americana. As questões relativas às conseqüências sociais do desenvolvimento do maquinismo e do taylorismo, à capacidade do homem de dominar a evolução dos sistemas técnicos, às transformações e ao futuro da classe operária eram reconhecidas como os principais problemas sociais da época e, como tal, demandavam teorias explicativas e proposições de ação. O estudo do trabalho operário foi, assim, o ponto de partida para a construção de objetos e de formulações teóricas da sociologia nascente (Bitard, 1997). Mas a

⁴⁵ As diferenças na forma, na intensidade e na significação do interesse pela classe operária também se exprimiam por meio da já aludida divisão entre teoria e pesquisa empírica, entre professores e pesquisadores: estes, identificando-se com as camadas populares, sentiam-se na obrigação de ir a campo para conhecer as necessidades destas: “eles consideravam como uma qualidade moral e política de sua atividade o contato direto e a necessidade de ir ver *in loco*, porque nisso eles se distinguiam da sociologia professoral e de toda atividade puramente reflexiva” (Heilbron, 1991, p.374). Além disso, no quadro das precárias condições técnicas de trabalho e de falta de legitimidade intelectual, as pesquisas sobre a classe operária poderiam representar um certo tipo de reconhecimento social, na medida em que seus resultados poderiam ser apresentados como uma contribuição concreta ao conhecimento das condições de vida da classe trabalhadora (Ibid.).

relação da primeira geração de sociólogos com a classe operária foi bastante complexa e também evidenciava uma certa ambigüidade:

O sociólogo ficava paralisado pela angústia de ser muito político (e, portanto, não muito intelectual) e, ao mesmo tempo, de não ser muito político, de não estar a serviço da sociedade (Morin, apud Heilbron). E, com efeito, muitos pesquisadores encontravam-se nesta situação: era-lhes impossível escolher entre essas duas exigências, e querer satisfazer a uma e à outra era irrealista (...). Se este era o caso dos pesquisadores, compreende-se bem porque sua estratégia foi hesitante e ambígua. Eles respondiam à demanda social nascente mas evitavam toda tentação de “*expertise*”. (Heilbron, 1991, p.377)

A segunda razão para o privilégio da indústria e do operário também é assumida no prefácio ao *Tratado de sociologia do trabalho*. Aí, Friedmann e Naville – num dos poucos textos que escrevem em conjunto – afirmam que sua preocupação é para com o *fenômeno da industrialização*, que eles acreditam possuir características em comum em qualquer parte do globo. Os problemas que eles abordam, por mais variáveis e heterogêneos que sejam, têm o denominador comum de se constituírem aspectos da *sociedade industrial* ou em vias de industrialização: “a industrialização (...) é um movimento que arrasta, sucessivamente, e em ritmos acelerados, sobre a superfície inteira do planeta, todos os países, sejam quais forem as suas estruturas econômicas e sociais” (1973, p.13). De fato, o *Tratado* é publicado em um período de pleno desenvolvimento industrial em vários países do mundo, e o trabalho que o acompanha e sustenta torna-se, assim, o princípio organizador da maior parte das práticas, relações e categorias sociais, e de suas transformações. Acreditando, portanto, que a industrialização é um fenômeno que ultrapassa as fronteiras francesas, eles pretendem que o *Tratado* possa dar conta dessa universalidade: mesmo admitindo a forte presença da França nesta obra, eles se auto-distinguem da sociologia americana, afirmando que ela “difere dos manuais de sociologia industrial (...) essencialmente inspirados nos problemas norte-americanos e exclusivamente estribados na literatura norte-americana” (p.15). Diferentemente desta, cujo ponto de vista estava voltado principalmente para a integração e a eficácia das empresas, os sociólogos franceses do pós-guerra preocupavam-se com a formação e a gestão de uma sociedade industrial, cuja dinâmica principal centrava-se no conflito entre a organização do trabalho e a autonomia profissional dos trabalhadores (Touraine, 1998). Em uma palavra, “para Georges Friedmann e seus sucessores, [trata-se da] **sociologia das sociedades industriais**, isto é, a análise não simplesmente de um terreno específico, a indústria, mas das relações que dominam a sociedade contemporânea, o que se denominará mais tarde ‘relação salarial’” (Erbès-Seguin, 1999, p.14, grifos nossos).

2.3. Do pós-guerra às conquistas sociais dos anos 50: os estudos de Georges Friedmann sobre uma nova civilização e os de Pierre Naville sobre a automação. Presença do determinismo tecnológico?

Dessa centralidade na industrialização à ênfase na técnica foi um passo. Como diz o próprio Friedmann (1973a, p.37), “a extensão da noção de indústria [à “sociologia industrial”, por exemplo, como já aludido] se explica, em parte, pelos progressos da mecanização e da automatização em muitos terrenos a que elas, até então, não tinham tido acesso”. Novamente aqui se percebe outra diferença entre a sociologia industrial americana e a sociologia do trabalho francesa: se a primeira aparece como um movimento que busca reformar os excessos da organização científica do trabalho para melhorar as relações humanas na empresa, a segunda busca analisar o fenômeno da industrialização por meio das relações entre trabalho e mudança técnica, entre o homem e a máquina (Maurice, 1998). Na Europa do pós-guerra, *industrialização* e *automação*, *mudança técnica*, enfim, eram palavras centrais, qualificadas como sinônimos de “progresso” (Erbès-Seguín, 1999) – se é que se pode fazer um paralelo, eram aquilo que talvez, hoje, seja para nós a *globalização*. No prefácio à *Le travail en mièttres*, GF afirma ter acabado o livro “na hora em que a ‘automação’ está sob os fogos da atualidade: as novas técnicas designadas por este termo híbrido (mas que parece haver varrido as resistências e conquistado de assalto seu lugar no vocabulário internacional) atraem o interesse de grande número de especialistas e de observadores sérios” (p.14). PN também reconhece a força do novo termo:

A procura e extensão dos processos automáticos de fabricação, transporte, distribuição, controle e cálculo chegaram, sem contestação possível, ao ponto em que as suas características já antigas assumem cunho novo. **É o que explica a voga de uma palavra também nova: automatização.** Pois, se se tratasse tão-somente de um progresso a mais da mecanização, as suas incidências não seriam tão vastas nem tão específicas. (Naville e Rolle, 1973, p.418, grifos nossos)

A Primeira Guerra Mundial, demandando a produção de cartuchos, fuzis e metralhadoras, já tinha acarretado a multiplicação das máquinas-ferramentas semi-automáticas/especializadas e a invasão das oficinas pelo operário “semi-qualificado” (PN, 1973e). Porém, GF mostra – algo que diversos autores atuais (Coriat, 1994; Dadoy, 1984; Ribeill, 1999) ratificam – que é só depois da Segunda Guerra que a difusão do maquinismo e do modelo taylorista de racionalização do trabalho intensificam-se na França.

O fim desta guerra estava fortemente marcado pela técnica, cujos efeitos se refletiam, por um lado, em extraordinários “progressos” – produção em série e consumo de massa, meios de comunicação de massa e transporte, diminuição do tempo de trabalho e aumento do tempo de lazer, criação da energia atômica etc. – e, de outro, nas atrocidades cometidas em duas guerras mundiais (Dadoy, 1984). É muito importante não esquecer esse fato, pois a guerra – e a técnica que a acompanha – apresentava, pela primeira vez, alguns aspectos que

hoje não chocam mais os olhos. No prefácio ao *Problèmes...*, GF diz que “o destino da civilização mecânica (...) suscita em toda parte interrogações ansiosas que o caos material e moral que as duas guerras mundiais submeteram a humanidade não fez senão exasperar” (p.11). A ameaça das armas atômicas aumentava ainda mais essa ansiedade, transformando-a em angústia, que atingia tanto o homem de rua como o meio intelectual (OV). O tema da guerra era tão presente e marcante que, em 1961 e em 1962, quando aparecem os dois tomos do *Tratado de sociologia do trabalho* – 16 anos do fim da guerra, portanto –, grande parte dos artigos dedica-se a ele (Vannier, 1996). O próprio Naville escreve um capítulo, “Trabalho e guerra”, no qual analisa a relação entre as técnicas da indústria e da organização do trabalho e aquelas do exército, concluindo que “foi por causa de duas grandes guerras mundiais, e não apesar delas, (...) que a indústria realizou, de cinquenta anos a esta parte, progressos tão consideráveis” (1973e p.363). No que se refere às conseqüências da guerra para o mundo do trabalho, vejamos a descrição do próprio autor:

No plano humano, as reconversões apresentam dificuldades muito especiais. Do ponto de vista quantitativo, a população empregada diminui em relação ao seu volume de guerra: grande parte das mulheres, dos jovens e dos velhos se retira. Esse movimento, contudo, é compensado pela volta ao trabalho dos homens desmobilizados. Mas a reintegração não se processa com facilidade: as fábricas e as produções se transformaram e se deslocaram, mudaram os métodos de trabalho. Os homens também mudaram: os reflexos da guerra não são os da paz. Grande número de feridos, amputados, doentes, inválidos, já não consegue voltar ao emprego anterior. Os mais jovens não seguiram uma aprendizagem regular. (...) Donde a relativa escassez de porção qualificada de mão-de-obra, compensada por uma política mais intensa de formação profissional. (Ibid., p.379-80)

Vê-se, assim, que o imediato pós-guerra é um momento em que predominam, simultaneamente, 1) a forte imagem da técnica com a consolidação do maquinismo e 2) os problemas de reconstrução e industrialização do país: emprego, formação, realocação, transferência e reclassificação da mão-de-obra.⁴⁶

⁴⁶ A importância da formação neste período pode ser visualizada nesta análise de Dadoy (1987): depois da crise dos anos 30, já se tinha percebido a importância da formação profissional – que, até então, estava sob a iniciativa patronal e era feita basicamente *on the job* – para uma população sem emprego e para um país submetido à redistribuição da mão-de-obra entre as empresas e entre os setores. Essa preocupação só fará aumentar depois da Liberação, quando será preciso: 1) dar uma formação a todos os jovens dela privados durante a guerra; a todos que foram feitos prisioneiros ou estavam no Serviço de Trabalho Obrigatório na Alemanha; a todos aqueles que haviam sido empregados nas indústrias de guerra e precisavam ser reconvertidos para outros empregos; 2) por meio da instauração um aparelho de formação nacional sob controle do Estado, dando autonomia à formação frente ao patronato; 3) para favorecer a reconstrução e a modernização do país. Finalmente, “no contexto do pós-guerra, manifestava-se uma certa inquietude *vis a vis* a população sem formação, que arriscava, por ignorância e por ocasião de uma crise de emprego sempre possível, deixar instaurar-se um regime fascista, a exemplo do povo alemão. A formação aparecia, assim, como a melhor defesa contra o desemprego e o fascismo: a criação da UNESCO data de 1946 (p.17). Para GF (PH, p.248), “a reeducação profissional, logo após o fim da Segunda Guerra mundial, deveria se voltar menos para os desempregados, cujo número era reduzido graças à reconstrução e de reconversão das indústrias de guerra, do que para as categorias variadas de adultos que, como conseqüência da guerra e da ocupação (...), não haviam podido beneficiar-se de uma aprendizagem regular ou haviam sido totalmente privados dela”.

Com relação a este último aspecto, nesse momento de grande anarquia, era preciso não apenas restabelecer a ordem (Dadoy, 1973) como, também, garantir uma certa igualdade entre esses diferentes contingentes de mão-de-obra (Erbès-Seguin, 1999). Como se viu, as classificações profissionais constituíram-se como uma tentativa de objetivação e padronização das diferentes capacidades de trabalho. Na verdade, já desde as convenções coletivas de 1936, as classificações profissionais tornam-se o sistema oficial de referência das qualificações (CADRES, 1984). Os acordos por ramos profissionais, uma das principais características das classificações francesas, devem ser referidos à histórica intervenção estatal na economia: já na Primeira Guerra Mundial, o Estado estabelece classificações nacionais para regular a remuneração dos operários designados para a produção (Saglio, 1998).

Desde o fim do último século e, principalmente, a partir de 1920, os sindicatos franceses vêm procurando agrupar os seus membros mais por *ramos de indústria* do que por *ofícios [métiers]*, obtendo nessa base o máximo de garantias coletivas. A multiplicidade dos sindicatos de ofícios dificultava, cada vez mais, em vista das transformações da indústria, o acordo de todos os salarizados da mesma empresa. (...) Entretanto, os resultados se fizeram sentir, cristalinos, em 1936, por ocasião da generalização das *convenções coletivas*. Sustentou-se que a tendência para ultrapassar o sindicato de ofício provinha sobretudo da dissolução dos antigos ofícios nas tarefas não-qualificadas dos “operários especializados”. A origem é certa. Mas explica também um movimento, mais profundo, que visava assegurar ao conjunto dos trabalhadores de um ramo, ainda que não-qualificados, garantias gerais que a posse de um ofício completo já não lhes proporcionava. Era o que exprimia a instituição das convenções coletivas. Por isso mesmo, o patronato só as aceitou coagido na esperança de que ela contivesse o germe de uma “integração” do pessoal na empresa ou no ramo, completada pelas múltiplas instituições “domésticas” já criadas para insuflar um espírito corporativista de um novo gênero no pessoal da firma. Na França, todo esse movimento foi acelerado pela estatização de vastos setores industriais. (Naville, 1973b, p.272-3)

Na Segunda Guerra, os agentes “normais” da negociação (as organizações patronais e sindicais) são dissolvidos pelo governo de Vichy e as convenções, interrompidas (Jobert, s/d). Com a Liberação, as referidas organizações sindicais e patronais reconstituem-se, mas o Estado estabelece salários mínimos e máximos, bloqueando assim a negociação sobre esse ponto. Por outro lado, os critérios classificatórios propriamente ditos: “definição e hierarquização dos empregos, número de categorias, são objeto de uma intensa deliberação entre os representantes patronais e sindicais de cada ramo” (Jobert, s/d, p.7), dando origem às classificações Parodi-Croizat.

As classificações Parodi possuem uma certa continuidade com as de 1936, mas há uma ampliação de seu alcance: agora, um número maior de ramos da indústria é contemplado e há uma imposição do marco nacional em detrimento do local (Ibid.), já que elas são estabelecidas para a região parisiense mas consideradas válidas para todo o país – os acordos

regionais poderiam modificá-las apenas em alguns casos particulares, como nas situações em que alguns *métiers* não eram levados em conta (Eyraud, 1978).

Em seguida aos Acordos Matignon de 1936, multiplicam-se as negociações que conduzem às convenções coletivas por ramo. É na Liberação que o ministro do trabalho Alexandre Parodi oficializa, em 1945, essas convenções, dando um alcance geral às grades de níveis de empregos, estabelecidas por ramos, que se tornam antes de tudo uma forma de organização dos antigos *métiers* manuais. (Dubar e Tripier, 1998, p.143)

As classificações Parodi estabelecem cinco grandes categorias profissionais: “*cadres*” [“quadros”], “*employés, techniciens, agents de maîtrise*”, [“empregados, técnicos, agentes de mestria”] (ETAM)⁴⁷ e “*ouvriers*” [“operários”]. Estes últimos estão dispostos em uma grade separada⁴⁸ e subdividem-se em sete escalões reagrupados em três categorias (Cézar e Thévenot, 1983; Coriat, 1994; Eyraud, 1978):

- *ouvrier professionnel* [operário profissional] (P1, P2, P3);
- *ouvrier spécialisé* [operário especializado] (OS1, OS2);
- *manoeuvre* [“servente”/“ajudante”]⁴⁹ (M1, M2).

Ainda que a palavra qualificação não exista oficialmente (Naville, 1956), essas três categorias de operários correspondem, respectivamente, ao operário “qualificado”, “semi-qualificado” e “não-qualificado”. Uma vez que as denominações relativas à qualificação só recaem sobre esta categoria: “operários” – trabalhadores manuais, da produção, é nela que se concentram, portanto, as análises (de Friedmann e Naville) sobre a qualificação.

Esta distinção cristalizou um processo de separação de vários níveis dentro da qualificação do trabalho, aos quais se adaptou um leque de salários mais ou menos aberto conforme os setores e os períodos. Ela foi elaborada de uma maneira totalmente empírica e limitou-se a registrar um estado de fato na indústria, consecutivo à expansão da máquina-ferramenta semi-automática, ou inteiramente automática, desde o início do século XX. Os operários rapidamente colocados a par serviam, em número crescente, essa ferramenta (...), e foram eles que constituíram a massa de operários ditos *spécialisés*, quer dizer, especializados sobre esta ou aquela máquina, a este ou aquele posto, mais que a uma fabricação determinada. Acima destes, manteve-se uma camada de importância decrescente de operários, aos quais uma aprendizagem metódica de muitos anos havia dado uma competência profissional completa (mas não um *métier* completo no sentido mais antigo). Eram os “*professionnels*” propriamente ditos. Enfim, embaixo dos especializados, encontravam-se os *manoeuvres*, adaptados às manutenções elementares e raramente em contato com uma ferramenta complexa, mesmo muito especializada. (Naville, 1956, p.41)

⁴⁷ Os “quadros” são os executivos e os engenheiros; os ETAM são os técnicos, supervisores e contramestres.

⁴⁸ O fato de haver duas grades separadas para as categorias “operários” e “ETAM” institui diferenças que se traduzem em desigualdades. A principal delas reside na “periodicidade do pagamento do salário e, sobretudo, no seu modo de estabelecimento e cálculo: semanal e em função das horas efetivamente trabalhadas para os operários, o salário é mensal e para um número de horas garantidas para os ETAM” (Coriat, 1994, p.270). A partir dessa distinção, revelam-se várias disparidades, como por exemplo as diferentes condições de indenização dos dias não trabalhados (por doença, acidente etc.).

⁴⁹ A tradução exata de *manoeuvre* é trabalhador manual, braçal. Mas, como os P e os OS não deixam de ser considerados, também, trabalhadores manuais, optamos por traduzir o termo por “servente”, “ajudante”. De qualquer modo, manteremos o termo no original no decorrer desta dissertação.

A cada escalão na grade profissional – estreitamente vinculado à função desempenhada – corresponde um coeficiente que, multiplicado por um valor de referência, dará o salário mínimo. Ao todo, os sete escalões operários distribuem-se em 59 coeficientes que variam de 100 a 170 pontos (Eyraud, 1978). Assim, estabelecidas em nível de ramo de atividade pelas convenções coletivas, as grades Parodi classificam e hierarquizam os indivíduos por meio dos postos de trabalho e funcionam, a partir daí, como uma base para definir as regras que determinam as principais fases da troca do trabalho, ou seja, concretamente, o recrutamento dos assalariados, sua atribuição a um posto de trabalho e a remuneração básica, os níveis e a hierarquia dos salários (Eyraud, s/d; Jobert, s/d; Neffa, s/d; Tanguy, 1997b).

Apesar dessas disparidades, o importante a reter dessa discussão é que os critérios de classificação para distinguir as diferentes categorias “partem de uma idéia central: é possível medir objetivamente a qualificação do trabalho, quer dizer, os requerimentos do posto” (Neffa, s/d, p.VI). As classificações por ramo apresentam-se como um conjunto ordenado de empregos reunidos pela equivalência de seu conteúdo. Assim, é preciso ressaltar novamente que, seguindo as classificações de 1936, as classificações Parodi são fundadas sobre a lógica dos antigos *métiers* manuais (quando isso é característico do ramo) e/ou do posto de trabalho: “a enumeração dos ofícios [*métiers*] e dos postos basta-se a si mesma. O trabalhador de ofício [*métier*] tradicional, ‘possuidor’ de sua qualificação se situa em cima das hierarquias” (Jobert, s/d, p.8). Isso significa que a descrição detalhada dos postos, a avaliação dos empregos traz implícita uma hierarquização ligada aos *métiers*: o saber e o “saber-fazer” necessários para ocupar um posto de trabalho.

Estabelecida sobre a base do *métier*, as grades Parodi instituem, assim, o *tempo de formação* como o melhor critério para se estabelecer os níveis de qualificação: nenhum para o *manoeuvre*, menos de uma semana para o primeiro escalão do *ouvrier spécialisé* e diploma de CAP [Certificado de Aptidão Profissional] para o primeiro escalão do *ouvrier professionnel* (Erbès-Seguin, 1999); assim, essas classificações “legalizam e difundem a noção de qualificação operária, estreitamente dependente do nível de formação (operário qualificado = CAP em três anos)” (Dubar e Tripier, 1998, p.143).

Em resumo, a grande conquista dos trabalhadores europeus depois da Segunda Guerra Mundial foi a padronização das qualificações individuais em classificações profissionais via convenção coletiva, o que permitia uma homogeneização salarial e uma estrutura profissional e de emprego relativamente sólidas e estáveis.

Por outro lado, do pós-guerra até a retomada do crescimento econômico e dessas conquistas sociais, o desenvolvimento desenfreado do progresso técnico suscitará fortes

debates, que expressam muitas vezes posições ambíguas de seus próprios expositores: por um lado, esse desenvolvimento possibilitava não só um fascínio pela sociedade industrial, eleita *o modelo* de desenvolvimento como, também, uma crença de que técnica poderia levar ao progresso social e à libertação dos trabalhadores; por outro, também havia o receio de que o desenvolvimento das máquinas não trouxesse necessariamente benefícios para os trabalhadores e, mais ainda, de que suas conseqüências poderiam ser nefastas. Ainda que as duas posições tenham convivido simultaneamente, pode-se dizer que o mito do progresso técnico e a euforia da automação estiveram mais presentes nos anos 50-55, enquanto a visão mais pessimista começa a predominar depois daí, quando já era mais visível que nem todos iriam beneficiar-se desse progresso. De qualquer forma, é a partir de 1955 que as interrogações sobre as conseqüências técnicas, econômicas e sociais da automação intensificam-se (Dadoy, 1984; 1997). Na verdade, GF jamais se dedicou a um estudo da tecnologia propriamente dita, mas sim aos seus efeitos sobre o trabalho e os trabalhadores (Maurice, 1998); é PN que, iniciando seus estudos posteriormente, terá a oportunidade de acompanhar melhor o desenvolvimento da automação no interior das empresas de ponta, aspecto que será, inclusive, um dos principais temas – senão o principal – de sua obra.

É por causa dessa ênfase na relação entre trabalho, industrialização e progresso técnico que muitos atribuíram a Friedmann e Naville um caráter determinista. Dito de outro modo, os críticos dizem que há um determinismo tecnológico nas suas obras que se expressa na medida em que ambos procuram analisar as conseqüências do progresso técnico sobre a evolução do trabalho. A frase seguinte é significativa para ilustrar como ambos os autores são vistos por boa parte da literatura: na visão de muitos críticos, Friedmann e Naville acreditavam haver uma “determinação unilateral da vida social pelo trabalho (**ou, na formulação original dos fundadores da sociologia do trabalho, pela técnica**)” (Valle et al., 1998, p.14, grifos nossos).⁵⁰ Desde já, intenciona-se recusar aqui essa visão reducionista, visão esta que acaba por classificá-los sob um rótulo que desestimula a compreensão não só do contexto no qual eles viveram como, também, de suas próprias obras. No cenário descrito de grande inovação técnica e, simultaneamente, de necessidade de reconstrução de um país destruído pela guerra, era quase “natural” que os fundadores da sociologia do trabalho estivessem interessados nos

⁵⁰ Essas posturas que questionam a determinação da vida social pelo trabalho “evoluíram” “até o ponto de termos hoje uma questão predominante – saber se o trabalho ainda determina a vida social – que tende, exatamente no pólo oposto dos fundadores, a negar a influência da racionalização do trabalho sobre a evolução de mentalidades e instituições sociais” (Valle et al., 1998, p.13).

efeitos do progresso técnico sobre o trabalho e o desenvolvimento humano e social. Em outras palavras, era quase “natural” que o interesse sociológico da disciplina nascente estivesse imbuído dessa realidade empírica e buscasse compreender, assim, os efeitos das inovações técnicas sobre 1) a organização e 2) a qualificação do trabalho, de um lado – Friedmann, Naville e também Touraine, anos 50 e 60 –, e 3) sobre as atitudes em relação ao trabalho, as formas de ação coletiva e de consciência operária – Touraine, Blauner e Mallet, anos 60 –, de outro. De fato, subdivididos em dois períodos, esses são os três grandes temas que Erbès-Seguín (1999) considera presentes na sociologia do trabalho francesa no pós-50,⁵¹ dos quais os dois primeiros (organização e qualificação do trabalho) centram-se sobre o trabalho no interior da empresa, ainda que a ultrapassem. Seja pelo estudo do *parcelamento das tarefas* em uma *nova civilização* (GF) ou das *conseqüências da automação* (PN), ambos – e esse é o segundo ponto em que eles se assemelham, conforme Erbès-Seguín (1999) – analisam as relações entre organização técnica e organização social da empresa, mas também, para além disso, o lugar da empresa na sociedade (Ibid.). Nessa análise, os dois autores fazem uma exposição crítica dos princípios tayloristas de organização do trabalho.

Nesse contexto de forte relação entre trabalho, indústria e técnica, não era uma coincidência, portanto, o fato da sociologia do trabalho francesa ter sido originada nesta época: assim como no século XIX, pensar a sociedade significava pensá-la através do trabalho e pensar o trabalho era sinônimo de analisar a sociedade; só que, agora, essa análise encontrava-se desafiada pelas enormes inovações tecnológicas e pela intensificação da organização taylorista/fordista da produção. Com efeito, *a vida social daquele momento era vista como determinada e estruturada quase que exclusivamente pelo trabalho* – grife-se: pelo mundo *objetivo* do trabalho, sinônimo de trabalho fabril, masculino, branco,– e pela transformação tecnológica que o atingia, que estava no seu apogeu. Entretanto, quer-se enfatizar aqui que, se a vida social era largamente determinada pelo trabalho e pela técnica, *ela não o era exclusiva e unilateralmente*. Ao contrário, Friedmann e Naville revelam como diversos aspectos do trabalho se inter-relacionam e se influenciam reciprocamente com as dimensões da vida fora do trabalho. Daí a importância, por ambos enfatizada, de novas pesquisas que dêem conta dos fenômenos que eles denominam “não-trabalho”. Como diz PN

⁵¹ Esses temas tornaram-se tradicionais e persistem até hoje, ainda que sob um novo enfoque e acrescidos da temática sobre as novas formas de organização do trabalho decorrentes da chamada reestruturação produtiva (Maurice, 1980).

(1973c, p.46), “não é tão fácil quanto se imagina freqüentemente isolar os fenômenos do trabalho dos inúmeros outros aspectos da vida social que eles determinam, ao menos parcialmente, ou cujos efeitos experimentam”. Com relação aos aspectos próprios do trabalho, GF (1973a) afirma que, embora se trate de um só fenômeno, “fenômeno humano global”, o trabalho pode e deve, por outro lado, ser apreendido por ângulos e perspectivas diversas – técnica, fisiológica, psicológica, sociológica e econômica –, a fim de que se possa compreender a relatividade das atividades coletivas de trabalho, que conduzem a efeitos muito diferentes dependendo das condições sociais, culturais, políticas, econômicas, profissionais e sindicais em que elas se desenvolvem. Afirma o autor:

Parece-nos difícil, com efeito, discernir na sociologia do trabalho campos bem delimitados, domínios separados por fronteiras nítidas. Todos os aspectos, e os mais diversos, das atividades de trabalho estão, de fato, ligados entre si em complexos que, observados cotidianamente, ao vivo, se afiguram praticamente inextricáveis, tornando árdua a tarefa dos pesquisadores à cata de variáveis independentes. Dessa maneira, um estudo completo das vicissitudes de um rendimento do trabalhador numa oficina subentende (...) todos os fatores técnicos, fisiológicos, psicológicos, sociais, econômicos, que lhe condicionam seu trabalho, agindo sobre ele ao mesmo tempo em que reagem uns sobre os outros. (Ibid., p.39-40)

Daí a importância da interdisciplinaridade, que GF enfatiza em todas as suas obras. Já em 1946, ele mostra que a teoria da ciência de Comte, se por um lado afirmava a heterogeneidade das ciências, cada qual com suas próprias leis e com um domínio específico de atuação, por outro postulava que, quanto mais complexos são os fenômenos, mais numerosos e variados são também os meios para estudá-los. Assim, dada a complexidade do trabalho e, conseqüentemente, dos meios para analisá-lo, estes devem e podem ser emprestados de disciplinas diversas. Num capítulo específico do *Tratado de sociologia do trabalho*: “Sociologia do trabalho e ciências sociais”, escrito em colaboração com F.I. Isambert, os autores afirmam que a cooperação entre as diversas ciências sociais, “longe de criar confusão ou conflitos, dará à pesquisa eficácia” (p.113).⁵² Também neste capítulo há algumas passagens em que GF parece reconhecer que a técnica não é “natural” e nem pode ser tomada como único princípio de análise:

todo trabalho depende de condições técnicas. (...) Reciprocamente, não se concebe a técnica sem uma dimensão social, e isso desde os seus primeiros passos. O instrumento mais simples, o processo mais rudimentar, só tem significação nas mãos dos grupos que os utilizam. (...) Acrescentemos que o instrumento, o processo, não encontra a sua *realização* fora de certas condições sociais, que lhes permitem passar da concepção teórica à aplicação prática. Privado dessas condições, permanecem, às vezes por séculos, à espera: é o fenômeno que denominamos *defasagem* social das técnicas, (...) e que nos recorda, de pronto, que as dimensões sociais da

⁵² Na apresentação do número especial da revista *Sociologie du Travail*, de 1994, Desmarez e Freyssenet citam esta mesma frase para mostrar a importância e a atualidade da interdisciplinaridade nas pesquisas sobre o trabalho.

técnica são também dimensões temporais, históricas. (...) [Assim], está visto que a técnica não poderia, em caso algum, representar o papel de fator único (ou privilegiado) da explicação: sua ação, diversa em cada caso, insere-se numa rede complexa de fatos econômicos, psicológicos, demográficos e culturais. Mas entre os aspectos sociais do trabalho, os elos são tão estreitos que toda mudança num registro acarreta repercussões no outro (Friedmann e Isambert, 1973, p.80-1; p.83).

Com essas ressalvas, não se está pretendendo afirmar que o determinismo tecnológico não esteja presente nas obras de Friedmann e Naville. Por certo, existe um privilegiamento da técnica como variável explicativa e, mais ainda, há diferenças entre os dois sobre esse aspecto – que serão discutidas quando da análise individual dos autores, nos capítulos 3 e 4. Aqui, o que se quer evitar é uma classificação rígida que impede a visualização das mediações existentes no pensamento de ambos. Para tanto, invocaremos o estudo de Marc Maurice pois, tendo feito uma discussão minuciosa sobre o determinismo tecnológico na França entre 1955-1980 – o que o torna *a* autoridade no assunto –, esse autor teve que estudar as obras de Friedmann e Naville com essa perspectiva. Analisando a presença desse determinismo, Maurice afirma haver uma mudança de paradigma ou, ao menos de perspectiva, no pós-68, quando a técnica passa a ser considerada como relação social de produção, instrumento de dominação social e de poder hierárquico. Entretanto, segundo o autor, essa transformação tem de ser compreendida não apenas em relação ao progresso da reflexão teórica como, também, em relação à própria modificação da demanda social de pesquisa. Assim, se a demanda social dos anos 50 estava voltada para o debate sobre a “civilização industrial”, para as conseqüências sociais do progresso técnico – temas que subentendem um certo determinismo –, em 1980 essa noção é questionada por uma nova demanda, referente à crise dos nos 70 e ao “progresso” da urbanização. Ao mesmo tempo, no que se refere especificamente a Friedmann e Naville, o autor conclui que ambos permanecem críticos ao determinismo tecnológico – ainda que tendam à um evolucionismo histórico – e, assim procedendo, “dão à sociologia do trabalho uma orientação que rompe tanto com a perspectiva psico-sociológica anglo-saxã como com aquela de uma demanda social que oculta toda mediação entre ‘progresso técnico’ e ‘progresso social’” (Maurice, 1980, p.27). Se, para Mayo e seus seguidores, a técnica apresentava-se como um elemento exterior à empresa concebida como sistema social, como um simples modo de organização das atividades em grupo (Desmarez, apud Erbès-Seguin, 1999) – sendo pois impossível produzir uma análise que integrasse o trabalho das máquinas e o trabalho dos homens –, os sociólogos franceses, cada um a sua maneira, procuraram mostrar que a tecnologia e os usos que se fazem dela dependem das condições econômicas nas quais está inserida a empresa (Maurice, 1998). Isso significa que Friedmann e Naville não

acreditavam que o progresso técnico transformaria, por si só, as relações sociais. Ainda que houvesse, como já dito, uma forte crença no poder libertador da técnica, a realidade parecia-lhes demasiado complexa e heterogênea e apontava para diversas direções possíveis, inclusive contraditórias (Dadoy, 1984). De resto, a tecnologia sempre fascinou os sociólogos franceses: por um longo período, diversos debates – teóricos e ideológicos – foram travados, nos quais se buscava compreender o papel da técnica na evolução do trabalho e da qualificação (Ibid.). Finalmente, para sair dessa polêmica, deve-se atentar para o fato de que esses debates permanecem até hoje (Erbès-Seguín, 1999) e, mais ainda, são até mesmo intensificados com a informatização da sociedade (Dadoy, 1984).

De qualquer forma, apesar desses testemunhos atestando a relatividade e ambigüidade do determinismo tecnológico presente nas obras de Friedmann e Naville, pode-se dizer – retomando novamente a questão teórico-metodológica – que ambos viveram num período em que se buscava formular uma “teoria da sociedade industrial”, de caráter universalista, fundamentada a partir de conceitos totalizadores como *trabalho, industrialização, automação, progresso técnico, progresso social, civilização, moral* (Ianni, 1990). Cada um destes conceitos era elaborado de maneira abrangente, de modo a permitir generalizações amplas, sínteses totalizantes, grandes sistemas explicativos, enfim, uma visão macro da sociedade. Estes autores escrevem suas obras com base numa postura que Lopes (1997) denomina “objetivante”:

no período que vai do início do século até o final dos anos 50, é uma visão objetivante do mundo social que parece prevalecer. Com o desaparecimento de Durkheim e Weber após a I Guerra Mundial, as ciências sociais que se constituem entre-tempos, e em particular após a II Guerra, aparecem com um viés objetivante, desde a sociologia de viés econômico, macrossocial e quantitativista, desde a história econômica, até o marxismo economicista. **A sociologia do trabalho que surge nesse período é também predominantemente uma área forte dessa dominância objetivante.** Tanto a “escola” de Elton Mayo nos Estados Unidos quanto a “escola” posterior e mais crítica de Georges Friedmann na França apresentam esta **predominância objetivista.** (p.41, grifos nossos)

2.4. O enfoque teórico-metodológico em Georges Friedmann e Pierre Naville

A sociologia do trabalho tinha, portanto, uma pretensão hegemônica e uma ambição teórica: ser o principal instrumento de análise da sociedade industrial – todavia, como diz Erbès-Seguín (1999), os sociólogos capazes de enfrentar os passos teóricos de tal empreitada foram poucos: PN mais do que GF (cf. mais à frente). Na verdade, pode-se dizer que cada um deles, a sua maneira, estava preocupado com um objeto de grande envergadura: enquanto GF toma o *homem* como objeto de conhecimento, PN está voltado para o estudo da *sociedade*.

Para GF (PH, p.13), “as ciências humanas são *diversas* por seus instrumentos e seus modos de investigação, mas, no fundo, *una* com seu objeto: o *homem*. As fronteiras não são senão hipóteses de trabalho, às vezes cômodas, às vezes funestas, e se desvanecem ao nível de um conhecimento mais penetrante e compreensivo”. Já nas análises de PN, “em meio a diversos objetos que ele escolheu, encontra-se sempre o objeto fundamental da sociologia: a *sociedade*, a *estrutura social*, não, como diz Pierre Rolle, sob a forma rígida, puramente econômica ou psicológica, por exemplo, onde ela simula o eterno, mas em suas condições e seu movimento concreto” (Éliard, 1996b, p.13). Em outros termos, o que conta na análise das estruturas é menos o seu estado do que suas transformações (Naville, apud Grossin, 1997).

Essa perspectiva “objetivante” de encarar a realidade social terá, obviamente, conseqüências para o enfoque metodológico adotado. Embora não se queira aqui discutir profundamente esta questão – pois ela aparecerá quando das análises das obras de Friedmann e Naville, revelando inclusive as diferenças entre eles –, algumas observações devem ser feitas por ora. Para tanto, utilizaremos basicamente as reflexões dos autores expressas no *Tratado de sociologia do trabalho*, já que esta é a obra na qual eles explicitamente refletem sobre o objeto (GF) e a metodologia (PN) na sociologia do trabalho. Ainda que a reflexão sobre o método tenha ficado sob encargo de PN, tentaremos também apreendê-la nos escritos de GF. Já em 1950, este último, evocando novamente o estudo do *homem* – “os homens, seus grupos sociais, sua mentalidade, seus sentimentos, suas atividades, seus conflitos” (OV, p.164) –, afirma que somente a solidariedade e a conjunção de diferentes disciplinas poderia dar conta dessa compreensão. Uma década mais tarde, finalizando esse raciocínio que perpassa todas as suas obras, ele conclui, no *Tratado*, que as coletividades de trabalho devem ser apreendidas por meio de um “ângulo estrutural” (1973a, p.39), justamente pela dificuldade, mencionada anteriormente, de separar todos os aspectos do homem e do trabalho em fronteiras nítidas, devido à sua relação de reciprocidade. Assim, a própria ênfase na interdisciplinaridade para dar conta dessa dificuldade tem uma dimensão “objetivante”, já que busca abarcar uma totalidade. Não é à toa que GF procurou abordar os problemas relativos ao homem e ao trabalho por meio dos diversos ângulos que adotam as “ciências do homem”: fisiologia, psicologia, economia, sociologia.

Para PN (1973c), os aspectos do trabalho apresentam uma grande desordem, cuja lógica só se torna possível por meio de interpretações de conjunto na construção de sistemas explicativos do movimento social da produção e do trabalho. Em outras palavras, é preciso procurar a interdependência dos elementos de análise, para poder classificá-los, ordená-los e medi-los. Segundo ele,

não seria difícil mostrar que, quanto mais complexas são as relações entre os fenômenos estudados, mais indispensável se torna a intervenção de modelos estruturais, o que acarreta, às vezes, alguma suspeita entre os que preferem a sociografia concreta e temem tudo o que se apresenta como raciocínio dedutivo. (...) [Assim,] as investigações sociológicas assumem também o aspecto de investigações *globais*, a partir de conjuntos mais ou menos vastos. A razão essencial é porque, por natureza, a sociologia se ocupa de *conjuntos* ou agrupamentos sociais ou, mais exatamente, das relações no interior de conjuntos e, no que nos concerne, de conjuntos de trabalho. A psicologia ou a psicossociologia trazem a sua contribuição a esse gênero de investigações mas, inevitavelmente, numa posição subordinada, visto que focalizam, quase sempre, micro-grupos, ou subconjuntos às vezes muito restritos. A investigação propriamente sociológica, pelo contrário, procura abarcar conjuntos tão grandes quanto possíveis. (p.48; p.71)

Por outro lado, é preciso enfatizar que a dimensão estrutural não significa desconsiderar os componentes temporal e histórico. Escrevendo no *Tratado* sobre a relação da sociologia do trabalho com outras ciências sociais, Friedmann e Isambert afirmam que, apesar dessa sub-disciplina analisar a realidade do trabalho presente, através de questionários e observações, e orientar-se para as organizações e as estruturas, o tempo lhe é uma dimensão necessária, “mas apenas uma dimensão particular entre outras” (1973, p.89). Em PN, a perspectiva histórica também é sempre evidenciada; melhor dizendo, ele adota uma perspectiva comparativa no tempo e no espaço, o que mostra “sua preocupação de compreender um presente que se enraíza no passado e em um mundo mais vasto” (Tanguy, 1996, p.59) e de analisar as contradições e as dinâmicas dos processos estudados (Danvers, 1997), as transformações das estruturas.

Ao mesmo tempo, ter uma postura “objetivante” não significa encarar os fenômenos por meio de um prisma puramente quantitativo. Referindo-se ao que consideram uma “evolução” das ciências econômicas e demográficas de seu tempo, os Friedmann e Isambert afirmam que elas “estavam integrando progressivamente os fatores sociológicos, passando de um enfoque quantitativo e global das populações para uma apreensão qualitativa, cada vez mais diferenciada e concreta, dos grupos humanos” (1973, p.109). Da mesma forma, há em PN uma preocupação com a questão das singularidades. Assim, se por um lado é preciso procurar a interdependência dos elementos de análise, por outro, isso significa analisar simultaneamente o detalhe e conservar o conjunto (Lucas, 1996):

As regras gerais encontram domínios de aplicação em que, às vezes, se revelam ineficazes e outras, em que precisam ser infletidas, modificadas ou renovadas. Os fatos submetidos à investigação comportam, inevitavelmente, singularidades que não podem ser afastadas a pretexto de que os métodos utilizados alhures se aplicam mal a elas ou não se aplicam. São essas singularidades que obrigam o pesquisador, muitas vezes, a descobrir métodos novos. (PN, 1973c, p.46)

Em GF, esse cuidado ao lidar com a realidade concreta vai se refletir não só na escolha do método para apreendê-la – o método empírico – como, também, em uma certa ênfase dada

aos comportamentos e motivações daqueles que vivenciam as situações de trabalho – ainda que essa não fosse sua temática principal. Porém, diferentemente da sociologia norte-americana, GF procurava analisar essas atitudes, não para aumentar a produtividade do indivíduo, mas para compreender a classe operária e indicar as vias para um melhoramento de suas condições (Erbès-Seguin, 1999). PN também se interessa pelo estudo dos comportamentos individuais, mas ele o faz sem ter necessidade de interrogar os indivíduos um a um. Assim, ele vê nas características da repartição da mão-de-obra um tipo de comportamento social mais instrutivo que as impressões ou opiniões expressas pelos homens na fábrica (Isambert-Jamati, 1997). Em ambos os autores, apesar da importância dada à ação dos atores, estes são inseparáveis da análise do sistema (Touraine, 1998): seu comportamento só tem sentido se interpretado com base nas condições objetivas que definem a situação de trabalho, ou seja, a subjetividade, os valores, as reações e as atitudes aparecem como um reflexo do mundo objetivo (Tripier, apud Abramo e Montero, 1995). Em uma palavra, eles estudam a “vida de trabalho”, mas não o “trabalho vivido”, para usar a terminologia em voga desde os anos 70 (Isambert-Jamati, 1997). Daí decorre a forte presença do caráter estrutural na metodologia destes autores.⁵³

Na sua acepção corrente, o trabalho é sempre algo concreto, materialmente controlável; daí o realismo, ao menos aparente, da sociologia do trabalho. Todavia, quando nos alçamos à explicação, percebemos que as estruturas a que nos referimos assumem caráter abstrato. As relações de salariado, por exemplo, são algo muito diferente de um salário de x francos, pago ao empregado pelo empregador. O “realismo” do salário não se prolonga diretamente no salariado. O salariado define relações mais abstratas. Será preciso, então, recorrer a um modelo estrutural. (...) No domínio do trabalho, essa necessidade [de abstração] parece, à primeira vista, incompatível com a preocupação de não perder de vista a existência concreta de seres humanos concretos, de grupos de pessoas, sustentáculo de toda atividade de trabalho. Entretanto, esses seres e esses grupos estão empenhados numa trama de relações cada vez mais difíceis de explicar e, não raro, de descrever, sem recorrer a uma linguagem simbólica especial (PN, 1973c, p.65; p.74).

Também se faz necessário notar que é só no momento em que o trabalho passa à condição de aspecto central da sociologia que a necessidade de uma perspectiva específica para encará-lo se coloca. Melhor dizendo, na medida em que a própria renovação da sociologia francesa do pós-guerra passa pela sociologia do trabalho, isso significa pensar o papel desta sub-disciplina nascente na análise da sociedade e nas possíveis relações entre pesquisa empírica e teorização. GF (1973a), objetivando claramente constituir uma nova

⁵³ Willian Grossin (1997), contando sobre sua entrada no CNRS na década de 60, afirma que um colega o aconselhava “a falar de estrutura nas [suas] resenhas de obras. ‘Todo mundo fala de estrutura’. De fato, a palavra ou mais ainda o termo, a noção, o conceito, flutuava no ar que respirávamos. A época propagava o sucesso da lingüística estrutural, das *Structures élémentaires de la parenté* (1949) e sobretudo da *Anthropologie structurale* (1958), da psicologia estrutural, que prolonga a teoria da forma (a *Gestalt*) (...) e, em sociologia, das obras do ‘estrutural-funcionalismo’ de Talcott Parsons (1954, 1960)” (p.184).

disciplina, postulava a especificidade da sociologia do trabalho e, conseqüentemente, acreditava na tese de um método específico. Assim, o acúmulo de pesquisas empíricas sobre o trabalho poderia criar uma forma mais científica de abordá-lo (Célérier, 1997b). O projeto de PN (1973c) é totalmente outro: não se trata de fundar uma nova disciplina, mas de pensar o desenvolvimento social por meio do trabalho. Ele até aceita a idéia de um domínio específico da sociologia reservado ao trabalho – para convencer os cépticos sobre o papel do trabalho nas relações sociais (Célérier, 1997b) –, mas, por outro lado, procura mostrar que não há essa metodologia específica, já que as questões de método colocam-se para todos os sociólogos da mesma maneira. Assim, o que há são as especificidades do campo que vão conduzir a escolhas e combinações de um certo número de métodos particulares que, conforme mostrado anteriormente, devem ser confrontados com as singularidades, com a realidade concreta, isto é, adaptados à cada experiência particular. Além disso, como também já descrito, uma vez que o trabalho é, para PN, uma questão não apenas da sociologia do trabalho mas também da sociologia geral – já que ele está no centro das lógicas de produção e reprodução das sociedades (PN, 1973c) –, não se trata de fazer sociologia do trabalho mas antes de

falar no “trabalho estudado pela sociologia”, o que não é exatamente a mesma coisa. (...) Poderíamos dizer então que, em sociologia, certos domínios, como o do trabalho, também podem ser provisoriamente tratados, com razão, como se dependessem de uma metodologia própria. Basta observar as controvérsias persistentes relativas ao lugar do trabalho na estrutura funcional das sociedades para convenceremos da necessidade da sua autonomia metodológica parcial. É possível que, um dia, a elaboração da metodologia unificada da sociologia nos permita sujeitar-lhes os fenômenos do trabalho como os outros, apesar de suas particularidades. Mas não nos parece que seja exatamente o esse caso nos dias que correm. (p.78)

Essa diferença na postura de ambos os autores em relação ao papel da sociologia do trabalho⁵⁴ reflete-se no próprio projeto que cada um dele tinha para o *Tratado*: enquanto PN desejava fazer dele um lugar de debate entre sociólogos, GF acreditava que uma tal obra deveria refletir um certo consenso sobre as questões abordadas (Bitard, 1997). De qualquer maneira, se, no momento em que a sociologia – juntamente com a sociologia do trabalho – se institucionaliza na França, as questões teórico-metodológicas ainda são bastante nebulosas – aliás, não só no momento inicial mas até a década de 60, quando a publicação do *Tratado* marca, como dito, o fim de uma primeira etapa (Chapoulie, 1991) –, esse caráter incipiente da coletânea é explicitado pelos *próprios* organizadores: GF (1973b) afirma que não se

⁵⁴ Dessa diferença de postura também sairá o debate sobre a contribuição da sociologia do trabalho para a teoria sociológica em geral. No decorrer de todo o processo de consolidação dessa sub-disciplina (e talvez até hoje), perpetuaram-se as discussões sobre a sua possibilidade de ter autonomia e fundamentos teóricos próprios. Se uns acreditam na capacidade desse ramo da sociologia em elaborar uma reflexão geral sobre a sociedade, com um nível de teorização refinado, outros afirmam que a concentração das pesquisas empíricas dentro das empresas deixa os pesquisadores cegos para as condições econômicas e sociais nas quais se realiza o trabalho. Para um aprofundamento da questão, cf. Erbès-Seguin, 1999.

pretendeu aí uma unidade teórica das interpretações nem muito menos conclusões dogmáticas; PN (1973c), analisando a metodologia em ciências sociais e preocupado em compreender como aí se “resolve” a questão do *rigor científico*, escreve

que ainda estamos longe de possuir, elaborada, uma metodologia completa em sociologia do trabalho, como, aliás, também não a possuímos em sociologia geral (...) A bem dizer, apesar da complicação e do apuramento das técnicas particulares, o estudo do trabalho ainda se processa no quadro de uma metodologia inspirada em amplo ecletismo, utilizada no princípio deste século, tomada de empréstimo a diversas ciências melhor constituídas. Assim se considera freqüentemente o trabalho, em primeiro lugar, como fato biológico e fisiológico; em seguida, encara-se pelo ângulo da psicologia e das relações entre as pessoas. Não está provado que hoje tenhamos feito progressos muito grandes em relação a esse esquema tradicional. Mais uma razão para tentarmos aumentar o rigor das condições da metodologia relativa aos fatos do trabalho. (p.57-8)

Apesar dessas dificuldades iniciais, pode-se dizer que a sociologia do trabalho do pós-guerra orientou-se em duas direções: 1) análises das práticas concretas de trabalho por meio da observação, método próximo da etnologia mas cujo empirismo ainda não fornecia bases teóricas sólidas; e 2) pesquisas baseadas nos questionários, que se tornaram rapidamente privilegiadas na medida em que se as considerava cientificamente mais confiáveis (Erbès-Seguín, 1999). Como visto, GF foi o precursor desses caminhos, ao mostrar a importância dos testemunhos diretos dos operários, da observação concreta e também da própria experiência vivida *sur le terrain* (via direta). Mas ele também se apropriou de fontes secundárias, fossem as estatísticas ou uma extensa leitura de obras e artigos especializados (via indireta), muitos dos quais produzidos no estrangeiro por psicotécnicos e sociólogos industriais (Ribeill, 1999). Em PN, há uma controvérsia no que se refere ao uso dessas duas vias. Para alguns autores, o espírito de observação e de experimentação prática sempre esteve presente em PN: a análise deve partir dos fatos, para ordená-los e dar-lhes um sentido, ou seja, o contato com o *terrain* deve ser sempre a origem das reflexões teóricas (Burnier, Célérier e Spurk, 1997; Grossin, 1997). Para outros, PN, diferentemente de GF, não pensa em ver o que se passa dentro das fábricas nem em escutar o que dizem os trabalhadores; seu trabalho empírico faz-se por meio de fontes secundárias: são os dados sobre o trabalho recolhidos por estatísticos-demógrafos que estão na base de sua reflexão (Isambert-Jamati, 1997). A polêmica parece resolver-se quando se atenta para a grande pesquisa coletiva e empírica que ele dirigiu, sobre “a automação e o trabalho humano”: aí, o autor recorre tanto aos questionários quanto às investigações monográficas (Dadoy, 1997). Independentemente dessa polêmica, quando PN inicia seus estudos sobre o trabalho, ele sempre procura analisá-lo a partir de suas ligações com as bases da estrutura social, por meio da construção de categorias e realiza, assim, um

trabalho teórico de uma outra amplitude. Na verdade, a maior parte dos estudiosos de ambos os autores concorda que PN se situava muito mais fora da empresa e procurava analisar o conjunto das relações sociais próprias ao sistema capitalista, o que lhe permitiu dar conta da relação “micro-macro” e formular questões em perspectivas bem mais largas. Muito dessa amplitude deve-se ao fato dele ter um embasamento teórico mais profundo, derivado do marxismo.

G. Friedmann se interroga primeiramente sobre a incidência da técnica sobre o homem na sociedade contemporânea, no trabalho certamente, mas de uma maneira mais geral no conjunto da sociedade. Seu objeto é o estudo da transformação dos comportamentos na interação entre maquinismo e humanismo, no seio de uma nova sociedade caracterizada pelas grandes concentrações urbanas. **P. Naville, marxista materialista, busca apreender as interações concretas entre modos de produção e relações sociais**, na sua construção social permanente. Para ele, a sociologia do trabalho é uma sociologia de trabalhadores, em uma sociedade dominada pelo salariado. (Dadoy, 1997, p.272-3, grifos nossos)

Na verdade, se, em ambos os autores, a análise das relações entre evolução técnica e evolução do trabalho deriva de Marx, GF negligencia o estudo do sistema econômico no qual se inscreve a análise marxista (Maurice, 1998). Se ambos também concordam que o campo de competência da sociologia do trabalho é bem mais amplo do que o mero estudo das atividades de trabalho, a oposição entre os dois repousa muito mais sobre a questão dos métodos e, obviamente, das conclusões. A coordenação do *Tratado de sociologia do trabalho* estava, assim, longe de ser consensual, já que os dois sociólogos desenvolviam pontos de vista diferentes, e até contraditórios, sobre várias questões relativas ao trabalho: “as questões da qualificação, das atividades terciárias, da máquina, ou ainda da alienação foram vários objetos e vários episódios de um debate constante, ainda que muitas vezes implícito. Essas divergências ultrapassam a simples querela pessoal. Elas marcaram profundamente os trabalhos da disciplina e sem dúvida ainda os marcam” (Célérier, 1997b, p.450-1).

Há ainda mais um ponto que é preciso analisar no que se refere à questão metodológica: a relação entre conhecimento e ação. Como já mostrado anteriormente, ainda que as pesquisas na França tenham tido um caráter desinteressado, isto é, não pragmático e aplicado, tanto GF como PN acreditavam que a ciência social estava vinculada à prática social. Enquanto o primeiro preocupava-se com a autêntica conquista, pelo homem, de sua *liberdade* e acreditava que as “ciências do homem” podiam fazer conhecer os males e os problemas do novo *meio*, da “civilização técnica”, para mostrar os remédios e as reformas adequadas para combatê-los (PH; OV; TM), o segundo esforçava-se para “perceber as forças essenciais dessa sociedade para, no final das contas, agir sobre ela: pelo grito, pela palavra, pela ação” (Nadeau, apud Éliard, 1996b, p.10). Em outras palavras, os diversos temas estudados por PN visavam um único objetivo: “aquele de contribuir à compreensão e à abolição das relações sociais que bloqueiam a *liberação* do homem” (Éliard, 1996b, p.14). Vê-se assim que, por mais diferentes

que sejam suas concepções e métodos, ambos – e seus seguidores – queriam dar aos organismos e às nações democráticas os meios de orientar suas políticas (Rolle, 1997a). Mas, justamente por terem visões diversas e até opostas, as reflexões sobre a *liberdade* e a *liberação* dos homens vão diferir nos dois autores. Também é preciso ressaltar que, conquanto ambos acreditem no papel prático das ciências sociais, eles não possuem a mesma concepção do trabalho do sociólogo: enquanto GF concebe-se como um intelectual, que alerta seus concidadãos para os problemas que os atingem e lhes dá a solução – ainda que afirme não pronunciar juízos de valor, mas sim juízos de realidade –, PN, talvez por ter vindo da psicologia – disciplina com mais embasamento metodológico –, possui uma perspectiva mais rigorosa e mais científica (Dadoy, 1997). Em outros termos,

a postura é diferente: P. Naville interroga o real, procura referências objetivas, os meios para classificar os fenômenos, para medir sua importância, afim, senão de estabelecer julgamentos de fato, pelo menos de levantar hipóteses e de construir dados incontestáveis; G. Friedmann, guiado por uma vigorosa intuição e por fortes convicções, identificou um problema maior (primeiro, o efeito da monotonia sobre as condições de vida e de trabalho dos operários, depois a incidência de tecnologias onnipresentes sobre os modos de pensamento e de vida dos trabalhadores) e procura trazer respostas, encontrar soluções; e, freqüentemente, ele escorrega dos julgamentos de fato para os julgamentos de valor. (Ibid., p.273)

Por causa dessas diferenças, parece consenso entre os leitores dos dois autores que a capacidade de teorização em PN é maior e mais consolidada do que em GF,⁵⁵ pois ele conseguia estabelecer uma conexão entre as pesquisas empíricas da sociologia do trabalho e a reflexão geral da sociedade (Célérier, 1997b; Chapoulie, 1991; Erbès-Seguín, 1999; Tripier, 1997) – e o fato do capítulo do *Tratado* que trata sobre metodologia ter ficado sob a responsabilidade de PN também é um indício nesse sentido. Além disso, é preciso ressaltar que PN inicia suas pesquisas sobre o trabalho uma década depois de GF, já na segunda onda de pesquisas do CES (1955-1965), quando os pesquisadores, já instruídos pela experiência das primeiras investigações, estão melhor equipados em termos metodológicos⁵⁶ (Dadoy, 1997). Dessa forma, se nessa perspectiva teórico-metodológica GF parece, portanto, estar em

⁵⁵ O reconhecimento de que a perspectiva teórica de PN é mais complexa do que a de GF parece ser um consenso entre diversos autores. Por outro lado, faz-se necessário ressaltar que as diferenças teórico-metodológicas entre os dois concretizaram-se na constituição de duas equipes separadas, no final da década de 60 – equipes que permanecem até hoje, no *Laboratoire Georges Friedmann* e no *Laboratoire Pierre Naville* (Dadoy, 1997). Dessa forma, muitas das críticas e muitos dos elogios emitidos por leitores atuais devem-se à uma filiação a um ou outro grupo, e não são necessariamente imparciais. É assim que Alain Touraine (1978), discípulo de GF, reverencia o mestre por ocasião de sua morte; o mesmo ocorre com Pierre Rolle (1996a, b, c e 1997 a e b) no que se refere à PN. Nesta dissertação, procuramos levar em conta as observações desses leitores mas, ao mesmo tempo, relativizá-las quando as considerarmos enviesadas demais.

⁵⁶ Como dito na nota anterior, já no fim da década de 60, constituíram-se dois grupos separados para o estudo do trabalho, um em torno de GF e o outro, de PN. A equipe de GF – da qual faziam parte M. Crozier, J.D.Reynaud, A.Touraine e J.R.Tréanton – funda em 1959 e revista *Sociologie du Travail*, sem a participação de PN. Quando uma certa rivalidade instaura-se entre as duas equipes, GF já está afastado da sociologia do trabalho: um pouco desestabilizado pela enormidade do estilo de pesquisa proposto por PN no estudo da automação, ele se afasta dos estudos sobre o trabalho e se dedica à reflexão sobre a comunicação de massa (Dadoy, 1997).

posição “inferior” à de PN, não se deve esquecer, quando da formulação de críticas, as contribuições que ele trouxe à sociologia. De resto, a discussão sobre a relação entre teoria/campo, micro/macro, individual/coletivo permaneceu, nas décadas posteriores a GF – e permanece até hoje – como um dos maiores problemas que desafiam o desenvolvimento das pesquisas (Dadoy, 1987).

Apesar das significativas diferenças entre Friedmann e Naville no que se refere às posições teórico-metodológicas, pretendeu-se, neste momento, analisá-los conjuntamente com o intuito de mostrar que eles estavam inseridos no contexto da *sociedade industrial*, preocupados com as questões macro-sociais e impregnados de uma “postura obreirista” (De Coster, 1998b; Pichault, 1998). Em uma palavra, ambos estavam no cenário anterior às reorientações práticas e teóricas que atingiram a sociologia (e a sociologia do trabalho de maneira particular) na década de 60 e mais especificamente no pós-68 – donde se pode dizer que eles estavam inseridos em um outro paradigma teórico-metodológico.⁵⁷

⁵⁷ A evolução dos temas da revista *Sociologie du travail* é emblemática dessa mudança de paradigma: temas como “sociedade industrial”, “sindicalismo e movimento operário”, “classes sociais” dão lugar à “sociedade pós-industrial” – que é definida mais pelo saber do que pela produção –, aos “dirigentes e patronato” e aos “grupos sociais” (Benoit-Guilbot e Durand, apud Erbès-Seguin, 1999). Simultaneamente, em um novo *Traité de sociologie du travail*, Pichault (1998) afirma que a evolução da disciplina traduz-se por uma mudança de referência teórico-metodológica, pois hoje se aceita e se privilegia a multiplicidade de temas e problemáticas, isto é, “um olhar plural, no seio do qual diferentes perspectivas se fecundam mutuamente, se interrogam” (p.498).

3. GEORGES FRIEDMANN

Viu-se no capítulo anterior que GF iniciou uma perspectiva de pesquisa empírica sobre o “trabalho humano” que rompe com aquela dos psicólogos, filósofos ou dos sociólogos da escola durkheimiana mais orientados para a construção de teorias gerais (Campinos-Dubernet e Marry, 1986). Na verdade, o autor procura mostrar a incidência do *meio social* sobre o trabalho: este sofre influências técnicas e psicológicas, sim, mas também profissionais, familiares, morais e sociais: “uma psicologia do trabalho, se quer ser plenamente científica e apreender o objeto na sua totalidade deve ser, ao mesmo tempo, uma psico-sociologia” (OV, p.224) – daí o caráter sociológico de sua obra, que contribui para a renovação da sociologia na França. Se o trabalho tem múltiplas determinações, é preciso uma cooperação entre as diversas ciências para dar conta da sua totalidade. Entretanto, ainda que privilegie a interdisciplinaridade e mostre a importância de ultrapassar o estudo da empresa e levar em conta as “condições exteriores ao trabalho” (Ibid., p.342) para compreendê-lo, sua reflexão origina-se e prende-se basicamente à *situação de trabalho*. De fato, o estudo concreto do local de trabalho é o lugar privilegiado para a análise da evolução do trabalho, suas implicações sobre a qualificação e seu corolário imediato, a formação (Dadoy, 1984).

É preciso ressaltar, porém, que, se GF contribui para o início da reflexão sobre a qualificação na França, esta categoria não é o foco central de sua análise, sendo difícil encontrar um fio condutor, uma reflexão sistemática nas suas obras. Se a qualificação, ao lado da formação profissional, é uma das maiores preocupações do autor – recorde-se o contexto da guerra para essa relevância –, ela antes aparece como um elemento constitutivo do *trabalho*, do desenvolvimento humano, estes sim os temas por ele privilegiados: qual é o futuro do trabalho humano em uma “civilização” não mais caracterizada pelo “meio natural” mas sim pelo “meio técnico”? É, pois, a análise sobre o progresso técnico e seus efeitos sobre o trabalho que revela, de forma diluída e implícita, a reflexão sobre a qualificação.

3.1. “Meio natural” e “meio técnico”

Na observação das *situações de trabalho*, a análise da técnica e da divisão do trabalho⁵⁸ assume papel central no pensamento friedmanniano. Quando da produção de *Problèmes*

⁵⁸ Apesar de GF ter por referência essencial, nas análises sobre a divisão do trabalho, as concepções de Marx, ele não diferencia a “divisão social do trabalho” da “divisão funcional na organização” e da “divisão de tarefas” propriamente dita. Na verdade, dando pouca atenção às duas primeiras, ele se concentra na divisão manufatureira do trabalho: é esta forma de divisão, que engendra tarefas parcelares e repetitivas, que será o objeto das críticas do autor. Essa falta de diferenciação – ao contrário do que faz PN, como se verá no próximo capítulo – traz, segundo Eraly (1988), muitos prejuízos à análise.

humains du machinisme industriel, GF situa seu estudo no que denomina segunda revolução industrial: período em que se passa da produção por peça ou em pequenas unidades, dominada pela máquina a vapor, para uma rede complexa de técnicas, “centrada na aplicação massiva da energia elétrica à indústria, e inseparável das determinações financeiras e econômicas que caracterizam a fase imperialista do capitalismo mundial, onde nos encontramos ainda” (p.12). A partir de suas observações empíricas, ele antevê, mais do que uma mutação de sociedade, uma mutação de *civilização*, e propõe no *Où Va le travail humain?* a distinção entre uma civilização do *meio natural* e uma civilização do *meio técnico* – o que, conforme Dadoy (1987), constitui uma primeira *tipologia* na sua obra.

O “meio natural” caracteriza as sociedades que se utilizam apenas dos motores de energia natural (força animal, vento, água) e têm, portanto, um contato direto com a natureza; são sociedades pré-maquinizadas, fundadas sobre o artesanato e a agricultura, onde o homem segue o ritmo natural do dia, da noite, das estações e reage às estimulações vindas desses elementos naturais. Além disso, as ferramentas são um prolongamento direto do corpo e, portanto, da habilidade profissional, o que expressa uma certa união entre o homem e seu trabalho: “o ator está presente”. O “meio técnico” introduz uma ruptura com esta outra civilização, na medida em que a máquina passa a mediatizar a relação do homem com a natureza, invadindo, assim, suas maneiras de viver e sentir, em todos os campos de sua atividade: trabalho, consumo e lazer. Esse novo meio corresponde, portanto, às sociedades industrializadas, onde o homem passa a reagir aos estímulos de uma rede complexa de técnicas (OV). Se essa nova relação do homem com a natureza já se anuncia com a utilização da máquina a vapor, é só no entre-guerras e, mais particularmente, no pós Segunda Guerra Mundial, que se desenvolve o *maquinismo industrial*, que, para GF, é apenas um dos elementos da *civilização técnica* – os outros são as máquinas de transporte, de comunicação e de lazeres, tais como o automóvel e o avião, o telefone e o telégrafo, o rádio, o cinema, a televisão (PH). É sobre o *maquinismo industrial*, ou seja, sobre as relações recíprocas entre o homem e as máquinas de produção, que ele se debruçará na maior parte de suas obras dedicadas ao tema do trabalho – e que são aquelas analisadas nesta dissertação: a) Livros: *Problèmes humains du machinisme industriel* (1946); *Où va le travail humain?* (1950); *Le travail en miettes* (1956); e *Sept études sur l’homme e la technique* (1966); b) Artigos: “Sociologie des techniques de production et du travail” [co-autoria com J.D.Reynaud] (1958); “Proudhonien? Optimiste?” (1962); e c) Partes de livros: “O objetivo da sociologia do trabalho” e “Tendências de hoje, perspectivas de amanhã”, ambos do *Tratado de sociologia do trabalho* (1962).

É preciso enfatizar que a concepção de um *meio natural* oposto a um *meio técnico* suscitou forte reação de uma parte da comunidade científica (especialmente os marxistas), que o acusava de operar uma oposição simplista entre os dois meios. Reagindo a essa crítica, GF afirma, em 1953, no prefácio à 2ª edição do *Où va...*, nunca ter defendido

uma oposição esquemática e simplista entre um meio que seria inteiramente “natural” e um meio exclusivamente “técnico”; sublinhamos, pelo contrário, que o “meio natural é, desde as origens da pré-história, um meio relativamente técnico: homo faber”. (...) Por fim, repetimos em inúmeras passagens deste livro que o reconhecimento, por parte do observador científico, da influência crescente deste “novo meio”, nas sociedades contemporâneas, não nos fazia esquecer de forma nenhuma o papel importante das estruturas econômico-sociais e, particularmente, das relações de produção. (FT, p.16-7)

Se, por um lado, a mecanização, uma vez começada desde a primeira revolução industrial, faz com que a máquina execute cada vez mais as tarefas brutas até então efetuadas pelo homem, por outro, do início da manufatura até a segunda revolução industrial, a mão do homem ainda conserva sua preponderância e ele continua dominando o material e as ferramentas de seu trabalho. É só com o desenvolvimento do *maquinismo industrial* no pós-guerra que o trabalho é em grande parte tomado pelas máquinas, *que o fazem decomposto e fragmentado* (PH). Para GF, porém, o maquinismo, por manter uma “relação recíproca e dialética” com a divisão do trabalho, só pode realizar-se e expandir-se no dia em que esta tenha se desenvolvido suficientemente; simultaneamente, o progresso técnico estimula e acentua a divisão do trabalho. Por outro lado, o próprio autor ressalta que uma mecanização e uma divisão do trabalho mais intensas só podem sê-lo se estiverem dadas as condições não só técnicas, mas também econômicas. A introdução de uma nova técnica depende de interesses: uma nova máquina só substituirá o trabalho humano se ela apresentar vantagens econômicas em relação a este, isto é, se ela for mais barata do que a mão-de-obra à qual substitui:

Uma vez desenhados pela divisão do trabalho os lineamentos das operações parcelares, e lá onde se encontram reunidas as condições que fazem esta inovação lucrativa aos detentores dos meios de produção, as novas técnicas permitem agregar ao motor humano mecanismos artificiais. (...) [Assim,] é inexato afirmar, como se faz freqüentemente, que o maquinismo tenha sido desenvolvido *para* diminuir o esforço dos homens na produção. De fato, a história das técnicas mostra que, em muitos casos, as máquinas foram ignoradas ou momentaneamente abandonadas quando o trabalho manual era mais produtivo para os industriais, sem nenhuma consideração da dificuldade das tarefas assim mantidas. (...) [Dessa forma,] só o estudo do mercado de trabalho e das condições econômicas e técnicas da produção permite compreender, em cada caso particular, a aparição do automatismo. (PH, p.167)

Se GF foi, sobretudo, testemunha do desenvolvimento da segunda revolução industrial, caracterizada pela extensão da eletrificação aos aparelhos de produção, pode-se dizer, como o próprio autor afirma, que ele vive e faz suas pesquisas no período de transição entre esta revolução e a terceira, que começa logo após a Segunda Guerra Mundial e que será dominada

pela utilização da energia atômica e pelo desenvolvimento da automação (Dadoy, 1984). O que é a automação⁵⁹ para o autor? Do ponto de vista técnico, ela é uma etapa do princípio geral do automatismo,⁶⁰ processo pelo qual o homem se retira pouco a pouco das operações da indústria, ou seja, no qual a máquina vai cada vez mais substituindo as tarefas antes desempenhadas pelo homem. Mas, como visto, do ponto de vista das condições econômicas e sociais do meio, essa supressão das tarefas manuais de execução só se difunde nas empresas quando servem à produtividade (PH; 1973b). Para GF, o automatismo está em sua terceira fase – fases expressas pelas três revoluções industriais – e, para cada uma delas, ele estabelece uma *tipologia* das máquinas que as acompanham – segunda *tipologia* designada por Dadoy (1987) –, ainda que ressalte que cada fase pode comportar as máquinas da fase anterior:

A indústria atual apresenta, diversamente repartidas conforme as regiões, as indústrias, as condições econômicas, os meios financeiros das empresas, três tipos de máquinas que marcam também três etapas do automatismo, entre as quais se situam todas as formas intermediárias. Em primeiro lugar, as máquinas *dependentes*, onde a alimentação, o comando, a regulação, dependem constantemente da mão do homem: são as máquinas que a primeira revolução industrial difundiu nas oficinas e que se mantêm na medida em que esta se prolonga e sobrevive. Em segundo lugar, as máquinas *semi-automáticas*,⁶¹ cujo exemplo analisamos com o torno-revólver. Enfim, nascidas do aperfeiçoamento das precedentes, as máquinas *automáticas* (independentes) onde o operário, como operador, encontra-se eliminado: outras funções aparecem, vigilância, controle e sobretudo, regulação. (PH, p.170)

3.2. A organização taylorista e fordista do trabalho no contexto do capitalismo monopolista

Se a técnica deve ser pensada em um contexto social mais amplo, ela também não é a única que *degrada* o trabalho; o modo como este é organizado também tem conseqüências significativas. GF consagra, então, boa parte de sua reflexão ao taylorismo – a organização do trabalho predominante no pós-guerra –, assim definido pelo autor:

⁵⁹ É interessante notar que a reflexão mais minuciosa sobre a automação só aparece em 1956 – portanto, dez anos depois de *Problèmes...* –, quando este assunto estava na ordem do dia e já tinha ganhado maior destaque. É nesse momento também que ele entra em contato com as obras de PN sobre a temática. Como dito anteriormente, é este último que acompanhará melhor o desenvolvimento da automação.

⁶⁰ “O termo híbrido ‘automação’ (automation) suscitou numerosas discussões e muita confusão. Seu emprego é hoje uma convenção necessária. (...) A ‘automação’ distingue-se do automatismo ou, como se diz às vezes, da ‘automática’, abrangendo estes termos os aspectos *técnicos* da automatização, da qual a automação pode ser considerada como uma etapa histórica, que apresenta características originais” (TM, p.206). Apesar dessa distinção entre os termos, GF muitas vezes os utiliza indiscriminadamente, como sinônimos.

⁶¹ A *máquina dependente*, cujo resultado depende do “valor profissional do homem de *métier*” também é denominada “máquina universal: ela não é concebida para um produto determinado mas para uma categoria, muito geral, de operações”. Já a *máquina semi-automática*, da qual o resultado depende apenas parcialmente do trabalhador que a maneja, também é conhecida como “máquina especializada”, já que “é concebida para uma operação determinada” (Friedmann e Reynaud, 1958, p.442).

F.W.Taylor definia para cada operação *the one best way*, a “melhor e única” maneira de proceder. Seus métodos para aumentar o rendimento, sua organização dos *Bureaux* de preparação do trabalho e das oficinas, reforçados por novos métodos de pagamento, deveriam instituir um espírito de cooperação entre o empregador e os empregados. Deste ponto de vista, a análise dos movimentos e sua cronometragem era a peça-chave do sistema. Graças à utilização mais estrita dos tempos, ao aperfeiçoamento técnico da produção, à uma repartição estudada dos salários, à organização racional de toda fábrica em sua totalidade, o sistema Taylor tendia a obter da ferramenta e da mão-de-obra um máximo de eficiência. (Ibid., p.29)

Por causa desses objetivos e princípios, GF atribui ao taylorismo a responsabilidade pela intensificação da separação entre trabalho intelectual e manual, entre a concepção e a execução⁶² do trabalho e pela destruição dos saberes do trabalhador:

A análise dos movimentos, tal como Taylor a definiu, **a separação radical do trabalho intelectual e do trabalho manual**, peça essencial de seu sistema, a definição minuciosa das fichas de instrução, *de fato conduziram*, nas oficinas, sob a cobertura da simplificação e da economia dos gestos, **a despojar as tarefas de conhecimentos profissionais, de qualificação, de iniciativa**. (TM, p.88-9, grifos nossos)

Outro aspecto do taylorismo refere-se ao fato de que toda a rede elaborada para fazer com que o trabalhador usasse melhor a máquina e produzisse mais estava assentada no pressuposto do indivíduo, do operário isolado. É daí que decorria, conforme o autor, a fraqueza do sistema no que se refere à adesão do trabalhador.

Um dos principais aspectos psicológicos do taylorismo é precisamente o esforço para, por meio da individualização estrita das tarefas, sempre considerar o operário “como um indivíduo distinto”. Taylor rejeita todas as formas de estímulo coletivo, tais como a cooperação ou a participação nos benefícios. Ele afirma e repete como um dogma que o fundo da natureza humana é o interesse pessoal e recusa-se a reconhecer no operário outra coisa que não os móveis puramente individualistas. Sendo o fio condutor da atividade taylorista o afã de isolar o operário, de separá-lo de seus camaradas, quase não há necessidade de dizer que Taylor, e a primeira geração de seus seguidores, não compreenderam nada – e não queriam compreender nada – das correntes coletivas que repercutem sobre a consciência operária e, em particular, da corrente sindicalista. (PH, p.359-60)

Partindo de todos esses pressupostos, Taylor acreditava aplicar “métodos científicos” ao processo de trabalho visando a sua racionalização – daí GF também denominar o movimento por ele criado “racionalização tecnicista”. Esta organização do trabalho, desconsiderando a inteligência profissional e impedindo deliberadamente os operários de participar na concepção e na preparação da racionalização, obviamente não pôde ter a colaboração voluntária dos mesmos. GF ressalta a sua resistência frente a essa organização que dizem “**degradar o trabalho qualificado**” (Ibid., p.35, grifos nossos) e, invocando Max Weber, mostra que a

⁶² Freyssenet (1984) refuta as abordagens que definem o taylorismo pela separação entre concepção e execução, pelo fato de que essa é uma característica inerente ao capitalismo e não pode ser atribuída a uma forma de gestão do trabalho.

freinage – a restrição voluntária do trabalho – é uma luta consciente do operário para defender seu preço de trabalho e/ou proteger seus colegas da demissão.

Todas as vezes que o operário tem a impressão de que se trata de interessá-lo pela empresa a fim de fazê-lo aceitar uma racionalização intensificada e de dissolver suas ligações com os grupos sociais e profissionais (classe, sindicato, etc.) com os quais ele se sente intimamente solidário, sua reação será geralmente de desconfiança e de fechamento de si. (...) [Dessa forma, sua] atitude perante a racionalização (...) não é determinada exclusivamente por estimulantes financeiros individuais [como o acreditavam Taylor e seus seguidores], mas também por fatores de ordem social e econômica. (Ibid., p.275; p.278).

Ford é “em muitos aspectos continuador direto de Taylor” (OV, p.111), mas acrescentará uma mudança técnica ao processo de trabalho: a linha de montagem, na qual os elementos do trabalho são levados até o operário, em vez deste ser deslocado até eles, ou seja, há uma “*mobilidade dos elementos* da tarefa que circulam diante do operário” (Ibid, p.226). Este trabalho de “ritmo obrigatório” só fará aumentar a sua *segmentação* em uma quantidade de operações elementares,⁶³ ainda que GF afirme que o trabalho em cadeia, por ser coletivo, pode propiciar um certo tipo de solidariedade e ser, assim, menos penoso do que o trabalho exercido em máquinas individuais. Ele também mostra que, diferentemente de Taylor, Ford enfatizou a necessidade de levar em conta o “fator humano” como forma de fazer sobreviver o próprio sistema, o que é expresso em sua política de “altos salários”:

O velho Ford nunca deixou de afirmar em princípio (senão sempre na prática) a doutrina dos salários altos e fez-se protetor dos negros, o que explica por que, apesar da brutalidade dos métodos policiais – espionagem e repressão –, nunca tivesse havido na sua empresa mais violências. (...) No que respeita os altos salários, eles fazem parte integrante de um sistema em que a massa operária *deve ser*, ao mesmo tempo, para que a enorme máquina econômica gire, consumidora de uma importante parte da produção em série. Assim, toma-se do operário, sob a forma de vendas (e de benefícios), uma fração substancial dos salários elevados que se lhe concede. (Ibid, p.116; p.160-1)

No plano econômico e social mais amplo, GF insere o maquinismo industrial e o taylorismo no contexto do capitalismo monopolista: capitalismo que marca o fim do liberalismo econômico, da livre concorrência característica do final do século XIX, quando havia uma “fé em um acordo ‘harmonioso’ entre interesse individual e coletivo” (PH, p.19). Depois de uma crise de depressão iniciada nesse período e da onda ascendente dos movimentos sociais, busca-se, por um lado, neutralizar os males da concorrência por meio de associações de produtores, num *pool*, num *trust*, num cartel e, por outro, defender-se da

⁶³ É só no *Où va le travail humain?*, quando o trabalho em cadeia já havia penetrado um maior número de fábricas, que GF faz uma análise de Ford, da aplicação prática de seus princípios e de seus resultados. De qualquer forma, quando ele quer ressaltar o papel da organização do trabalho na degradação do trabalho humano, é ao taylorismo que ele se refere na maioria das vezes, mesmo nas obras posteriores.

pressão dos trabalhadores por meio de um uso mais racional da mão-de-obra. Mostrando a necessidade de pensar essa racionalização historicamente, GF afirma que

não se deve ao azar se o nascimento do primeiro grande sistema de organização científica do trabalho situa-se exatamente na última década do século XIX, isto é, quando o capitalismo, entrando em sua nova fase, tem necessidade dessa ajuda essencial em seu esforço para ordenar e ultrapassar suas contradições internas. Que Taylor durante toda sua vida tenha sido apresentado (e apresentado a si mesmo) como um engenheiro e nada mais do que um engenheiro, que tenha afirmado sua indiferença pela política e sua neutralidade nas lutas do capitalismo de seu tempo mostra somente o quanto ele era pouco consciente das grandes correntes que agitavam sua época e o quanto, apesar disso, essa atitude subjetiva não impediu o papel econômico e social que de fato desempenhou o vasto movimento do qual foi pioneiro. (PH, p.22)

Da mesma forma, o autor novamente ressalta a importância de que a divisão do trabalho, que se acentua a partir desse período, seja pensada conjuntamente com a história do capitalismo industrial que,

desenvolvendo intensamente as forças produtivas, conquistando vastos mercados nos territórios coloniais, via-se obrigado a procurar, sem cessar, os meios para produzir mais a preços de custo mais baixos, a fim de satisfazer, ao mesmo tempo, às exigências do capital investido e às crescentes necessidades de um mundo sempre mais extenso de consumidores: ciclo da produção e das necessidades que se acha admiravelmente ilustrado, a partir de 1913, no espírito (e nas fábricas) de Henri Ford, por sua teoria da “indústria criadora” e pelo *boom* do trabalho em cadeia, difundido desde as indústrias de Dearborn até as empresas dos cinco continentes. (TM, p.29)

Se GF ressalta que o avanço da mecanização nas grandes corporações não significa o desaparecimento das produções artesanais ou semi-artesanais – ou seja, o *meio técnico* não apaga completamente os traços do passado (OV) –, a segunda revolução industrial constitui, de qualquer forma, uma etapa marcante na nova *civilização técnica*, caracterizada pela multiplicação das máquinas-ferramentas especializadas, com tecnologia de base eletromecânica para produção em massa (automação rígida), e pela intensificação das técnicas tayloristas, com a concomitante proliferação de *ouvriers spécialisés* e de *manoeuvres* – operários semi e não-qualificados. No capitalismo monopolista, a concorrência se transfere ao nível de poderosos grupos nacionais e internacionais ao mesmo tempo em que as novas condições de mercado incentivam a produção em massa, o que, para o autor, repercute na técnica do capitalismo e na mecanização das empresas e, mostra, mais uma vez, um entrelaçamento entre a economia e a técnica – ou seja, um não-determinismo da análise:

se as transformações do ferramental das revoluções industriais e particularmente da segunda acentuaram a divisão do trabalho pelo esmigalhamento da mão-de-obra entre máquinas cada vez mais especializadas, reciprocamente a multiplicação ao redor dos grandes centros industriais dessa mão-de-obra não-qualificada – vasto reservatório de *manoeuvres* e de consumidores virtuais – favorece um novo impulso das técnicas em direção a uma produção cada vez mais massificada e estandardizada: a evolução dos mercados, das necessidades, das técnicas e da psicologia profissional se entrelaçam. No meio dessa espécie de desenvolvimento em espiral, os

antigos modos de trabalho “por peça”, que ainda subsistem ao redor das máquinas semi-artesanais da primeira revolução industrial, conduzidas e dominadas por um *professionnel*, (...) encontram-se subvertidos. (PH, p.19)

É nesse momento, quando há intensificação do maquinismo e do taylorismo, que se inicia um julgamento e uma observação mais críticos sobre o trabalho. No prefácio ao *Problèmes...*, GF afirma que “de um período *místico* de confiança nas técnicas, (...) sucedeu-se um período crítico, *reflexivo*, no qual a ciência se debruça sobre suas próprias aplicações ao trabalho humano para analisá-las e julgá-las” (p.25). Ao apresentar sua problemática, aparece, assim, não apenas como um observador crítico da sociedade, mas também como um filósofo que julga: trata-se de dar dignidade ao trabalhador por meio da re-humanização das condições de trabalho (Dadoy, 1997). No decorrer de todo esse livro – escrito a partir de fatos anteriores à Segunda Guerra –, ele esforça-se, em primeiro lugar, para elaborar uma crítica fundamentada à organização taylorista do trabalho e, em seguida, analisa as possibilidades e os limites das correntes que procuram questioná-lo: os movimentos do “fator humano” ou das “relações industriais”.

Baseando-se nos estudos da fisiologia e da psicologia aplicada – novas “ciências do homem” que se desenvolviam como uma reação ao taylorismo e procuravam dar conta do “fator humano” –, ele mostra o por que a doutrina de Taylor não poderia ser considerada uma ciência: uma organização do trabalho que institui um *best way* de trabalhar e considera, portanto, os trabalhadores da mesma maneira, deixa de lado e/ou contraria princípios científicos revelados por essas novas ciências, como, por exemplo, os da aptidão e o da adaptação recíproca homem/máquina. Daí a importância por ele enfatizada de uma boa orientação e seleção profissionais como soluções “científicas” dos problemas de rendimento individual e de eficácia coletiva (se as teorias da aptidão vão ser posteriormente questionadas – inclusive por PN, como se verá no próximo capítulo –, elas apareciam como um avanço em relação ao taylorismo, na medida em que buscavam adequar um dado “tipo mental” a um determinado trabalho, para que se reduzisse o sofrimento de quem o efetuava). Na verdade, GF está reagindo à ideologia da época, impregnada tanto do “tecnicismo” quanto do “cientificismo” e do “evolucionismo” de fins do século XIX. Para a postura tecnicista, uma crescente divisão do trabalho faz parte do progresso, já que permite o aumento do rendimento dos trabalhadores e da produção e, conseqüentemente, a queda do preço de custo das mercadorias. Preocupada com o máximo de rendimento, ela enxerga o homem apenas como um fator mecânico, desconsiderando, assim, seu bem-estar físico e mental e o conjunto dos fenômenos sociais do qual faz parte. Já as outras duas correntes pensavam, respectivamente,

que podiam “estender de forma assombrosa o poder do homem sobre a natureza” (PH, p.32-3) e que as determinações biológicas definiriam o destino das pessoas: aqueles que não “nasceram para pensar” estariam fatalmente destinados a um trabalho parcelar e repetitivo. GF procura mostrar, ao contrário, que o fato de um trabalhador não querer mudar de tarefa não significa que ele não queira pensar nem ser mais responsável mas, antes, que ele nunca passou pela experiência de um trabalho mais complexo e, assim, acostumado com uma atividade mais simples, resiste às mudanças. É o que GF denomina “habituação” (*accoutumance*) (PH; OV; TM). De qualquer forma, percebe-se que o autor pretende desenvolver uma *crítica científica*: quando ele nega o caráter “científico” da “organização científica do trabalho”, ele próprio afirma apoiar-se sobre dados científicos (Eraly, 1988).

É, pois, nesse período fortemente marcado por essas ideologias, pelas máquinas especializadas, pelo trabalho em cadeia, pela intensa racionalização do trabalho promovida por Taylor e por todos os seus seguidores e pelos resultados de todos esses fenômenos sobre o trabalho – fragmentação, decomposição, degradação e segmentação – que GF fará então suas pesquisas. Preocupado com o desenvolvimento dessa nova *civilização* e com as possibilidades do desenvolvimento humano, ele observa que todas as transformações que acompanham a segunda revolução industrial têm repercussões físicas, psíquicas, morais e sociais sobre a “dignidade do produtor” (PH, p.25), do homem que trabalha. Quais são as conseqüências do progresso técnico (maquinismo) e de uma organização do trabalho cada vez mais racionalizada (taylorismo) para as relações entre o produtor e sua tarefa, o interesse pelo trabalho, a fadiga, o repouso, os acidentes de trabalho, a monotonia, a “consciência profissional”, a habilidade, a qualificação, o comportamento no trabalho e fora dele, a aprendizagem, a cultura, o pensamento crítico, a personalidade, a mentalidade dos indivíduos? (PH; OV; TM; SE) Para responder a essas questões, GF compara o trabalho realizado no *meio natural* com aquele realizado no novo *meio técnico*.

3.3. Transformações no trabalho e na qualificação sob o maquinismo e o taylorismo

O *métier unitário artesanal*, o trabalho característico do *meio natural*, é uma noção central na análise friedmanniana, mas o autor não o define. Apesar disso, pode-se apreender alguns elementos que o caracterizariam. Neste tipo de trabalho, o homem é o motor de seus próprios instrumentos e técnicas; seu gesto impõe ao utensílio suas características, sua estrutura, seu ritmo. A ferramenta é o prolongamento de seu próprio corpo, da sua habilidade profissional. Ao mesmo tempo, por desempenhar uma tarefa global destinada ao acabamento

de um produto, este homem possui um conhecimento profundo da matéria-prima e dos instrumentos sobre os quais faz incidir sua habilidade. Este conhecimento decorre, por sua vez, de uma *aprendizagem metódica e completa*, adquirida na escola ou na oficina. As atividades assim exercidas propiciam a reflexão, a autonomia, a participação, a iniciativa e a responsabilidade. Desse contato com o material, dessa sensibilidade das mãos (habilidade manual), enfim, de todos esses fatores decorre a necessidade do homem estar *presente* e, conseqüentemente, aí ele pode sentir orgulho pelo acabamento do produto, experimentar a “alegria no trabalho” e desenvolver, então, toda a sua personalidade. Em uma palavra, toda essa situação implica a *humanização do trabalho*, ou seja, é sinônimo de um *trabalho humanizado*. É aí, portanto, que residem os “verdadeiros”, os “autênticos” profissionais, o “profissional completo, polivalente, ominipraticante”, isto é, operários plenamente qualificados e que dominam um *métier* no “sentido tradicional do termo” (PH; OV; TM).

O trabalho nesse sentido tradicional do termo é, portanto, o trabalho qualificado do artesão, do *homo faber*, que propicia o desenvolvimento da personalidade e a dinâmica da vida social. Melhor dizendo, “trabalho” e “trabalho qualificado” são uma única e mesma coisa: um trabalho só pode ser verdadeiro e digno desse nome se for longamente aprendido por uma formação destinada à aquisição dos conhecimentos das propriedades do material, das suas reações aos diversos utensílios empregados e da maneira de o trabalhar. No *Problèmes...*, depois de demonstrar o caráter não-científico do taylorismo, GF observa as novas exigências das fábricas modernas e aborda a questão da qualificação especialmente sob sua forma ligada aos trabalhos manuais: a habilidade profissional (Dadoy, 1987). Dada a importância das mãos para a execução e o acabamento de um produto, será que o autor reduz então o trabalho qualificado à habilidade manual? Ele não parece ir nessa direção, pois ressalta a importância da inteligência para o trabalho manual qualificado: este necessita não apenas de aptidões motrizes mas, também, de qualidades intelectuais. Neste sentido, a habilidade profissional característica dos *métiers* unitários supera a habilidade manual. Por outro lado, se GF reconhece que a qualificação e a habilidade profissional são mais abrangentes do que a habilidade manual (PH; OV), ele não estabelece uma distinção clara entre esses dois termos, entre o trabalho hábil e o trabalho qualificado, e utiliza-os como sinônimos.

O que acontece com esse trabalho qualificado quando do advento do *meio técnico*? Para GF, “a tendência à degradação do trabalho qualificado, (...) ao *deslocamento* da antiga habilidade profissional” (PH, p.183-4) existe desde Adam Smith. Mas o maquinismo e a racionalização tecnicista, ao acentuarem ao extremo a divisão do trabalho e a separação entre concepção e execução, acabam por completar o processo de decomposição do trabalho, o que

tem por corolário a destruição dos “antigos *métiers* unitários”, o desaparecimento das “ocupações de trabalhadores qualificados” ou de “verdadeiros profissionais”, a degradação das “antigas qualificações, da habilidade e dos conhecimentos profissionais” – note-se como ele utiliza essas expressões como sinônimas – e o aumento maciço de *ouvriers spécialisés* e de *manoeuvres* (PH; OV; TM). É muito importante notar aqui que o autor reconhece que “não há determinismo rigoroso em nenhuma dessas evoluções”, ou seja, no interior mesmo do progresso técnico há espaço para as escolhas sociais: “a escolha mesma depende do meio econômico-social no qual se realiza a evolução” (PH, p.385). Dessa maneira, esse aumento de O.S. e M não decorre somente e necessariamente de mudanças no *conteúdo da tarefa* mas, também, de estratégias de empregados e empregadores.

Defendendo o antigo *métier*, os sindicatos são obrigados a ter em conta as realidades econômicas que se lhes impõem: estas demonstram a multiplicação dos “*ouvriers spécialisés*”, sujeitos a tarefas parcelares e pouco qualificadas, cujo salário vital é preciso defender. Também muitas das convenções coletivas se esforçam para manter os velhos rótulos de *métier* (“fiandeiro”, “tecelão”, “torneiro”, “fresador”, etc.), mesmo quando seu conteúdo tenha evoluído, para ajustar os salários dessas tarefas ao das profissões que foram mantidas qualificadas. Política bem compreensível mas que não é sem inconvenientes: pois os jovens e suas famílias não são mais estimulados a procurar a aprendizagem (...). Por outro lado, o nivelamento dos salários é muitas vezes efetuado pelo patronato, não em benefício dos novos *manoeuvres*, mas em detrimento dos *professionnels*. Esses fatos só são observáveis, evidentemente, lá onde não há escassez de *professionnels* e em uma economia de paz: eles refletem as contradições sociais mais profundas e contribuem para precipitar a degradação de alguns *métiers* qualificados. (Ibid., p.200-1)

Além disso, um trabalhador ou categoria profissional, por mais qualificado que seja, não libera todo o seu potencial profissional se constata que esta expansão não corresponde ao que ele considera um justo aumento de seu salário (PH; OV). Do lado do patronato, GF revela que, quando um trabalho antes unitário se decompõe, abrem-se vários caminhos para a empresa usar a mão-de-obra: ela pode contratar *manoeuvres* ou dar aos novos operadores uma formação polivalente, mas, muito freqüentemente, ela evita os operários qualificados em qualquer lugar onde eles não são estritamente necessários, porque os mesmos tendem a intervir no andamento das máquinas e são mais exigentes quanto ao salário: “na distribuição de tarefas, muitos racionalizadores procuram evitar e ‘contornar’ a qualificação profissional por razões simultaneamente psicológicas e econômicas: querem evitar o aumento de sua dependência em relação a uma mão-de-obra mais escassa e mais exigente e, por outro lado, preferem empregar *manoeuvres* a quem eles pagam menos” (PH, p.351). Em outros termos, “as direções tentam, sempre que possível, *contornar* a habilidade profissional a fim de seguir a linha de menor qualificação, menor habilidade, menor salário, menor exigência da parte de seus operários” (Ibid., p.381). De qualquer maneira, para o autor, as referidas políticas

salariais perseguidas tanto pelos trabalhadores quanto pelos empregadores “prejudicam a aprendizagem verdadeira e a transmissão sistemática da habilidade profissional” (Ibid., p. 381).

Simultaneamente ao aumento da especialização, assiste-se ao declínio da *aprendizagem metódica e completa* característica do artesanato (PH; OV; TM), cujas causas também não se referem somente à exigência do *conteúdo do trabalho*, mas sim ao próprio interesse das empresas. Segundo GF, as empresas sob orientação taylorista eliminam os trabalhadores qualificados pois não estão preocupadas em ensinar um *métier*, mas antes uma especialização em uma só máquina, com um mínimo de tempo necessário para que o trabalhador possa cumprir as tarefas de sua ficha de inscrição – muitas vezes, com um salário insuficiente. Em outras palavras, a qualificação das tarefas parcelares e repetitivas consiste em uma curta aprendizagem para dar segurança e rapidez nos gestos de um número limitado de tarefas estandardizadas. Ao mesmo tempo, os empregadores também não têm interesse numa formação mais sólida, pois temem formar operários qualificados e depois perdê-los para a concorrência (OV). Dessa forma, “a habilidade, lá onde ela existe, pode ser voluntariamente degradada por influência das condições econômicas e morais da empresa” (PH, p.188). Aqui, novamente se percebe que, diante da decomposição do trabalho antes global, a empresa poderia escolher entre vários caminhos: ela “também poderia exigir dos operários das máquinas automáticas uma formação técnica e profissional polivalente” (Ibid., p.385), mas prefere encurtá-la para diminuir tanto os custos de produção quanto sua dependência em relação ao *professionnels*. O resultado de todo esse processo é uma formação rápida, feita muitas vezes *on the job*, que promove uma especialização progressiva da habilidade profissional. Para GF, porém, essa formação pela prática é, na verdade, muito mais um adestramento do que uma verdadeira instrução e, como tal, está longe de ter, para o enriquecimento da personalidade, as mesmas virtudes da aprendizagem completa, que reúne os elementos de cultura geral e de cultura técnica (OV).

Os O.S. e os M devem se especializar numa parte extremamente limitada da fabricação de um produto e executam, assim, tarefas simples, parcelares e repetitivas. É interessante notar que GF ressalta que esses trabalhos tensos e monótonos são executados na maioria das vezes “por uma mão-de-obra barata, mulheres, *manoeuvres spécialisés* e, na França, trabalhadores norte-africanos” (PH, p.171). Também é preciso ressaltar que essa especialização das tarefas não significa, contudo, o domínio de uma atividade funcional. No *Le travail en mièttes*, o autor introduz a diferenciação entre o *especialista* e o *especializado*: enquanto o conhecimento do *métier* – baseado em uma cultura geral e profissional – é

fundamental ao primeiro, ele é desnecessário para o último, uma vez que este precisa possuir apenas rapidez e destreza nos gestos para a execução de tarefas simples. Enquanto a formação do primeiro leva anos – a especialização sendo apenas seu prolongamento –, a do segundo leva apenas alguns dias. Assim, sem formação de base e sem possibilidade de expressar sua inteligência, a qualificação de um *ouvrier spécialisé* ou de um *manoeuvre* transforma-se apenas em habilidade manual. Estes operários podem, de fato, ter uma habilidade manual maior do que um especialista, mas, se forem confrontados com um problema mais geral, não terão condições para resolvê-lo. GF recorre ao *Essai sur la qualification du travail*, de Naville, para afirmar que “hoje, cumpre-nos ir mais longe e, como Pierre Naville observou com justeza, fazer intervir aqui o momento da especialização: ‘com efeito, uma especialização pode ter um alcance diferente, conforme seja adquirida antes ou depois de uma competência mais geral’” (TM, p.163). Apesar dessa possibilidade, ele vê essa especialização incidir diretamente sobre uma formação curta e precária, desprovida de conhecimentos gerais e bases tecnológicas alargadas. Disso decorre que mesmo “os mecânicos considerados altamente qualificados [são pouco] comparáveis, por seu tempo de formação, aos nossos clássicos ‘mecânicos’ polivalentes” (OV, p.153).

Diante de todas essas observações, GF conclui que, nas décadas de 40 e 50, “são poucos os setores profissionais onde ainda se pode descobrir, nas tarefas dos operários, *métiers unitários*” (PH, p.356). As máquinas especializadas e a organização taylorista do trabalho subdividem, assim, a unidade desse *métier*, unidade “dominada por um **operário qualificado** que podia se interessar e exprimir aí toda ou parte de sua personalidade, onde subsistiam certas concepções de conjunto”, e fazem com que “**o ângulo de interesse e a qualificação pareçam cada vez mais limitados**” (Ibid., p.25, grifos nossos). Frente a esse movimento que o autor denomina “‘desespiritualização’ dos antigos *métiers unitários*” (OV, p.325), mudam-se as exigências de trabalho: a energia física, a fineza da percepção, a astúcia e os truques fundados na experiência (Friedmann e Reynaud, 1958) dão lugar à atenção, à velocidade e à precisão para a execução de tarefas “desprovidas de toda qualidade intelectual”. Ao explicitar a “transferência da inteligência” do operário para as máquinas e para a direção das empresas – “a inteligência parece pouco a pouco se retirar das operações de produção, se concentrar no desenho, na concepção, na execução das máquinas e nos escritórios de estudos taylorizados”(PH, p.166) –, GF acaba por conceber a qualificação como uma “coisa” que é retirada do trabalhador e apropriada por essas instâncias. Este se torna, assim, apenas um apêndice das máquinas especializadas.

A mecanização e a racionalização produzem, assim, efeitos nocivos em uma dupla direção: por um lado, elas acarretam o empobrecimento das tarefas; por outro, elas atacam “o único capital do qual dispõe a classe operária: o patrimônio tradicional dos saberes e do saber-fazer técnicos” (Dadoy, 1997, p.278). Aqui já se delineia a maneira como GF encara a qualificação: ainda que reconheça que o aumento dos O.S. e dos M e o declínio da aprendizagem metódica e completa são fenômenos produzidos não apenas pelo progresso técnico, mas também pelas próprias escolhas sociais; ou seja, ainda que admita que a *degradação do trabalho e a perda dos conhecimentos* não decorrem apenas de transformações *no conteúdo das tarefas*, mas também dos próprios interesses de setores da sociedade; ele acaba tendendo para uma concepção da qualificação que a associa à *qualidade do trabalho* e à *posse de um saber*. Em outras palavras, a qualificação, para GF, está profundamente relacionada com a complexidade do trabalho, com seu grau de dificuldade, e com os conhecimentos necessários para realizá-lo. Ela é inversamente proporcional à divisão do trabalho e à facilidade da tarefa: quanto mais dividido um trabalho e, portanto, mais simples para ser efetuado, menos qualificado ele será. O parcelamento das tarefas acaba sendo, portanto, o fator preponderante para explicar a degradação da qualificação, pois essas tarefas não exigem aprendizagem propriamente dita e, portanto, não propiciam um trabalho de qualidade.

Um trabalho assim desqualificado, desprovido dos conhecimentos profissionais e da habilidade características do *métier* unitário, pode ser ainda considerado *trabalho*? Um trabalho que não promove a autonomia, a participação, a iniciativa, a responsabilidade, mas que, ao contrário, *gera perda do conhecimento do material, distância em relação ao objeto fabricado, sensação de não-acabamento do produto, falta de compreensão do processo de trabalho em sua totalidade*, sentimento de insegurança, de injustiça, de indiferença (PH; OV; TM), pode este “trabalho em migalhas” (TM) prover a realização dos homens? Para GF, a tendência profunda da personalidade não pode se exprimir por meio desse trabalho, que se lhe tornou estranho. Um tal trabalho, para o autor, é um trabalho alienado, e todos os aspectos acima descritos são elementos dessa alienação.

Todo e qualquer trabalho mal escolhido, inadaptado ao indivíduo, acarreta para estes efeitos nocivos. Todo trabalho sentido como algo estranho pelo seu executante, no sentido próprio do termo, é um trabalho “alienado”. Todas as tarefas (...) de que o operador não participa, que não lhe permitem manifestar (ou às quais ele não deseja conceder) nenhuma de suas aptidões e capacidades profundas que constituem o seu potencial profissional (...) e, para as quais, inúmeras vezes, bastou um rápido adestramento (e não uma aprendizagem), todas elas são tarefas alienadas. (1973a, p.24)

Uma vez que a concepção de GF sobre a alienação também está referida à qualidade do trabalho e ao saber exigido para sua execução, pode-se dizer que, na sua perspectiva, um *trabalho alienado* é muito semelhante a um *trabalho desqualificado*,⁶⁴ ainda que ele nem sempre os utilize como sinônimos. Ao mesmo tempo, se um dos elementos da qualificação é a autonomia, daí decorre que o trabalho alienado, por ser executado por meio de ordens produzidas por outrém, não pode ser qualificado. Seguindo esse raciocínio, poder-se-ia supor que, para o autor, todo o trabalho desenvolvido sob a mecanização é alienado e desqualificado? “Haverá portanto uma crise do homem de formação artesanal, do indivíduo polivalente, do profissional completo? Estará ele destinado a desaparecer em proveito de todas as espécies de especializações?” (TM, p.183).

Num primeiro momento, parece que GF, tomando por referência o trabalho artesanal – mais complexo e, portanto de maior qualidade –, de fato considera não poder haver qualificação no trabalho industrial. Porém, apesar dessa situação aparentemente “desequilibrada” (SE), ele não é um saudosista: aquilo que ele denomina “fatos de civilização” (parafraçando Marcel Mauss) estão aí e não adianta proclamar a volta do artesanato.⁶⁵ Maquinismo, taylorismo, especialização do trabalho não devem ser reverenciados nem amaldiçoados, mas apenas analisados para que se encontrem os remédios que permitam o combate de seus efeitos nocivos, enquanto a automação chega. Na verdade, a fase de “desespirtualização” do trabalho é vista como uma “etapa histórica necessária” da divisão do trabalho e da evolução do capitalismo e, portanto, como uma “fase intermediária” entre o artesanato e a mecanização completa (PH). Esta poderia propiciar, novamente, o aparecimento de trabalhos qualificados, e as “formas bastardas entre os *métiers* tradicionais e as novas qualificações” (Ibid., p.172) poderiam então desaparecer. No início de sua reflexão, há, portanto, uma crença no poder libertador da técnica, e é por isso que ele denomina os operários de “tapa-buracos” da mecanização, no sentido de substitutos enquanto a introdução

⁶⁴ GF também vê nesse trabalho desqualificado um risco para a democracia: na medida em que a mecanização e a racionalização significam uma desclassificação dos trabalhadores e uma redução de seus salários, ela pode conduzir à revolta; e a revolta, associada ao embrutecimento dos mesmos, contém a ameaça potencial de manipulações políticas que poderiam reconduzir ao fascismo e seus horrores (Dadoy, 1997).

⁶⁵ Existe uma controvérsia sobre essa postura realista ou saudosista em GF. Uns afirmam que a originalidade do autor está justamente no fato dele estudar a evolução do trabalho tendo por referência o sistema industrial, e não o mundo corporativo dos *métiers* e da primeira revolução industrial (Ribeill, 1999). Por outro lado, outros dizem que sua análise volta-se implicitamente para uma época anterior, para o ideal artesanal do trabalho (Rolle, apud Erbès-Seguín, 1999). Sem querer resolver essa polêmica, o fato é que, em sua análise, o autor sempre tem implicitamente *por referência* a “era de ouro do artesanato” (Alaluf, 1986; Erbès-Seguín, 1999). É esta referência que conduz certos autores, entre os quais PN, a situá-lo próximo a Proudhon, ponto que será retomado ainda neste capítulo.

de novas tecnologias mostrar-se cara e desvantajosa (PH; OV). Quais são então as transformações técnicas que possibilitariam a reversão desse quadro de “desespiritualização”?

3.4. Transformações no trabalho e na qualificação sob a automação

A partir da década de 50, a visualização de novas técnicas que se configurariam no que GF denomina terceira revolução industrial – “dominada pela energia atômica [e] acompanhada de um feixe original de técnicas, cujo grupo mais importante é designado pelo termo automação”⁶⁶ (SE, p.153) – suscita várias perspectivas para o futuro da civilização e do trabalho humano, como a possibilidade de um trabalho mais qualificado e o aumento do tempo livre.

Enquanto na fase das máquinas-ferramentas individuais e do trabalho clássico na linha de produção cada trabalhador usava uma peça ou executava uma breve série de tarefas estandardizadas, nas fábricas equipadas com conjuntos automáticos e fluxo contínuo, “as tarefas de cada um são divididas sem estar ligadas a produções unitárias por indivíduo” (1973b, p.429-30). Instituem-se, assim, ligações entre os postos cujo conjunto forma uma rede, equipes estruturadas, “situando-se as intervenções humanas nos nós da rede, entre os quais se deslocam e comunicam os operários” (Ibid., p.448). Essa terceira fase do automatismo, na qual predominariam as máquinas automáticas, caracterizar-se-ia por três traços principais: 1) a integração, numa cadeia contínua de produção – na qual o produto percorre sem ser tocado pela mão do homem –, das diversas operações de fabricação até então efetuadas separadamente (exemplo das máquinas-transferência das Indústrias Renault, que agrupam uma série de máquinas-ferramentas com passagem automática de uma a outra); 2) dispositivos de regulação automática que permitem que o resultado previsto seja comparado com o efetivo; 3) computadores eletrônicos capazes de registrar e acumular informações e, com base nestas, realizar complexas operações matemáticas com uma rapidez superior a do cérebro humano⁶⁷ (TM).

O que a automação pode trazer em termos de melhoria das condições de trabalho? Ela pode eliminar o trabalho em migalhas, a sua desqualificação? Teoricamente, a automação tende a eliminar as tarefas simples e monótonas dos O.S. e M, pois, nas fábricas de fluxo

⁶⁶ Parece que, em 1956, GF deixa de reconhecer essa nova fase como uma terceira revolução industrial. Na revista *Liaisons sociales*, ele afirma que “qualquer que seja o sentido que se dê ao termo ‘automação’, não nos parece justificado falar a esse respeito de revolução industrial, mas somente de uma nova etapa, prolongamento das fases anteriores do automatismo” (Friedmann, apud Craipeau, 1997, p.113). Essa postura difere radicalmente da de PN, para quem a automação apresenta características e efeitos que se distinguem totalmente daqueles da mecanização, como se verá no capítulo seguinte.

⁶⁷ De qualquer forma, trata-se ainda da automação rígida com base na eletromecânica, assentada num grande volume e num único tipo de produção, pois a máquina não comporta mudanças no tipo das operações realizadas.

contínuo equipadas com máquinas automáticas, novas funções com “operários altamente qualificados” seriam necessárias: condutores e reguladores que deveriam ser capazes de vigiar, controlar e manter essas máquinas delicadas, complexas e custosas e intervir nos incidentes que surgissem no processo. No curso dessa terceira revolução industrial, estabelece-se, assim, uma nova repartição das categorias sócio-profissionais: diminuição do número das tarefas de execução, que exigem uma intervenção especialmente manual e que são, sob a mecanização, parcelares e repetitivas (atividades diretas de fabricação/produativas) e aparição de múltiplas funções de controle, vigilância, reparação e manutenção (atividades indiretas/improdutivas), para GF sinônimo de “novas ocupações qualificadas” (PH; OV; TM; 1973b).

Graças à automatização da produção, hoje em dia vigorosamente estimulada pela aplicação das técnicas eletrônicas, a produção, longe de provocar uma dispensa geral do homem, como clamam com demasiada pressa profetas tão inquietos quanto mal-informados, continuará, por muito tempo ainda, liberando para tarefas menos penosas aqueles que outrora denominamos “tapa-buracos” da mecanização, a **empregar um número importante e relativamente crescente de operários qualificados, cujos postos podem ser altamente revalorizados pelos conhecimentos, atenção e responsabilidade que eles implicam** e, conseqüentemente, o estatuto de que gozam. (TM, p.184, grifos nossos)

Haveria, portanto, um deslocamento da qualificação e da habilidade profissional para novas ocupações, o que configuraria um movimento de “re-espiritualização pela aparição de novos *métiers*” (OV, p.325). Essa mudança nos postos de trabalho pode ser visualizada, por exemplo, pelos quadros de sinalização dos postos de vigilância, nos quais as intervenções dos operadores limitam-se a receber ou emitir sinais audiovisuais acionando instrumentos e aparelhos automatizados (SE). A qualificação não estaria mais associada aos conhecimentos do material e ao exercício de uma habilidade manual exercida sobre objetos a produzir, mas sim à maior atenção sobre as máquinas que fabricam esses grandes objetos: “as atividades de trabalho efetuadas por esses novos tipos de ‘operários’ serão, cada vez mais exclusivamente, simbólicas e documentárias” (1973b, p.429). Isso significa que haveria uma *mudança nos conteúdos da qualificação*: estes estariam relacionados à rapidez, atenção e responsabilidade para decodificar mensagens recebidas e codificá-las na transmissão (OV).

Nessas condições, a própria noção de qualificação deve ser inteiramente reconsiderada, como o compreenderam muito bem Ombredane e Faverge, que tomam como critério do nível profissional a qualidade, a dificuldade e a rapidez na cifragem e na decifração das mensagens que o operário recebe e, em seguida, emite em forma de ações sobre a máquina, ou de comunicações. Disso se segue igualmente uma transformação na noção de responsabilidade que (ao contrário do que pensam muitos), tendendo a separar-se da iniciativa e da autonomia, se concentra na execução correta de instruções, mais ou menos complexas, cuja não observância, em particular nos equipamentos automatizados, pode acarretar vultuosos prejuízos financeiros. (1973b, p.430)

Apesar da rapidez, da atenção e da responsabilidade não serem exatamente sinônimo de autonomia e iniciativa, essas qualidades genéricas tenderiam a aproximar o pessoal da produção do pessoal de escritório e, mais ainda, seriam cada vez menos específicas a um setor industrial determinado (Friedmann e Reynaud, 1958). Ainda que essas novas funções possam gerar outro tipo de desgaste, não mais físico, mas sim mental, dada à maior necessidade de prevenção e reparo de erros e de incidentes (1973b), GF acredita que, ao deixarem de ser um apêndice das máquinas especializadas, elas possam recuperar a inteligência e o interesse profissionais. Nesta nova etapa do trabalho em cadeia,

esboça-se, nessas novas máquinas, sintéticas e polivalentes, uma *nova forma de unidade*, manifestada por **uma recomposição do trabalho** (esmigalhado no decurso das etapas anteriores da mecanização) e **um reagrupamento dos conjuntos**. Escrevíamos, há alguns anos atrás [em *Problèmes...*]: **“o progresso técnico, por sua dialética interna, tende a reconstituir, nas máquinas automáticas polivalentes, uma nova forma de unidade do trabalho, em um novo plano”**. Posteriormente, esta evolução não fez senão acentuar-se e generalizar-se. As suas incidências sobre a qualificação operária, no longo prazo, parecem-nos consideráveis. (OV, p.230, grifos nossos)

Esta recomposição de toda uma série de operações técnicas antes esmigalhadas em postos individuais não significa uma recomposição do trabalho no sentido em que havia no artesanato, mas somente reagrupamentos parciais e específicos, caracterizados pela integração do pessoal nos conjuntos automáticos (1973b). De qualquer forma, mesmo afirmando que a reintegração em um “novo plano” não acabaria necessariamente com a contradição “operário polivalente” *versus* “operário especializado”, GF admite que “seja como for, há uma nova síntese, sobre um outro plano e num outro contexto histórico cultural” (TM, p.188-9) e, assim, deixa entrever uma recomposição das tarefas e dos saberes operários.⁶⁸

Percebe-se, assim, que a qualificação do período artesanal poderia ser *substituída* por uma outra. É aí que o autor introduz, já em 1946, os conceitos de “qualificação artesanal” e “qualificação mecânica”: enquanto a primeira refere-se aos conhecimentos que serão aplicados sobre a matéria trabalhada, a segunda relaciona-se aos conhecimentos mecânicos de novas máquinas. Mas é somente no *Où va...* que a qualificação vai adquirindo essa conotação mais clara (Dadoy, 1987). As novas qualificações remetem a saberes que não correspondem aos *métiers* unitários clássicos: “a multiplicação de máquinas semi-automáticas ou automáticas suscita (...) novas profissões qualificadas, mas estas, longe de renovar ou manter o conhecimento do material, implicam essencialmente uma qualificação mecânica” (OV, p.326). A passagem de uma civilização a outra implica, portanto, uma mudança radical do

⁶⁸ Ver-se-á mais à frente que uma das principais críticas que PN faz a GF refere-se a essa possibilidade de recomposição do trabalho, o que remete, por sua vez, ao debate entre Marx e Proudhon.

tipo de conhecimento requerido: os saberes e o saber-fazer não se reportam mais à matéria, ao produto – pois estes conhecimentos e práticas vão sendo incorporados às máquinas – mas somente ao funcionamento da máquina (Dadoy, 1987).

Ora, se a qualificação está associada à posse de um saber, um trabalho recomposto por vários saberes seria sinônimo de um trabalho “requalificado”. Dessa maneira, se, inicialmente, poder-se-ia supor que qualquer trabalho, para GF, seria desqualificado se não tivesse as características do *métier* unitário, uma análise mais aprofundada de seu pensamento revela que ele concebe a possibilidade de uma *mudança na natureza da qualificação*. Não se trata de afirmar que o trabalho do artesão é superior ao do supervisor, mas sim de analisar os novos saberes exigidos por um trabalho cujo conteúdo se modificou (TM). As *mudanças no conteúdo do trabalho* engendrariam, portanto, novas qualidades requeridas ao trabalhador que, por sua vez, configurariam uma *qualificação de novo tipo*. Disso se poderia supor que seria mais correto falar não em requalificação, mas sim em uma *nova qualificação*. De qualquer forma, “é sobre o conteúdo dessas novas qualificações que se interroga o autor” (Dadoy, 1987, p.16-7). Vê-se assim que, *em tese*, o automatismo, plenamente desenvolvido, *poderia* suprimir as tarefas fragmentadas e contribuir para a humanização da indústria e para a emancipação dos trabalhadores.

Esses são os “imensos *possíveis* da ‘nova tecnologia’,” (TM, p.214), que GF não desconhece. Mas ele diferencia as possibilidades teóricas da automação daquilo que realmente observa: na metade da década de 50, ainda que haja alguns sinais da automação – como algumas ilhas de máquinas-transferência, – ela não atinge senão alguns setores e empresas, e são as máquinas especializadas, o taylorismo e os operários manuais – principalmente os O.S. e M. – que continuam a vigorar nas indústrias de grande série (Ibid.). Dessa maneira, o autor concentra-se nos resultados do maquinismo, na “realidade atual” que se desenvolve sob seus olhos,⁶⁹ e critica aqueles que confundem desejo com realidade e proclamam, sem dados concretos, apenas virtuosidades nesse processo. Mais especificamente, ele se posiciona contra os “otimistas”, os “apologistas do maquinismo”, a corrente que acredita numa plena “re-espirtualização” do trabalho, o que compensaria a ruína dos *métiers* tradicionais e propiciaria a tese de um “novo artesanato”.

Já no *Problèmes...*, por meio das estatísticas e de pesquisas em vários setores, o autor observa a evolução dos *métiers* e da habilidade profissional e mostra-se reticente quanto à extensão dos benefícios da automação: “mais se aproxima do automatismo – sem todavia atingi-lo –, mais a parte do trabalho deixada ao homem aparece, em si, desprovida de todo

⁶⁹ Aqui aparece um problema de orientação para vários sociólogos do trabalho: “deverá ele trabalhar sobre os fenômenos os mais massivos, os mais dominantes de sua época, ou deve ele ao contrário consagrar-se a revelar o futuro pelo estudo das empresas de ponta? P. Naville defrontar-se-á mais tarde com o mesmo problema” (Dadoy, 1997, p.281).

interesse intelectual ou técnico: somente subsistem algumas operações repetitivas, muito simples, prefigurando já aquelas da máquina que cedo ou tarde as substituirá” (p.171). Na década de 50, ele reconhece que pode haver uma valorização profissional (*upgrading*) de alguns postos de trabalho, mas, da diversidade de suas observações, conclui ser impossível *generalizar* a tese da multiplicação de funções qualificadas, “a teoria do novo artesanato, da tendência ascendente da ‘mobilidade profissional’ e do aumento do efetivo dos ‘improdutivos’ altamente qualificados em relação aos ‘produtivos’, *manoeuvres* das oficinas” (OV, p.325), já que esta mão-de-obra semi ou não-qualificada continua predominante na indústria.⁷⁰

Atendo-se à observação de fatos recentes, podemos constatar que se esboça o *upgrading* de um certo número de postos de trabalho, isto é, uma tendência à elevação de seu estatuto intelectual e moral na empresa. (...) Por todos os lugares onde [as técnicas de produção] permitem o automatismo, os problemas da especialização são superados pela própria supressão de toda e qualquer intervenção do homem no trabalho de *execução*. A automatização, ou como se diz em toda a parte, a “automação”, reduz, em algumas de suas fronteiras, o setor das tarefas superespecializadas. Mas (e isto é o que não vê a maioria dos apologistas da “automação”) este setor é, ao mesmo tempo, largamente aumentado em todos os lugares onde ele continua a roer o terreno dos trabalhos globais e complexos, pelo processo de fragmentação. (TM, p.185-6)

O processo de desqualificação do meio técnico *poderia*, pois, ser revertido, já que “aparecem alguns novos *métiers* qualificados”, mas, como estes “não compensam as antigas profissões” (PH, p.199-200), essa possibilidade torna-se remota. Em outras palavras, com a automação, *existiria* a possibilidade de um *trabalho com novo conteúdo*, de uma *qualificação de novo tipo*, mas GF a vê monopolizada por uns poucos operários, restando à maioria as tarefas que não demandam essa nova qualificação.

Qual é o número de postos de trabalho assim “recompostos” e valorizados, graças à automação, em relação ao número dos que ela transforma, sem os valorizar profissionalmente? É altamente provável que os operadores (...) elevados a esse nível de polivalência, beneficiando-se, ademais, de um contato freqüente com os engenheiros e os técnicos do setor de planejamento, isto é, de um *métier* ao mesmo tempo *técnica* e *socialmente* alargado, sejam os privilegiados, os *happy few*. (TM, p.112-3)

Dessa maneira, GF afirma que a mecanização e a automação conduzem “a uma dupla evolução simultânea e contraditória” (PH, p.385), expressa nos movimentos de “desespiritualização” e “re-espiritualização” do trabalho, o que o fará formular uma tese que percorrerá todas as suas obras – e também toda a literatura francesa –, a saber, a tese da “polarização das qualificações” (PH; OV): de um lado, possibilidade de novas funções que requerem qualificação; de outro, persistência de tarefas decompostas, parcelares e repetitivas.

⁷⁰ É interessante notar que GF reafirma essa sua posição justamente um ano depois da publicação da tese mais otimista de Alain Touraine sobre a automação e o retorno da qualificação, derivada de uma pesquisa que fazia parte do próprio grupo de GF: *L'évolution du travail ouvrier aux usines Renault*, de 1955. (Dadoy, 1997).

Estabelece-se assim uma distância técnica, psicológica e social entre os operários não-qualificados e uma elite de operários qualificados, nitidamente diferenciados pelos conhecimentos, pela experiência, pela classificação profissional e pelos salários (1973b). Da mesma forma, essa distância expressa-se, em linhas mais gerais, entre os *pensadores*, cuja atividade funda-se sobre conhecimentos científicos e técnicos aprofundados, e os *executantes* com pouca formação. Se a racionalização tecnicista já se esforçava

para aumentar a qualificação de uma elite de “novos artesãos” e por diminuir aquela da maioria dos operários, transformados em *manoeuvres*, (...) [esse duplo movimento de polarização] foi ainda acentuado pela difusão de máquinas automáticas ou semi-automáticas, polivalentes e de alta precisão, suscitando não somente novas tarefas qualificadas (construtores, reguladores etc.), mas também demandando, ao redor delas, em certos casos, para supervisioná-las, operários aos quais se demanda mais cuidado e senso de responsabilidade do que conhecimentos técnicos propriamente ditos. (PH, p.207; p.211).

São poucos, portanto, aqueles que podem desenvolver e utilizar sua inteligência profissional; para a maioria, porém, o trabalho restringe-se à habituação a máquinas especializadas, ao uso repetitivo da habilidade manual. Ora, se, como se viu, a qualificação implica mais do que esta qualidade motriz, isso significa que essa maioria não é qualificada para GF. Não é o fato de ser manual que desqualifica o trabalho, mas sim o fato dessa habilidade ser desprovida da possibilidade de pensamento, que fica sob o encargo dos escritórios de concepção: “a inteligência profissional permanece presente, concentrada o mais possível pela direção, para vigiar as lacunas e os acasos da mecanização” (Ibid., p.201). É por isso que ele afirma que “o destino da habilidade profissional é, de fato, dominado pela dicotomia cada vez mais acentuada entre as funções de direção e de execução” (Ibid., p.205-6). O decréscimo do conhecimento do material em relação ao período artesanal não significa *necessariamente*, portanto, a degradação da qualificação, na medida em que essa poderia ser compensada por conhecimentos de novo tipo; o problema está no fato de que esses novos saberes não são socializados para a maioria dos trabalhadores, mas antes estão concentrados numa minoria.

Em todas as partes, na indústria em série, observam-se as mesmas tendências: os conhecimentos da matéria trabalhada (vidro, couro, metal etc.) são cada vez menos requeridos à medida que a mecanização progride. Mas, em troca, os conhecimentos mecânicos foram concentrados pela racionalização entre alguns operários de elite, e as exigências de lucro se esforçam, onde quer que seja possível, por *contornar* esta nova habilidade profissional. (Ibid., p.210)

Em todas essas passagens, GF novamente reconhece, implícita ou explicitamente, que essa polarização não é apenas uma decorrência técnica mas uma escolha conscientemente vinculada aos interesses financeiros da empresa: “determinações econômicas (e sociais) surgem então novamente, ao redor de problemas que se poderia acreditar de ordem

psicológica e técnica” (Ibid., p.207). No *Où va...*, ele mostra que vários observadores da indústria concordam com essa tese da polarização das qualificações, mas não há consenso sobre a importância relativa de cada uma das duas massas polarizadas no seu confronto estatístico.

Ainda que considere essas contradições, GF vai se tornando mais pessimista à medida que estuda as transformações da tecnologia. Quanto mais caminha para a automação, mais o progresso técnico parece promover os paradoxos acima descritos: ele não apenas acentua o movimento de polarização, deslocando apenas alguns poucos trabalhadores para novas funções qualificadas, mas pode, além disso, provocar o desemprego para milhões (PH), já que os setores em expansão nem sempre conseguem reabsorver toda a mão-de-obra dispensada (TM). Ressaltando a multiplicidade e a heterogeneidade das situações observadas e a falta de dados suficientes que pudessem comprovar os efeitos das novas técnicas do automatismo sobre a transformação e a repartição das categorias profissionais – e destacando a necessidade de novas pesquisas para obtê-los e permitir comparações entre setores da indústria e entre países – o autor mostra-se ainda mais céptico em 1963, no prefácio a 3ª edição do *Où va...*:

A literatura à volta da automação, no seu período eufórico, entre 1950 e 1955, estava freqüentemente imbuída de uma fé altaneira na multiplicação, pela existência das máquinas, de novos empregos qualificados, na reabsorção rápida do pessoal “deslocado” e na utilização, de alto nível cultural, que os beneficiários de uma semana de trabalho reduzida fariam de seus tempos livres assim aumentados. Estas esperanças estão hoje seriamente em questão, ou mesmo desfeitas. (FT, p.19)

Finalmente, no *Tratado de sociologia do trabalho*, GF conclui que, se a automação *pode* contribuir para a revalorização do trabalho, ela não acaba necessariamente com a dicotomia entre “meio de poder” (decisão) e o “meio operário” (execução): “a evolução contemporânea do trabalho industrial faz surgir formas inéditas de separação do pensamento e da execução do trabalho. (...) As tarefas manuais de execução dão lugar a tarefas não-manuais de execução, resultantes de comunicação e da informação” (1973b, p.432). Essa conclusão significa que, para o autor, por mais que as novas qualidades exigidas dos operários os aproximem do pessoal de escritório, a evolução técnica não modifica totalmente a condição operária: o fato da tarefa não ser mais manual não significa o fim da alienação e da condição operária de executante. Em outros termos, GF observa que, apesar da difusão das técnicas, há forte persistência do taylorismo e da dicotomia do trabalho. Assim, ele conclui que a evolução em direção ao automatismo é independente dos princípios dessa pseudo-organização científica. O autor propõe-se então, precisamente, “a relativizar a variável tecnologia em relação aos modos de organização do trabalho, pois, se ele pensa ser difícil freiar o

movimento de aperfeiçoamento das máquinas, (...) toda sua obra evidencia que ele crê ser possível intervir ao nível da organização do trabalho e da situação profissional dos operários” (Dadoy, 1987, p.22). Dessa maneira, observando as dificuldades que se antepõem à automação, ele revê sua posição inicial – de que o progresso técnico deveria restituir o humanismo no trabalho – e acaba concluindo que a efetivação de suas promessas depende não apenas de fatores técnicos, mas também de condições sociais. GF vê assim quatro condições ou quatro vias para esta humanização: 1) questionamento dos princípios tayloristas e, portanto, mudanças na organização e no conteúdo do trabalho; 2) uma transformação do regime capitalista que permitisse uma ruptura radical da separação entre a concepção e a execução do trabalho; 3) revalorização da educação; e 4) diminuição da jornada de trabalho e aumento do tempo livre.

Tudo isto é bom e bonito e, ainda uma vez, constitui um ideal para o qual é preciso que trabalheemos com todas as nossas forças. Como, porém, não enxergar que, *através das pressuposições técnicas*, nas quais unicamente insistem nossos místicos da “automação” (...), interferem *condições sociais* de uma importância capital, sem as quais a nova tecnologia não poderá dar seus frutos, senão num número muito limitado de casos? (...) Os efeitos da “automação” em escala de um vasto complexo econômico implicam, para serem absorvidos e humanizados, em decisões planejadas e no questionamento do regime da livre empresa. (...) Está claro que os lucros engendrados pela “automação” devem ser redistribuídos tão equitativamente quanto possível por toda a população, de maneira que o aumento do poder aquisitivo permita a absorção do considerável suplemento de produção lançado no mercado pela “nova tecnologia”. (TM, p.217-9)

3.5. Mudanças na organização do trabalho e na estrutura da sociedade

Quais são então as possibilidades de mudança na organização do trabalho, na estrutura econômico-social do capitalismo? Como promover a introdução das transformações técnicas de modo que elas possam dar seus frutos? Num primeiro momento (PH; OV), GF analisa como os diversos movimentos do “fator humano” ou de “relações industriais” que se desenvolvem a partir da década de 30 e se intensificam depois 1945 – e que serão posteriormente, denominados “movimento de relações humanas” (TM) – podem contribuir para isso. Impulsionados pelo desenvolvimento das ciências aplicadas mas também pelas próprias reações dos trabalhadores e pelo progresso do movimento sindical, essas correntes introduzem a psicologia na vida prática das empresas a fim de que haja uma colaboração harmoniosa entre empregadores e empregados. Em outros termos, procuram integrar material e mentalmente o operário no interior da companhia, por meio de uma *moral*, “um estado de espírito coletivo fundado sobre o sentimento de pertencimento a uma comunidade de trabalho” (PH, p.296). O autor mostra que a crítica desses movimentos não é à organização

científica do trabalho em si, mas à maneira como ela havia sido praticada até então. Não se trata aqui, portanto, de esquecer o rendimento e os aspectos econômicos do taylorismo mas, antes, de resolvê-los de uma forma realmente “científica”, que pense na unidade física e mental do trabalhador.

Posteriormente, no *Travail en mièttes*, GF analisa as novas instituições e correntes teóricas que também se preocupam com a satisfação no trabalho, mas que a promovem não apenas por meio da moral e do ambiente de trabalho, mas principalmente por transformações no conteúdo do trabalho propriamente dito, como a transferência ou rodízio de postos (“operários pluri-especializados”: especializados em mais de uma tarefa e que estão entre os O.S. e O.P. na escala profissional) e a ampliação/enriquecimento das tarefas (*job enlargement*).

GF tem uma posição ambígua em relação a essas correntes: apesar de reconhecer a importância dessas “ciências do homem” para fazer face ao taylorismo e às visões tecnicistas que consideram que um trabalho cada vez mais dividido é mais rentável, o autor as critica por considerá-las muito psicológicas e também, freqüentemente, instrumentais. Basta lembrarmos as críticas que ele faz a Elton Mayo: se por um lado, essas correntes ultrapassam as determinações psicofisiológicas do organismo e mostram a interdependência com o social, o autor ressalta que elas só admitem em seu campo de estudo os grupos que estão inseridos na empresa, desconsiderando toda a rede de laços sociais existente fora da fábrica. Ao mesmo tempo, ao utilizarem métodos de manipulação para a criação de um “clima” – muitas vezes artificial –, essas correntes acabam se colocando a serviço da empresa para assegurar as bases psicotécnicas da colaboração de classes.

Claro, GF acredita que o trabalho do psicotécnico pode ter alguma eficácia sobre a realidade, ao trazer alguns remédios que atenuam o sofrimento do trabalhador, sejam eles intrínsecos ao trabalho – como o rodízio e transferência de postos, a ampliação das tarefas, etc. – ou exteriores a ele – como mudanças nos salários, no ambiente de trabalho, etc. Ele de fato imagina que alguns desses paliativos possam trazer benefícios psicológicos e a revalorização intelectual do trabalho (OV; TM). Assim, se o trabalhador “for persuadido de que o seu trabalho é equitativamente remunerado, de acordo com a sua qualificação” (1973a, p.24), aí sim ele pode sentir maior satisfação e interesse profissional. Mas, por outro lado, é preciso cuidado na avaliação desses remédios: a alternância de tarefas, por exemplo, não pode ser sinônimo de polivalência: naquela, trata-se de uma “soma de qualificações particulares, mas não um *métier* que é um conjunto, uma síntese. O operário pluri-especializado jamais será um profissional polivalente, a menos que se beneficie em outro lugar, de uma outra

formação” (TM, p.46). O autor afirma que o deslocamento desse operário na escala profissional propicia, além da elevação do salário, uma experiência e um estatuto muito diferentes daqueles dos O.S., que executam uma única e mesma operação. Mas essa alternância de postos não significa um reagrupamento de tarefas, mas antes uma variedade de tarefas especializadas (Ibid.).

Além disso, uma vez que, na maioria das vezes, os profissionais que buscam melhorar o conteúdo e/ou o ambiente de trabalho são pagos pela empresa, seus remédios só serão aplicados se houver vantagem econômica para ela, isto é, se houver uma coincidência com os interesses dos industriais. Aqui entra o problema crucial a ser resolvido por GF: como fazer para que os interesses da empresa e do trabalhador sejam os mesmos? Como fazer para que haja um espírito comum na busca de objetivos, de tal forma que os assalariados possam sentir-se integrados, desenvolver sua necessidade de participação e expressar, assim, toda a sua personalidade? (PH; OV; TM; 1973b)

Mesmo supondo que a conjuntura econômico-social não seja muito desfavorável, pode-se perguntar se a criação desse espírito de corpo não implica certos limites efetivos que o movimento das relações industriais não soube discernir. É o que sugere Geiger quando observa com profundidade que, se a empresa moderna, como individualidade de organização e de técnica, entra positivamente na consciência do operário, ela é sempre sentida negativamente como um meio de produção tipicamente capitalista. E Otto Lipmann (...) parece aderir a este juízo sem ilusão quando escreve: “o operário não acredita em uma comunidade entre ele, o patrão e os quadros” (...). **Os limites práticos do esforço perseguido pelo movimento de relações industriais parecem surgir dessas considerações.** Pode-se admitir que ele tenha conseguido, no melhor dos casos, integrar o operário à empresa, considerada como uma coletividade de organização, de técnica, de obras sociais, mas não como uma associação de homens ligados por objetivos e sentimentos comuns, iguais em dignidade e direitos. (PH, p.364, grifos nossos)

Consciente desses limites, GF permanece céptico quanto às possibilidades de extensão dessas correntes. Como então poderia haver uma confluência de interesses? Para o autor, os elementos trazidos pela fisiologia e pela psicologia industrial são insuficientes; é preciso considerar as condições econômicas, sociais e morais exteriores ao trabalho que influem no comportamento do trabalhador: quando não há sentimentos e objetivos comuns, quando prevalecem os interesses e os lucros privados, o trabalhador não libera “inteiramente seu potencial profissional” (OV, p.347) e estabelecem-se “obstáculos (...) [que] **põem em causa o regime econômico de produção e a estrutura da sociedade**” (PH, p.370, grifos nossos). De qualquer forma, mesmo supondo que esse questionamento gere uma certa confluência de interesses e que, além disso, o patronato aceite os métodos para melhorar as condições de trabalho, mesmo assim, esses remédios têm limites: na maioria das vezes, eles só podem trazer “satisfação profissional”, mas não uma “alegria no trabalho”:

Assim como, nas condições da sociedade capitalista, parece impossível obter a integração total do trabalhador à empresa, do mesmo modo é ilusório achar que as relações industriais tenham realizado o pleno desabrochamento de seu potencial físico e mental. (...) [Para que pudesse haver realmente alegria no trabalho], **seria necessário uma profunda transformação das condições econômicas e psicológicas da produção. Mas, mesmo supondo-a realizada (...)** restaria que a **integração** não pode realizar milagres, ela **não pode transcender as fatalidades técnicas de uma época de transição**, onde o trabalho humano está dividido entre os restos dos *métiers* unitários, as disciplinas inelutáveis da racionalização e as lacunas, repletas de trabalho em cadeia, de um automatismo ainda adolescente. (Ibid., p.357, grifos nossos)

Ora, ao falar em “fatalidades técnicas de uma época de transição”, o autor parece cair no determinismo técnico que procura negar em várias passagens de sua análise, pois supõe aqui que os efeitos nocivos da especialização são “fatalidades técnicas” intrínsecas à *etapa histórica necessária* entre o artesanato e a automação e, assim, só serão superados quando esta última e nova fase chegar. Claro, poder-se-ia argumentar, esta citação data de 1946, quando ele é mais otimista no que se refere ao poder libertador da técnica. Mas, mesmo aí, ele já reconhece que a automação não poderia, por si só, salvar a humanidade, e ressalta a importância de uma mudança na estrutura da sociedade que permita ao trabalhador sentir-se membro de uma coletividade industrial democraticamente organizada. Essa posição ambígua em relação à técnica não é, portanto, algo que se transforma no decorrer do tempo, mas antes permanece uma constante em suas obras. Senão, vejamos.

3.6. Friedmann e Naville, Proudhon e Marx

Para GF, a máquina não pode ser a responsável por suprimir “*por ela mesma* toda a alegria no trabalho”, isto é, não pode ser a responsável pela destruição dos antigos *métiers* unitários e pela degradação da qualificação, pois influi sobre ela a racionalização tecnicista a serviço de interesses particulares. São estes interesses que “impedem que as técnicas realizem todas as suas benfeitas promessas no sentido da liberação e da dignidade humanas” (PH, p.388). Os efeitos perversos da mecanização são, pois, os “aspectos de auto-destruição de um regime econômico e social que continua impotente para dominar seu meio técnico” (OV, p.263). Torna-se claro, assim, que a racionalização não é um absoluto: “não há *uma*, mas *várias* racionalizações” (PH, p.374), que dependem não só do regime de produção onde estão inseridas como, também, dos diferentes usos que delas se pode fazer dentro de um mesmo regime. A separação do trabalhador de seu trabalho é causada, portanto, por uma evolução não apenas técnica, mas também social. Não é à toa que sua crítica recai sobre todos aqueles que vêem os problemas humanos pelo ângulo exclusivo da técnica. Disso tudo decorre que o maquinismo industrial deve ser pensado “em um meio histórico, em uma estrutura social”

(Ibid., p.371). Assim, para o autor, todo otimismo ou pessimismo em relação à mecanização é falso, pois não é pensado em circunstâncias concretas, nas condições econômicas e sociais da indústria.

Porém, apesar desse relativismo, o determinismo reaparece em vários momentos da análise, pois é a técnica – em uma determinada fase de seu desenvolvimento – que gera a organização dicotômica do trabalho, em qualquer lugar do mundo. É preciso lembrar que GF visitou e estudou a URSS⁷¹ e concluiu que lá, apesar do caráter coletivo dos meios de produção, o regime não logrou extirpar a separação entre trabalho manual e intelectual. Ele pergunta: “cinquenta horas por semana de trabalho na cadeia de montagem de motores numa fábrica de tratores ou de automóveis, são, em si, mais ‘atraentes’ em Gorki do que em Detroit?” (OV, p.370-1). Após observar o discurso do próprio Lênin sobre os benefícios da organização taylorista para a industrialização soviética, o autor responde que “a corrida para a fragmentação das tarefas, para a multiplicação de trabalhadores limitados a operações repetidas e parcelares não constituem fatos específicos da economia capitalista” (TM, p.28). A *civilização técnica* e todos os seus problemas possuem, pois, um caráter universalista: ela se caracteriza “por ‘fatos de civilização’ (...) [que] ultrapassam as fronteiras e dizem respeito, apesar das suas diferenças e dos seus antagonismos, a nações política e socialmente estruturadas das mais diversas formas” (OV, p.261-2). Assim, ainda que ele critique o sistema capitalista, este não é tomado como a causa da alienação e da dicotomia “concepção X execução”: “a coletivização econômica dos meios de produção não suprime todas as causas da ‘alienação’ do indivíduo. O meio técnico, na e fora da empresa, é portador de riscos de alienação, entre os quais a ‘organização dicotômica’, fato universal da civilização técnica, não é o menor” (SE, p.196).

Claro, ele reconhece que os problemas práticos e suas soluções se diversificam segundo as estruturas econômico-sociais e, mais ainda, acredita que a separação entre trabalho intelectual e trabalho manual possui graus variados de acordo com os valores culturais, hábitos e tradições de um dado país. Assim, ele afirma que a URSS conseguiu, graças à sua política de formação promovida pelo Estado, utilizar melhor as capacidades dos indivíduos, contribuindo para que a referida dicotomia fosse menos acentuada. Nessa comparação, ele admite que o capitalismo requer uma profunda transformação nas suas instituições, mas as

⁷¹ A ênfase na URSS decorre não só das visitas que GF aí realizou – o que naturalmente o levaria a fazer comparações – como, também, do próprio contexto de polaridade do pós-guerra: o da guerra fria, no qual a URSS se apresentava como uma alternativa ao regime de produção capitalista. Ver-se-á que esse atrativo também é muito forte para PN, mas, em ambos os casos, não vamos aprofundar as reflexões dos autores sobre a URSS.

mudanças necessárias não significam, de forma alguma, a recusa total desse sistema, uma vez que as conseqüências do *meio técnico* são uma *necessidade histórica* e desenvolvem-se, assim, em qualquer modo de produção.

Se a organização de um sistema racional de produção e de distribuição, para além da desordem capitalista, é uma condição *necessária* para o futuro da civilização, (...) [ela não é] uma condição suficiente, [pois] mesmo numa economia coletivista e planificada, a tomada de consciência individual dos problemas suscitados pelo desenvolvimento das técnicas é indispensável (OV, p.15-6). [Disso decorre que] os problemas humanos do trabalho industrial moderno, os possíveis perigos da mecanização e da "racionalização" para o equilíbrio físico e mental do *ouvrier spécialisé* não são *ipso facto* superados por mudanças da estrutura econômica e social, tal como foram realizadas na URSS, ou nas democracias populares (SE, p.195).

Por meio dessas citações, percebe-se que, apesar do reconhecimento da importância do regime econômico-social e da organização do trabalho, é a técnica que acaba assumindo uma função preponderante para reverter a degradação do trabalho: a divisão do trabalho constitui a desagregação de uma unidade anterior, que era aquela do artesanato; essa desagregação é uma característica da organização industrial e, como tal, ultrapassa as diferenciações capitalistas e socialistas. Porém, se "a divisão do trabalho, seguindo sua dialética interna, cria funções cada vez mais especializadas", é ela mesma, por outro lado que "parece tender, seguindo seu desenvolvimento, em direção a esse objetivo [o automatismo integral]" (PH, p.166); este "constitui a nova etapa da dialética do maquinismo" (Ibid., p.179) Como visto anteriormente (cf. p.94), GF enfatiza mais de uma vez que, "**o progresso técnico, por sua dialética interna**, tende a reconstituir, nas máquinas automáticas polivalentes, uma nova forma de unidade de trabalho, em um novo plano" (Ibid, p.169; OV, p.230, grifos nossos). Nessa "dialética interna" do "progresso técnico", o autor vê duas tendências – que se expressam na terceira *tipologia* elaborada por Dadoy (1987): à *fase artesanal*, onde o trabalhador domina seu trabalho, suceder-se-ia o *maquinismo*, que, separando o trabalhador de seu produto, retira dele sua qualificação; finalmente, a *automação* possibilitaria a aparição de "novos *métiers* qualificados", ainda que em números restritos. Se a "dialética interna" tem causas econômicas – GF retira de Marx o interesse, para o capital, da substituição do trabalho complexo pelo simples (Reynaud, 1987) – ela também tem razões propriamente técnicas: o aperfeiçoamento das máquinas poderia reagrupar as tarefas antes divididas. Haveria então, no pensamento friedmanniano, não só um certo determinismo técnico como, também, um certo evolucionismo histórico.

Conclui-se assim que, em todas as suas obras, GF tem uma posição ambígua em relação à técnica: em alguns momentos, mesmo que jamais totalmente explícita, ela acaba tendo um papel determinante na evolução da sociedade (Dadoy, 1984; 1997). Como diz Maurice (1980,

p.25), “o progresso técnico aparece muitas vezes como uma variável relativamente exógena e independente em relação às ‘condições sociais’ suscetíveis de corrigir seus efeitos perversos” e, nesses casos, há o risco de fazer da técnica o motor da história. Por outro lado, essa preponderância parece dar lugar, em outros momentos, a uma múltipla determinação: GF reconhece que, no interior mesmo do progresso técnico, há margem para as escolhas sociais (Maurice, 1980) e, portanto, ele não pode ser considerado isoladamente na explicação dos fenômenos. Dessa forma, a automação, por si só, não pode reverter os efeitos nocivos do maquinismo e gerar a humanização do trabalho; esta requer também a mudança nos conteúdos e na organização do trabalho e na estrutura econômico-social do capitalismo. São nesses momentos que o autor reconhece que a técnica tem uma dimensão social e traz *somente* um potencial; “é só o homem, por meio da organização social e econômica onde se inserem e se orientam as técnicas, que é capaz de determinar a medida na qual esse potencial se atualiza” (PH, p.380) Em outras palavras, o progresso técnico pode ser o caminho para a total emancipação humana, desde que seja usado pelo e para o homem, isto é, desde que ele domine a máquina que substitui seus gestos (OV; SE).

De toda essa discussão, pode-se dizer que GF possui uma posição nuançada sobre o papel determinante da técnica na evolução das sociedades: “trata-se de processos ‘naturais’ ou produzidos pela sociedade?” (Erbès-Seguin, 1999, p.53). Na verdade, essa controvérsia – que perseguirá os debates posteriores da sociologia do trabalho (cf. p.68) –, remonta à tradicional oposição entre Proudhon e Marx,⁷² que é retomada pelos próprios Friedmann e Naville. Apesar da posição relativa de GF em relação à técnica, PN denuncia – assim como Marx havia feito no seu tempo com Proudhon –, o caráter determinista e a-histórico das noções

⁷² Mateo Alaluf (1986) afirma que a compreensão da sociologia do trabalho europeia – e, especificamente, da polêmica entre GF e PN – requer a volta aos debates iniciais entre Proudhon e Marx. Para o primeiro, o trabalho possui uma forma “necessária e normal”, que é a forma artesanal. Essa normalidade é destruída pela máquina, que divide o trabalho. Por outro lado, o desenvolvimento desta mesma máquina acarretará a recomposição das tarefas e, portanto, o retorno do “operário completo”, aquele do *métier*. Como este autor fala do trabalho observável, concreto, ele não pode distinguir o trabalhador de seu trabalho. Marx, ao contrário, partindo da distinção entre trabalho abstrato e concreto, opera uma separação fundamental entre o trabalhador, de um lado, e seu trabalho, de outro. Assim, “se, para Proudhon, a separação entre o trabalhador e seu trabalho é simplesmente um mal momento ligado ao maquinismo, e que será superado graças à educação completa do aprendiz e à automação que provocarão a reconstituição do trabalho completo, para Marx, ao contrário, esta separação traduz um movimento fundamental que será o único a criar as condições de liberação do trabalhador de seu trabalho” (p.15) Enquanto Proudhon postula que a supressão do lado ruim do salariado provocará uma mudança na sociedade, para Marx, “trata-se de suprimir a contradição que opõe o capital ao trabalho em vista de uma ordem social que abolirá o salariado. A seus olhos, graças à alta produtividade tornada possível pela automação, trata-se de chegar a uma redução do tempo de trabalho. Esta redução acarretará o aumento do tempo disponível fora das tarefas e permitirá o desenvolvimento completo do homem” (p.36). Esta distinção expressa o caráter revolucionário de Marx e o reformista de Proudhon. Ver-se-á neste e no próximo capítulo que o mesmo ocorre, respectivamente, com PN e GF e, mais ainda, que esta mesma diferença também está por trás das diferentes concepções da qualificação desenvolvidas pelos dois autores.

utilizadas, especialmente aquela da máquina (Célérier, 1997b). Dito de outro modo, PN critica GF por considerar que ele limita a análise dos efeitos do progresso técnico sobre o trabalho sem considerar as condições econômicas nas quais se inscreve sua relação (Maurice, 1998). Mais especificamente, ele critica os sociólogos “que parecem considerar, a exemplo de Proudhon, que a reunião de operações automatizadas [progresso das máquinas] possa gerar uma combinação sintética do trabalho do homem” (Stroobants, 1993b, p.94). O debate tem, pois, por origem, a questão da dissociação entre as atividades humanas e os sistemas técnicos.

Em 1962, referindo-se à passagem escrita por GF sobre a “dialética interna do progresso técnico” (cf. p.94 e p.104), PN escreve um artigo⁷³ criticando a possibilidade de recomposição do trabalho contida nesta citação, e denomina-o “proudhoniano”. Para PN, uma das principais conseqüências da automação é introdução de uma ruptura entre as operações efetuadas pelas máquinas, de um lado, e pelos trabalhadores, de outro; ou seja, de uma dissociação entre as atividades humanas e os sistemas técnicos. Dessa forma, se os sistemas automáticos das máquinas possibilitam uma reintegração de funções antes separadas, o mesmo não ocorre com as operações realizadas pelo trabalhador (Alaluf, 1986 e 1995; Célérier, 1997b; Dadoy, 1984; Maurice, 1998; Stroobants, 1993b). Se este passa a ter uma função de controle e vigilância, essa nova função “não acarreta uma recomposição do trabalho deste, mas reflete a separação maior do trabalhador do produto de seu trabalho” (Alaluf, 1986, p.277). Para PN, “a ‘recomposição’ das tarefas na máquina automática não tem nada a ver com a ‘recomposição’ dos saberes” (Dadoy, 1984, p.71).

Num artigo do mesmo ano – “Proudhonien? Optimiste?” –, GF demanda a PN se este não o etiquetou e o classificou um pouco rapidamente neste artigo consagrado às “novas pesquisas sobre a divisão do trabalho”.⁷⁴ Defendendo-se da crítica por não se considerar um discípulo de Proudhon – ainda que não se sinta desprestigiado por isso⁷⁵ – ele precisa os limites das aproximações que podem ser feitas entre seu pensamento e o deste autor:

todavia, esta passagem [sobre a “dialética interna do progresso técnico”], em si e mais ainda recolocada em seu contexto, não implica de forma alguma que a unidade do trabalho se faça ao

⁷³ “Nouvelles recherches sur la division du travail”, in: *Cahiers d'étude de l'automation et des sociétés industrielles*, Paris, CNRS, n.3, p.7-18, 1962. Infelizmente, não tivemos acesso a este artigo.

⁷⁴ Já desde 1956 GF toma contato com os trabalhos de PN sobre a automação e, assim, indica alguns números da revista *Cahiers d'études de l'automation*, coordenada por este último, para a visualização de alguns efeitos desse fenômeno para os conteúdos da tarefa, sua estrutura e nível de qualificação. Como se viu, é no número 3 desta revista que PN critica GF, denominando-o proudhoniano.

⁷⁵ “Proudhon foi um grande inventor e agitador de idéias, certamente confusas às vezes [no *Problèmes...*, GF já havia destacado a confusão deste autor quando de suas reflexões sobre a máquina], mas muito mais ricas e lúcidas do que freqüentemente se diz e cujas visões, sob vários aspectos, são profundas, pioneiras; por muito tempo vítima do maniqueísmo imposto por um certo sectarismo marxista, ele será recolocado, cedo ou tarde, em seu lugar” (1962, p.397).

nível de uma recomposição de tarefas assegurada por um “operário sintético”: trata-se aqui, como indica todo o capítulo da qual ela é extraída, de uma “dialética” imanente à evolução tecnológica em direção ao automatismo, que não tem nada a ver com os temas proudhonianos. Vê-se bem pela interpretação das etapas do automatismo: “mais se aproxima do automatismo – sem todavia atingi-lo –, mais a parte do trabalho deixada ao homem aparece, em si, desprovida de todo interesse intelectual ou técnico: somente subsistem algumas operações repetitivas, muito simples, prefigurando já aquelas da máquina que cedo ou tarde as substituirá” [citado em *Problèmes...*, cf. p.95-6]. Relendo estas páginas, me apercebo de que certamente eu não as reescreveria como tais, face à luz de nossos novos conhecimentos sobre a evolução do trabalho desde há 15 anos. De qualquer forma e evidentemente, elas não implicam a tese da recomposição de um “operário sintético” pelo automatismo. (1962, p.397)

GF remarca essa diferença com Proudhon e diz que é justamente ela que o levará a dar tanta importância ao lazer e à vida fora do trabalho. Para Dadoy (1987), a última frase da citação acima mostra que, se ele constata que no taylorismo há um esmigalhamento dos saberes ligado ao parcelamento das tarefas, o reagrupamento destas em um único posto não significa uma recomposição dos saberes, mas antes a eliminação pura e simples do homem do processo de trabalho. Outros autores, como Alaluf (1986) e Rolle (1971) confirmam que, embora GF compartilhasse da esperança proudhoniana de uma recomposição do trabalho pelo automatismo, ele não imaginava que esta fosse sinônimo de uma reintegração das tarefas na atividade de um “operário completo”. Outros, porém, como Eraly (1988), afirmam que o fato de GF não precisar muito bem a diferença entre a divisão funcional do trabalho e a divisão das tarefas⁷⁶ acaba por acarretar uma confusão na discussão sobre a recomposição do trabalho. É assim que, quando GF a descreve, fica implícita a idéia de que a automação provoca a recomposição de saberes, ainda que ele sublinhe tratar-se de uma reintegração parcial e específica, referente a um “outro plano” que não o do artesanato (cf. p.94).

3.7. A importância da educação

Na medida em que GF precisa que o potencial da técnica só pode se concretizar se ela for dominada pelo e para o homem, ele desenvolve uma concepção de *educação* que acabará tendo lugar central no seu pensamento (Alaluf, 1986). Senão, vejamos:

A observação da civilização técnica, malgrado tantas misérias físicas e morais, fracasso e perigos assustadores, conduz a dizer resolutamente Sim! à técnica, mas à técnica dominada pelo homem. Daí a necessidade de colocar, ao menos a título de conclusão, a questão dos valores, dos fins, questão esta que farei objeto em outro livro [*La puissance e la sagesse*]. (...) Para humanizar nosso mundo das máquinas, de autômatos, de comunicações de massa, os remédios “externos” cujos estudos absorveram uma boa parte de minha vida, guardam, a meus olhos, toda

⁷⁶ A divisão funcional do trabalho refere-se a “especializações efetivas na empresa que são constituídas de diferentes áreas de especialidade cujo conjunto ultrapassa largamente os limites de um só homem”; a divisão das tarefas significa “decomposição do trabalho implicando a redução do indivíduo a uma tarefa muito limitada ao lado de suas capacidades, [o que gera] a perda de toda especialização” (Eraly, 1988, p.9).

sua importância. **Mas a técnica não será dominada se o homem, ajudado por um sábio, por um imenso, investimento na educação, não se dominar a si próprio.** (SE, p.5-6, grifos nossos)

No confronto de toda análise precedente sobre os possíveis remédios para reverter os resultados perversos do maquinismo, tem-se que, se todos eles fossem concretizados: se a automação pudesse tornar os operários responsáveis por máquinas complexas e polivalentes, em novas funções qualificadas; se as mudanças no conteúdo e na organização do trabalho pudessem aumentar seus conhecimentos profissionais elevando-os na escala profissional (TM); se uma transformação no sistema de distribuição da sociedade capitalista fizesse desaparecer os lucros do interesse privado, propiciando uma sociedade mais igualitária, uma “coletividade na qual os trabalhadores experimentem sentimentos de lealdade e entusiasmo” (PH, p.146); mesmo nestes casos, a humanização do trabalho e a aproximação entre o “meio de poder” e o “meio operário” teriam que passar por uma revalorização da educação. Todos os fenômenos descritos são *necessários*, mas não são *suficientes*, pois a dicotomia entre pensamento e execução é uma “necessidade histórica e mesmo inelutável, na medida em que a decisão não pode deixar de concentrar-se, afinal, em seus diferentes níveis, entre alguns responsáveis, e separar-se dos executantes nos diversos escalões da organização” (1973b, p.456). Qual é então a solução para combatê-la e para promover, ao contrário, a humanização do trabalho, a integração do trabalhador na empresa e na sociedade, de modo que ele possa desenvolver sua personalidade? Para GF, a única esfera incondicional, portadora de transformações, é a *educação*, e o autor propõe uma reorganização da aprendizagem como o principal meio prático para uma humanização do trabalho.

É assim que GF enfatiza uma tripla valorização do trabalho: intelectual, moral e social (PH; OV). As duas últimas referem-se às transformações anteriormente referidas: as mudanças no conteúdo e na organização do trabalho, propiciando um trabalho em equipe e a descentralização administrativa, podem dar maior liberdade na repartição e na recomposição das tarefas e promover a participação do trabalhador na gestão da empresa. Essa *revalorização moral e social* deve ser promovida pelo Estado, o único com forças para combater os interesses privados e para remediar os “defeitos estruturais” do capitalismo e, assim, reforçar os laços entre sociedade e trabalhador. Só assim este pode participar da vida da empresa e sentir-se material e espiritualmente membro de uma coletividade, na qual pode desenvolver a sua personalidade. Mas essas condições necessárias devem ser acompanhadas de uma *revalorização intelectual*: por meio de uma aprendizagem e cultura que possam enriquecer e renovar as atividades parcelares, dotá-las de visão de conjunto, o trabalhador

poderá superar a “antinomia fatal” entre a concepção do trabalho e a sua execução: se ele “*se beneficiasse de uma cultura geral e técnica suficiente*, [ele poderia] encontrar novamente uma função de uma qualidade claramente superior à que hoje se impõe à maioria dos *manoeuvres*” (PH, p.179-80). Em outros termos, “graças a uma combinação de *ensino profissional (...)* com *mudanças nos postos de trabalho*, o operário chegaria a uma visão polivalente, racional, do conjunto da produção. Sua atividade, mesmo limitada a uma seção da cadeia, encontrar-se-ia então mais revalorizada” (OV, p.244). Para que o trabalho não seja mais alienado, são necessárias assim, além das mudanças do ponto de vista técnico, psicológico, econômico e social, mudanças na esfera educacional.

Isso significa que GF acredita que a especialização crescente das tarefas repetitivas e parcelares pode ser compensada por um aumento dos saberes. Ao mesmo tempo, esse aumento poderia atenuar a organização dicotômica do trabalho, ao difundir o pensamento, o interesse e a curiosidade em direção à execução, aproximando-a da direção. Daí sua defesa para que, também aqui, o Estado assumira uma formação de base – já que as empresas não têm interesse em promovê-la –, que agregue teoria e prática, cultura geral e conhecimentos profissionais – o que não quer dizer uma aprendizagem nos moldes artesanais: a nova deve combinar as concepções amplas de tecnologia por um lado, e o exercício prático, por outro. Dito de outra forma, para além das antigas humanidades, trata-se, no *meio técnico*, de um humanismo que concilie cultura e *métier* e que, assim, permita ao trabalhador compreender a produção tanto em suas partes quanto em seu conjunto (PH; OV). GF não é contra uma readaptação dos operários *vis a vis* as transformações tecnológicas, mas não acredita que essa adaptação possa ser feita sem uma aprendizagem de base, fundada em amplos conhecimentos teóricos e em uma vasta cultura profissional. A formação técnica, portanto, longe de visar apenas a rapidez e a precisão dos operários destinados a máquinas especializadas, deve formar trabalhadores capazes de iniciativa, responsabilidade e inteligência. Essa formação assim concebida – por meio de uma unidade entre ensino geral e ensino técnico, ainda que este tenha suas especificidades⁷⁷ – é a base para as transferências e promoções, isto é, para o acesso a funções qualificadas. Somente uma longa aprendizagem, metódica, completa, polivalente e *unitária* pode fazer com que o trabalhador adapte-se facilmente a diversos tipos

⁷⁷ No *Où va le travail humain?* GF reconhece que as divisões no ensino refletem e exprimem aquelas da sociedade da qual ela é parte integrante, e não desaparecerão inteiramente a não ser em um regime mais justo e livre. Também nesta obra e no *Le travail en mièttres*, ele recorre a Marx para refletir sobre o passo seguinte para a reforma educacional que ele propõe: a educação politécnica, centrada na educação física, intelectual e tecnológica.

de trabalho e enfrente as transformações tecnológicas e os períodos de crise – o que também é do próprio interesse de uma nação (PH; OV; TM; 1973b).

GF afirma que há obstáculos para a concretização desse tipo de aprendizagem e, mais ainda, reconhece que os mesmos estão relacionados a “dificuldades que ultrapassam ao mesmo tempo a pedagogia profissional, a psicologia, a técnica, e **colocam em causa o Estado e as estruturas fundamentais da sociedade**” (PH, p.382, grifos nossos). Porém, apesar do reconhecimento de que essas dificuldades são determinadas pela estrutura sócio-econômica do meio, “cujo conjunto **equivale a uma transformação radical do regime capitalista**”, ele não analisa profundamente qual é e como é o sistema que pode promovê-la; apenas fala na necessidade de “instituições justas, de liberdade e de sabedoria” (TM, p.17-8, grifos nossos), que promovam crescimento e uma autêntica e efetiva democracia econômica e social. De qualquer maneira, apesar das dificuldades que se antepõem a esse esforço de humanizar o trabalho, em 1946 o autor ainda acredita que a aprendizagem poderia dar um sentido, um valor e uma unidade ao trabalho repetitivo e parcelar. Em outros termos, ainda acredita num humanismo do trabalho de novo estilo, produto da ampla reorganização da educação.

3.8. A importância do tempo livre

Porém, como analisado anteriormente, à medida que vai pesquisando, GF vai tornando-se mais pessimista, seja em relação ao enfraquecimento do taylorismo, a uma nova organização do trabalho ou aos próprios resultados da automação. O autor ultrapassará então essa contradição entre o potencial da educação para combater a especialização e o caráter quase inelutável desta especialização afirmando que o desenvolvimento do indivíduo não pode se dar senão na esfera fora do trabalho (Campinos-Dubernet e Marry, 1986). Dessa maneira, suas concepções anteriores são profundamente revisadas: ele deixa de acreditar que a humanização da *civilização técnica* poderia se desenvolver *no e pelo* trabalho. Mais ainda, GF deixa de acreditar que o trabalho possa ser o motor da dinâmica social e o meio de expressão da personalidade das pessoas, da sua condição humana. Antes mesmo de um possível desenvolvimento pleno do automatismo, ele já descarta o trabalho como centro de realização e de existência dos indivíduos, pois as tarefas que ele observa permanecem degradadas, incapazes de prover interesse, satisfação e alegria aos seus realizadores. Em outras palavras, a tendência profunda da personalidade não pode se expressar no trabalho, pois este se lhe tornou estranho: “o homem ‘alienado’, na civilização técnica do capitalismo, é infeliz. (...) A

insatisfação do trabalho em migalhas é (...) um dos principais aspetos dessa alienação” (TM, p.170).

Por outro lado, se a automação e transformações no conteúdo e na organização do trabalho podem propiciar a sua revalorização, por meio do aparecimento de novas funções qualificadas e da reintegração de funções, essas possibilidades estão dadas para muito poucos (*happy few*). Simultaneamente, GF pergunta como esses poucos sentiriam e julgariam seu trabalho: “o operário que fiscaliza uma aparelhagem custosa e complexa terá orgulho da ‘responsabilidade’ que assume e à qual atribui prestígio social?” (1973b, p.431). O que adianta um trabalho recomposto e revalorizado se os operários não possuem mais “a consciência coletiva de serem os produtores de bens nos quais repousava toda a vida social [?] (...) Ainda que seu salário seja conveniente, (...) o operário na fábrica sente o trabalho ‘como um vazio’” (Ibid., p.446-7) Finalmente, uma vez que a automação e as mudanças no conteúdo e na organização do trabalho não reduzem a separação entre o “meio de poder” (decisão) e o “meio operário” (execução) e não acabam, portanto, com a alienação,⁷⁸ e mais ainda, podem gerar desemprego, a *revalorização moral e social* por ele proposta torna-se assim comprometida.

Se o trabalho deixa de ser central qualitativa e quantitativamente, subjetiva e objetivamente, como então o homem poderia desenvolver toda a sua personalidade? *A revalorização intelectual*, da educação, continua central na reflexão friedmanniana, mas ela é acrescida por uma outra esfera: a vida “fora do trabalho”, o “tempo livre”. Já em 1950, ainda que continue pregando mudanças na organização e no conteúdo do trabalho, GF passa a considerar o tempo “fora do trabalho” como indispensável para combater os perigos da especialização e promover a humanização da *civilização técnica*. Aí também ele se opõe à tese de Marx de que na sociedade comunista poderia haver uma revalorização do trabalho, quando este se tornaria “a primeira necessidade de existência”:

Ora, a técnica moderna não parece permitir à maioria dos cidadãos, mesmo numa sociedade não regida pelo lucro privado, tornarem-se – no e pelo seu trabalho social – “indivíduos integralmente desenvolvidos”, para quem o trabalho produtivo se tenha tornado na “primeira necessidade de existência” [Marx]. A real evolução das técnicas industriais parece muito mais conduzir, para além das atuais contradições econômicas e sociais, a um estado de coisas em que a maioria dos homens encontraria a expressão polivalente da sua personalidade não no trabalho

⁷⁸ Em função disso e da relativa diminuição do número de operários manuais, antes em maior número e mais homogêneos, GF afirma, *no Tratado* – numa crítica implícita ao marxismo –, que o que importa para vários sindicatos, partidos socialistas e militantes “orientados para as novas realidades, não é mais a propriedade coletiva dos meios de produção (uma vez que o Estado, em muitos países, já nacionalizou amplos setores da economia), mas o ‘poder de decisão’, isto é, a criação e o controle de ligações entre a base e a direção da empresa” (1973b, p.437-8).

produtivo em si mesmo (reduzido a um serviço público de algumas horas por dia), mas sim no lazer ativo. (OV, p.366)

GF afirma que, no final de sua vida, quando redigia o tomo III d'*O Capital*, Marx reviu essa sua postura ao escrever que "...o domínio da liberdade começa apenas lá onde acaba o trabalho que é determinado pela necessidade e finalidade exteriores; pela sua natureza, este domínio situa-se, pois, para além da esfera da produção material propriamente dita" (Ibid.). Este é o ponto fundamental que GF considera no pensamento de Marx: "qualquer que seja a extensão possível de suas aquisições, o domínio do trabalho produtivo 'permanece sempre um domínio da necessidade'" (Ibid., p.368). O autor conclui então que

Marx percebeu que, desde o início da segunda revolução industrial, nas condições por ela instauradas, a redução da jornada de trabalho e o lazer ativo deveriam adquirir uma importância capital para a salvaguarda e o desenvolvimento do indivíduo. Podemos indagar, em consequência, se ele teria (...), vivendo um século mais tarde, mantido como objetivo final da sociedade comunista, como "tipo ideal", o indivíduo que atinge *no trabalho e pelo trabalho* um desenvolvimento integral e polivalente, graças a especializações variadas que são "formas diferentes e sucessivas de sua atividade". (TM, p.172-3, grifos nossos)

É, pois, nesse "tempo livre" que o homem poderia praticar atividades que lhe permitiriam o desenvolvimento de suas capacidades. Mas o que é esse "tempo livre"? O tempo livre é o tempo do não-trabalho; entretanto, ele não é apenas o tempo liberado do trabalho, e sim o tempo da não-necessidade e da não-obrigação, onde a personalidade pode exprimir-se (SE). Se o trabalho é associado à coação, GF ressalta que não são somente as atividades a ele relacionadas que possuem este caráter; muitas atividades desempenhadas no tempo fora do trabalho também o são, como as obrigações familiares e religiosas, por exemplo – a diferença está em que estas não são remuneradas (1973a). Assim, ele denomina tempo livre "essa duração que não é penetrada pelas obrigações antes citadas, aquela em que a personalidade, efetuando suas escolhas, tenta exprimir-se e mesmo (se dispuser do esforço e dos meios) desenvolver-se" (TM, p.197). Existe pois uma diferença entre as obrigações extra-trabalho, a atitude de "matar o tempo" e o autêntico lazer ativo. Mas, mesmo que o tempo liberado seja ocupado por esta última modalidade, será que aí ele poderá substituir o trabalho como centro de equilíbrio da vida humana? Se o trabalho tem um papel fundamental para o equilíbrio do indivíduo, não terá a sua redução, a progressiva supressão dos trabalhos de execução pelo automatismo, repercussões muito nocivas?

As atividades de não-trabalho e, particularmente, as do tempo livre, poderão assegurar a substituição do trabalho e, do ponto de vista psicológico, assumir, com relação à personalidade, o papel que este desempenhou? Será que a transferência do centro da atividade e da realização pessoais em direção aos lazares garante vantagens equivalentes, *virtudes* psicológicas comparáveis àquelas do trabalho profissional? Que acontecerá quando, pouco a pouco, homens,

em número crescente, se encontrarem privados de “trabalho” no sentido tradicional do termo? Poderão os lazeres ativos desempenhar um papel equilibrante no conjunto da vida do indivíduo, para sua formação e florescimento pessoais? (Ibid., p.271)

Se GF compartilha do ponto de vista de Marx segundo o qual a redução da jornada de trabalho e o lazer ativo são indispensáveis para o desenvolvimento do indivíduo, dele se diferencia por um aspecto muito sutil, revelado por PN e que remete ao debate descrito anteriormente entre ambos os autores (cf. p.106-7), agora acrescido de uma discussão sobre “o desenvolvimento integral do homem”. Em 1963, na 3ª edição do *Où va va le travail humain?*, GF reconhece e inclusive toma emprestada a idéia navilliana de uma disjunção entre as funções do homem e da máquina. Aí ele recomenda o livro de PN, *L'automation et le travail humain*, para o estudo dos ciclos de cadeias automáticas na produção contínua e sua repercussão no pessoal, e ressalta que “deles sobressai uma independência relativa e crescente do trabalho humano e do trabalho mecânico, das atitudes corporais e dos processos técnicos”. Entretanto, enquanto para ele esta “independência (...) se oporia à constituição, em benefício do operário, de um novo politecnismo e comprometeria e revalorização do trabalho, prevista por Marx [para as sociedades socialistas]” (FT, p.169), para PN, ao contrário – dizendo seguir o pensamento de Marx –, é justamente essa dissociação que abre as perspectivas de liberação e desalienação dos trabalhadores industriais (Stroobants, 1993b). Mas se ambos reivindicam a ligação com Marx, quem afinal está se baseando nele? É aqui que entra a sutil diferença expressa por PN. Para este, a cronologia das reflexões de Marx não tem o sentido de uma maturação, mas antes de tergiversações:

A redução da jornada de trabalho que condiciona finalmente a fruição humana não é somente a conclusão do último livro do *Capital*; ela constitui a consequência lógica de um pensamento que jamais procurou *organizar* o trabalho, mas antes *suprimi-lo*. Aos olhos de Marx, explica Naville, a tendência em direção a um desenvolvimento integral do indivíduo depende antes de tudo da redução do tempo devida à produtividade das máquinas automáticas: [segundo PN] “o que, para Marx, permite um salto do trabalho parcelar ao ‘desenvolvimento integral’ não é uma recomposição das tarefas, é o crescimento do tempo disponível fora das tarefas”. Em consequência, não é nem no “lazer ativo” – complemento do trabalho – nem na “liberação” do trabalho – intrinsecamente contraditória – que poderia se situar o desenvolvimento integral do indivíduo, mas na abolição do trabalho. (Stroobants, 1993b, p.111-2)

GF, ao contrário, ao sustentar freqüentemente “a infiltração *do trabalho após o trabalho*” (SE, p.134), acaba ressaltando a importância de que o *tempo de trabalho* propriamente dito seja o primeiro terreno a ser humanizado, como condição para que o *tempo fora do trabalho* também possa sê-lo (Ibid.). Não se trata, pois, de uma abolição do trabalho, mas sim de uma revalorização do lazer ativo, que só pode ser uma solução se for complementado por uma revalorização do próprio trabalho. Conforme Alaluf (1986), essa

contradição, aparentemente pequena, marca uma diferença profunda entre o pensamento de GF e o de Marx, mesmo se esta diferença jamais seja explicitada pelo primeiro: para GF, “com efeito, o trabalho do artesão permanece o ponto de referência por meio do qual não se pode discernir senão mutilação no trabalho industrial. [Ao contrário,] Marx vê nesta separação do trabalhador de sua ferramenta a própria possibilidade de sua emancipação” (p.125). É por meio dessa diferença que vários autores (Bitard, 1997; Erbés-Seguin, 1999) expressam o caráter reformista de GF e o revolucionário de Marx e PN.

Na verdade, pode-se dizer que essas diferenças decorrem do fato de GF pensar o trabalho, a exploração e a alienação de um ponto de vista basicamente subjetivo, referido mais à psicologia do que à própria sociologia. Se ele se inspira em Marx para analisar esses conceitos, dele se diferencia ao propor uma definição subjetivista dos mesmos, não ligada às condições objetivas, mas sim à personalidade dos indivíduos (De Coster, 1998a), à usurpação de seus direitos sobre sua criação (Bitard, 1997). É assim que, seguindo a tradição humanista, o abandono da categoria *trabalho* não é algo fácil para o GF. No *Le travail en miettes*, ele analisa o comportamento daqueles que dele estão privados – desempregados, aposentados, inválidos – e conclui que o papel fundamental que ele desempenha sobre a vida das pessoas, para o equilíbrio da sua personalidade, pode ser observado empiricamente. Assim, em um dos capítulos do *Tratado* (1973a), obra de caráter mais teórico, ele não chega a ser tão conclusivo na sua recusa do trabalho: mostrando a necessidade de encarar o trabalho concretamente, em cada situação particular, ele mostra que, se o trabalho possui uma dimensão de opressão, de constrangimento – dimensão que pode ser de ordem econômica e/ou moral – e, inclusive, de sofrimento, isso não engendra resultados unívocos, mas antes ambíguos e contraditórios.

do ponto de vista **subjetividade característica do ato do trabalho**, temos para nós que o elemento de coação, sentido pelo trabalhador, é específico e diferencia as atividades de trabalho das que lhes são alheias. (...) Sob esse aspecto, na medida em que supõe coação, o trabalho se diferencia em muitos casos da ação, que é liberdade. O trabalho é ação quando se alimenta de uma disciplina livremente aceita, como, às vezes, a do artista que realiza uma obra de fôlego, sem ser premido pela necessidade. Mas esses casos parecem raros, conforme o testemunho dos próprios criadores. De acordo com esta nossa perspectiva, basta observar que Balzac, acossado pelos credores, escrevendo a *Comédia Humana*, e o grande burguês Proust, empenhado na difícil “Procura do tempo perdido” eram ambos trabalhadores, cada qual à sua maneira. Acrescentemos que o trabalho só é ação quando exprime as tendências profundas da personalidade e a ajuda a realizar-se. A conclusão de uma sinfonia, assim como a busca inventiva de um técnico, a atividade realmente entusiástica de uma coletividade operária orientada para um fim instrutivo, ao qual adere plenamente, são ações, muito embora este último exemplo suponha tarefas que, pela estrutura interna, pela peridiocidade, pela coordenação, implicam necessariamente elementos de coação exterior. (...) **De mais a mais, a ambivalência do trabalho, ou melhor, a sua polivalência, está a exigir um enfoque relativista, sociológico e antropológico.** (...) A subjetividade vivida por ocasião das atividades de trabalho vai desde os estados de insatisfação, de tristeza e mesmo de depressão, de neurose,

até estados de auto-realização, de satisfação, de desafogo, e, em casos extremos (raros), de alegria. **Essa série de estados afetivos que corresponde às atividades de trabalho oferece matizes numerosíssimos, que se manifestam de maneira variada, de acordo com os contextos sociais e culturais.** (p.23, grifos nossos)

Independentemente disso, as formas degradadas de trabalho, que ele só vê aumentarem, fazem-no cada vez mais descrente. Em 1963, no prefácio à 3ª edição do *Où va le travail humain?*, o autor expressa o auge de seu pessimismo, ao afirmar que, se pudesse mudar o nome deste livro, o faria respondendo à pergunta do título: para onde vai o trabalho humano? “Para a sua ruína” (FT, p.19). Convencido de que o trabalhador não pode mais justificar seu trabalho, ele conclui que

não será preciso ir muito longe para se afirmar que o trabalho deixou de ser, para todos nós, o centro de gravidade da existência e uma condição essencial de equilíbrio psíquico e de felicidade. (...). Para um número cada vez maior de homens e mulheres, o trabalho, no sentido tradicional da palavra, desaparece dos seus horizontes: trabalho essencialmente ligado a um *métier* aprendido na escola ou na oficina, através de uma aprendizagem ou duma formação prática na fábrica, no estaleiro, na loja, no escritório; trabalho que comportava essencialmente funções executivas que implicavam, em formas e graus variados, um conhecimento dos materiais, uma habilidade manual, uma “qualificação”. (Ibid., p.21-2)

Mais ainda, quando o automatismo estiver completo, suprimindo as tarefas de execução, aí sim o *tempo livre* terá mais relevância. Se o progresso técnico vai promover a redução da jornada de trabalho⁷⁹ e, portanto, o aumento do tempo liberado e de seus “imensos possíveis”, GF propõe a ocupação ativa desse tempo (como trabalhos manuais, cultura, lazeres variados, hobbies, gostos pessoais etc.), como forma do indivíduo reencontrar a iniciativa, a criatividade e a responsabilidade em atividades mais complexas e compensar, assim, a deterioração da personalidade e da integridade perdida com o trabalho industrial (OV; TM).

Porém, como visto acima, GF não sabe quais os resultados desse processo. Se uma verdadeira ocupação ativa do tempo liberado coloca-se como um ideal, o autor observa, por outro lado, que esse tempo é muitas vezes utilizado para atividades utilitárias, para um segundo ou terceiro emprego ou mesmo para vários tipos de “emprego negro”, como forma de complementar o salário e satisfazer, assim, necessidades incessantemente ampliadas pela produção em massa (1973b). O consumo de mercadorias torna-se então uma outra maneira observada pelo autor para a ocupação desse tempo. Mas pode o consumo ser um remédio contra a especialização das tarefas? Na verdade, GF opera uma distinção entre o homem como

⁷⁹ Aqui também GF recorre a Marx para mostrar que a redução da jornada não é um fato que decorre necessariamente do progresso técnico: ela se relaciona com as lutas operárias, de um lado, e com o próprio interesse do capital por seu lucro, de outro. No fim do século XIX, esse interesse fê-lo aceitar e mesmo desejar a substituição de uma duração de jornada extensiva para uma intensiva, “para preencher o mais possível ‘os poros’ estando dada a importância do capital fixo desde então investido no ferramental mecânico” (PH, p.74).

produtor e como *consumidor*: enquanto o primeiro não pode gozar de qualquer tipo de satisfação no seu trabalho, na medida em que este não é uma atividade sob seu controle, o segundo pode, na condição de que os bens produzidos sejam eqüitativamente distribuídos, retirar daí alguma satisfação (PH; OV). Mas aqui também a análise requer certos cuidados: em primeiro lugar, o consumo encerra certos perigos que podem ser aumentados com a penetração do meios de comunicação de massa. Se estes podem assegurar a difusão da informação, suscitar curiosidades, aumentar a instrução e alargar os horizontes da cultura, eles propiciam por outro lado, a manipulação e a alienação – mesmo que o homem seja capaz de resistir (SE). Assim, influenciado pelos *mass media*, este homem pode ser incapaz de escolher livremente não somente seus produtos como, também, os lazeres que conduzam a um nível cultural mais elevado; e uma diversão desprovida dessa cultura superior torna-se uma diversão alienada (TM).

Em segundo lugar, como é possível separar o produtor do consumidor se, como ressalta o próprio autor, o comportamento, a vida fora do trabalho é “contaminada” pelo próprio trabalho? É possível ser alienado na fábrica e recuperar a integridade ao voltar para casa? Em outras palavras, pode o homem degradar-se no seu trabalho e recuperar a dignidade no tempo livre? GF não parece ir nessa direção, pois afirma que “não é possível fazer cortes [na vida de uma pessoa, pois ela] é um todo em que as diferentes ações e reações se influenciam mutuamente” (OV, p.22). Ao mesmo tempo, ele conclui que “seu papel [do produtor] de consumidor estandardizado dos produtos do sistema, do qual ele constitui uma engrenagem, aumenta seu bem-estar material, porém não faz senão acentuar nele o desequilíbrio, as tensões entre a vida de trabalho e a existência fora do trabalho” (TM, p.200). Finalmente, em terceiro lugar, supondo que o homem pudesse encontrar alguma satisfação no consumo, GF afirma que a referida condição para isso – distribuição eqüitativa dos produtos – não está dada, pois o trabalhador, além de fabricar uma série de peças das quais ignora a significação, é simultaneamente excluído dos produtos de luxo que fabrica (FT).

Se, com a redução da jornada, a industrialização aumenta o tempo liberado mas, simultaneamente, penetra-o cada vez mais com uma variedade de constrangimentos; ou seja, se esse tempo é condicionado pelas determinações econômicas da sociedade industrial: ciclo produção-consumo; GF defende a importância de uma dupla humanização: dentro e fora do trabalho, a fim de que a referida ocupação ativa do tempo livre possa se efetivar, ou seja, a fim de que o *tempo liberado* transforme-se efetivamente em *tempo livre*. Daí decorre a importância de uma educação que prepare não apenas para o trabalho, mas também para a vida fora do trabalho, para o lazer e para a cultura. Se a formação humana, geral e técnica, é

essencial para que o trabalhador saiba valorizar moral e intelectualmente sua atividade, ela também se torna essencial para seu usufruto do tempo livre, do lazer ativo. Dito de outra forma, é preciso que o homem saiba gozar de seu tempo liberado e, para isso, ele deve ser preparado desde a infância, na escola. Ao mesmo tempo, só a instrução generalizada pode assegurar a manutenção de uma autêntica democracia social. E esse objetivo, por sua vez, só pode ser levado a cabo pelo Estado, o único capaz de promover uma mudança nas instituições e nos valores e evitar que, ao sair do trabalho, o indivíduo seja degradado por suas atividades de lazer e cultura (TM; SE; 1973b).

Preocupado com essa autêntica democracia social, GF não apenas analisa o perigo das condições técnicas e sociais da produção em série para o espírito crítico e para a participação ativa das pessoas, como também receia que as atividades desempenhadas no tempo liberado produzam o mesmo resultado. Mais ainda, ele afirma que a ameaça do desemprego também é o principal instrumento da apatia e da tirania (OV). Dessa maneira, ao lado dos obstáculos acima descritos que ameaçam os “imensos possíveis” do tempo liberado, o autor enfatiza os problemas do desemprego e do sub-emprego, que serão acentuados com os progressos da automatização. É interessante observar que ele nota que certas minorias, como as mulheres, os velhos e os negros – que ele denomina “sub-privilegiados” – permanecem nos trabalhos mal pagos, de tempo parcial etc. Diante desses efeitos contraditórios dessa marcha em direção à automação, GF pergunta:

Onde “recolocar” o homem? É urgente encaminhar esses trabalhadores “livres” (mas sê-lo-ão de fato? e, enquanto esperam a nova colocação, essa libertação não será, para a maioria deles, uma nova forma de servidão?) para outros campos que não o do “trabalho”. (...) O desemprego estrutural não será reabsorvido pelos meios clássicos. (...) Haverá, de hora em diante, há já, uma categoria de pessoas cronicamente “deslocadas” ou “libertas” do trabalho, se preferir. Em que ocupá-los socialmente? Como imaginar para eles, fora de toda a atividade profissional, uma distribuição de rendimento que não seja ligada ao trabalho produtivo e por ele medida? Como escolher, porque será mesmo preciso que a sociedade chegue lá por abundância, os investimentos em serviços e bens culturais através dos quais encorajará e alimentará valores novos das atividades não produtivas? (FT, p.23; p.144)

Vê-se assim que, ao final de suas reflexões, o autor conclui, com muito custo, que o trabalho não é fonte de realização para os indivíduos e não pode sê-lo nem mesmo com as transformações da organização do trabalho e da tecnologia, pois isso não significa o fim da oposição entre trabalho intelectual e trabalho manual. Essa mudança de postura com relação ao trabalho é expressa duplamente em um de seus últimos livros, *La Puissance e la sagesse*, de 1970: aí, não apenas GF recusa o trabalho como meio para que as capacidades humanas possam desenvolver-se, como também o desconsidera como tema de análise, isto é, como categoria central para pensar a sociedade. Se desde 1945, ele já *considerava* as condições

morais e os valores como imprescindíveis para o alcance de um humanismo, ele *privilegiava* as condições materiais de existência para analisar a mentalidade, o comportamento, as maneiras de sentir das pessoas – ainda que reconhecesse que “existe, entre o amoldamento do homem e seu meio, uma *ação recíproca*” (SE, p.94). Já em 1962, no *Tratado*, o autor repensa essa orientação ao afirmar que “Marx subestimou a importância, (...) no interior da coletividade de trabalho, da representação variável dos fatos e valores econômicos, dos móveis e motivações: esse conjunto complexo de reações não pode, em muitos casos, como o demonstraram em nossos dias a sociologia e a psicologia social do trabalho, reduzir-se a um epifenômeno das relações de produção” (Friedmann e Isambert, 1973, p.102). Em 1970, finalmente, sem desconsiderar as referidas condições econômicas e sociais, GF dará um papel prioritário aos valores e às condições morais para a compreensão da *civilização técnica* e para se atingir “um humanismo capaz de transformar efetivamente a condição humana. (...) Depois de ter outorgado, durante meu período de marxismo ingênuo, um privilégio quase exclusivo às condições ‘materiais’, eu notei cada vez mais claramente a dimensão espiritual, atualmente tão desprezada: todavia, sem ela, jamais haverá socialismo com rosto humano” (1977, p. 10-11). Ao mesmo tempo, se seus estudos anteriores sobre o trabalho o levaram a recusá-lo pelas razões acima descritas, eles também mostraram que os seus problemas integram um vasto conjunto do qual não se pode dissociá-los. Por isso mesmo, neste novo livro, ele vai concentrar-se sobre outras temáticas para além da fábrica e para além do trabalho: educação, lazeres, meios de comunicação de massa,⁸⁰ ciência e religião, entre outros. De qualquer modo,

essa conversão intelectual não significa ruptura com Marx, mas evocação ao humanismo fundamental de Marx, à questão da ação recíproca entre as condições materiais e as forças morais da revolução. Dessa época data o lancinante tema friedmanniano do desequilíbrio entre o poder (*puissance*) técnico e a sabedoria (*sagesse*) humana: ou como conciliar Marx e Proudhon, o desenvolvimento irresistível das forças produtivas e as capacidades morais e políticas dos produtores? (Ribeil, 1999, p.37)

Dada essa preocupação com o “grande desequilíbrio” entre o poder que a técnica oferece ao homem e as forças morais das quais ele dispõe para controlá-la e colocá-la ao serviço da sociedade (Alaluf e Desmarez, 1988), percebe-se que a educação acaba sendo a esfera essencial no pensamento do autor, tanto no plano individual quanto no coletivo. Se o tempo liberado – com todos os obstáculos e problemas descritos – é a quarta condição necessária para uma possível humanização da *civilização técnica*, ele não é capaz de promovê-la se não for acompanhado de uma revalorização da educação. Somente esta é capaz

⁸⁰ Dado esse interesse, ele funda, com Edgar Morin, Roland Barthes e outros sociólogos a revista *Communications* (Tréanton, 1979).

de “humanizar, o quanto for possível na civilização técnica, a vida de trabalho e a vida fora do trabalho” (1973b, p.460). É no *La puissance e la sagesse* que ele adota mais explicitamente uma posição humanista (Alaluf e Desmarez, 1988). Como um pensador humanista, para ele, o homem deve ser mestre da natureza, mas, para isso, o indivíduo jamais pode ser sacrificado: “com que sacrifícios pessoais e à custa de que liberdades pagará o indivíduo (...) o desenvolvimento técnico e o bem-estar material?” (OV, p.103). Contra o *laissez-faire* e a ação abusiva do Estado, GF vê na educação a única esfera capaz de propiciar ao homem sua liberdade e a indispensável descoberta e realização de suas capacidades (SE).

3.9. Méritos, limitações e...

A partir de toda análise feita no decorrer deste capítulo, pode-se dizer que GF limita seu propósito ao interior da empresa? Neste ponto, a relevância da pesquisa empírica em GF deve ser novamente enfatizada, não apenas porque ela é a base de suas análises, mas também porque é sobre a sua maneira de conduzi-la que recairá boa parte dos elogios ou das críticas dirigidas ao autor. Na primeira linha, Touraine, um de seus discípulos, afirma que “ele partia da experiência vivida, vista, sentida. É assim, não teorizando mas tomando notas, por uma atenção cotidiana, que ele percebeu e nomeou os grandes fenômenos do nosso tempo. (...) Seu caderno de notas é aquele de um filósofo; sua filosofia é aquela de uma testemunha de seu tempo” (1978, p.1-2). Por outro lado, muitos outros afirmam que ele invocava suas investigações e seus cadernos de campo com orgulho, alegando serem cientificamente confiáveis, sem que conseguisse, no entanto, explicar detalhadamente os procedimentos de pesquisa. Ainda na mesma direção, diz-se também que suas observações eram feitas de forma jornalística, com rápidas visitas às fábricas e questionários mal-elaborados (Chapoulie, 1991; Erbès-Seguin, 1999). Mas talvez a maior crítica repouse na falta de coerência entre a investigação empírica e a reflexão teórica, ou seja, na dificuldade de relacionar seus dados a um nível suficiente de teorização: uma vez que suas pesquisas concentravam-se no interior das empresas, nem sempre era possível atentar para as transformações econômicas, políticas, sociais e culturais que atingiam a sociedade. Dito de outro modo, ao empreender um estudo sobre os postos de trabalho, principalmente em suas dimensões técnicas, GF produzia descrições sintéticas, deixando de lado as relações sociais que se estabeleciam ao redor do próprio trabalho. Nesse sentido, Coriat (1994) o critica pelo fato dele fazer uma crítica interna ao taylorismo, isto é, restrita ao processo de trabalho: se esta organização do trabalho tem efeitos nocivos e não pode pretender à cientificidade, é porque desconsidera as contribuições

da psicologia e da fisiologia e tem, assim, uma visão estreita do homem, puramente produtivista e mecânica. Para Coriat, na medida em que essas duas bases serão depois integradas ao taylorismo, a crítica a essa organização deveria remeter ao processo de acumulação do capital. Em uma palavra, para vários críticos, a falta de categorias de análise não permitia que a observação fosse usada para o estabelecimento de uma relação entre o processo de trabalho e as condições mais gerais nas quais este se realiza (Célérier, 1997b; Chapoulie, 1991; Erbès-Seguín, 1999; Tripier, 1997).

Tudo isso significa que GF propõe apenas uma solução para o interior da fábrica? Aqui, atenuaremos mais uma vez essas visões genéricas. Em primeiro lugar, o que é preciso enfatizar é que as críticas endereçadas ao autor deveriam considerar que a falta de instrumentos e de recursos teórico-metodológicos é normal quando do momento de institucionalização de uma disciplina – dúvidas, inquietações e indefinições são (e devem ser) traços estruturais característicos de toda tentativa de consolidação, do que quer que seja. O próprio CES, no decorrer de sua primeira onda de pesquisas (1947-1955), produziu uma série de pesquisas limitadas ao que Touraine (apud Heilbron, 1991) denominou um “empirismo elementar”, o que acabou por afastar a sociologia das disciplinas mais teóricas – como a filosofia – e a aproximá-la das mais descritivas – como a demografia e a geografia. Ou ainda, conforme Morin (apud Heilbron, 1991), os pesquisadores desse primeiro momento desconfiavam das questões gerais. Aqui, novamente se percebem as contradições e ambigüidades desse período inicial: diferentemente de outros pesquisadores, GF estava, sim, preocupado com as questões gerais.

Em segundo lugar, é preciso lembrar, conforme Erbès-Seguín (1999), que a sociologia do trabalho na França não se limitou à relação homem/máquina – e foi só por sua amplitude, por ter evidenciado uma perspectiva mais ampla do lugar do trabalho na sociedade que ela pôde participar da renovação da sociologia em geral. Também não se deve esquecer as críticas que o próprio GF fez à sociologia americana no que se refere à concepção da empresa como um sistema social fechado, para a qual não importavam as determinações econômicas e sociais exteriores. De qualquer forma, se o autor mostra a necessidade de ultrapassar a empresa para se apreender a integração do trabalhador à coletividade e a vida fora do trabalho (Alaluf, 1986), ou seja, “para atingir o nível societal” (Tripier, 1997, p.447), boa parte de sua análise de fato concentra-se principalmente nas fábricas e na dimensão técnica do trabalho. Ele não consegue então dar conta inteiramente das relações sociais que se estabelecem ao redor do próprio trabalho. Entretanto, por outro ângulo, GF não deixa de lado as questões mais gerais sobre o *homem* e sobre a *civilização* – conceitos que ultrapassam a esfera das

relações sociais de trabalho e preocupações que remontam à sua formação filosófica (Dadoy, 1987). Como dizem Alaluf e Desemarez no *Colloque Georges Friedmann*, por ocasião do décimo aniversário de sua morte, em 1987:

sustentar que a sociologia do trabalho é o “estudo de todas as coletividades humanas que se constituem graças ao trabalho” [cf. p.55] implica que se reconheça ao trabalho seu estatuto de experiência central na vida do indivíduo, seu estatuto de fundamento das divisões, das hierarquizações e dos movimentos sociais que atravessam toda a sociedade. Por outro lado, para compreender os comportamentos dos trabalhadores, não é preciso interessar-se por seu meio familiar, por sua formação e por seus lazeres? **Do ponto de vista de Georges Friedmann, o objeto da sociologia do trabalho não poderia seguramente estar limitado à fábrica ou à empresa, mas implicava bem a civilização industrial em seu conjunto**, com todos os “fatos de civilização” que a caracterizam. (1988, p.2, grifos nossos)

Pode-se dizer assim que, como *sociólogo*, GF preocupa-se mais com os problemas do trabalho e restringe suas reflexões ao interior da fábrica. De qualquer maneira, mesmo que muitas vezes ele não consiga ultrapassá-la, não se pode afirmar que seu pensamento reduz-se a uma concepção psico-sociológica da mesma (Alaluf, 1986). De resto, o desafio de observar o trabalho mas não ficar restrito à empresa é o mesmo com o qual a sociologia do trabalho se encontra hoje confrontada (Alaluf e Desmarez, 1988). Por outro lado, como *filósofo*, suas questões são sempre amplas: preocupado com o desenvolvimento humano numa verdadeira democracia, ele procura mostrar o perigo que representa o fato da sociedade não solicitar ao homem a utilização de suas amplas capacidades (Dadoy, 1987; 1997). Conforme Eraly (1988), toda a crítica de GF sobre a divisão do trabalho repousa nessa redução de possibilidades e, nesse sentido, ela está muito próxima da “fenomenologia concreta” que se encontra no pensamento marxiano, “e que representa simultaneamente uma ‘ética’ e um ‘materialismo’: o homem é um conjunto de potencialidades atualizadas ou então destruídas. (...) Reduzir o trabalhador (...) à hipertrofia de um número reduzido de suas possibilidades significa então atacar a própria vida” (p. 16). Para contornar esses obstáculos que ameaçam a democracia e a própria vida, ele conclui pela importância de uma formação de bom nível. De fato, GF não era um revolucionário, mas isso não significa que ele deixava as questões políticas à margem. Desse modo, quando do estudo de GF, faz-se necessário considerar não apenas as ressalvas feitas acima que relativizam sua “faltas”, como também os méritos descritos.

3.10. ...suas implicações para a análise da qualificação

Viu-se no decorrer deste capítulo que o raciocínio de GF não é linear, mas antes perpassado por vários desvios, que fazem com que uma mesma noção possa tomar sentidos

diferentes em páginas muito próximas. É nesse marco, portanto, que deve ser compreendida sua análise sobre a qualificação. Aliás, como o mostram Alaluf e Desmarez (1988), o debate sobre a qualificação é um dos que mais expressa essas nuances presentes na obra do autor.

Vejamos como se dá essa ambigüidade no que se refere à discussão da qualificação. Conforme Dadoy (1987), no início de suas reflexões sobre o trabalho, baseado na pesquisa empírica mas sem conceitos e instrumentos de análise precisos, GF não poderia ter as ferramentas que lhe permitiriam definir a qualificação e estabelecer os critérios para compará-la no tempo e no espaço. Quando o autor se refere à ela, ele a toma muitas vezes como um dado da realidade, como uma noção conhecida por todos. Pode-se dizer que esse assumir tácito sobre o conceito está ligado ao fato de que a qualificação aparece, de um modo geral, associada aos conceitos de artesanato, *métier* unitário etc., que permanecem, eles também, destituídos de definição mais precisa. De qualquer forma, existe aí um certo método – ainda que implícito – que lhe permite apreender e mensurar a qualificação (Reynaud, 1987).

No decorrer deste capítulo, pudemos mostrar que a qualificação, em GF, está relacionada principalmente à complexidade da tarefa e à posse de saberes necessários para desenvolvê-la; ou seja, à *qualidade do trabalho* e ao *tempo de formação* necessário para realizá-lo. Esses são os dois critérios que o autor utiliza para analisar a evolução dos *métiers*, da habilidade e da qualificação. Mas como ele faz para apreendê-los? Num primeiro momento, tomando por referência o artesanato, ele identifica as tarefas artesanais e as compara com as industriais, por meio de uma observação concreta e minuciosa. Em outras palavras, ele apreende a qualificação por meio da análise da evolução do *conteúdo das tarefas* antes e depois da introdução das máquinas e da organização taylorista do trabalho (Campinos-Dubernet e Marry, 1986), e conclui pelo empobrecimento das tarefas e, portanto, pela tese da degradação da qualificação. Simultaneamente, ele também toma as *estatísticas de repartição dos operários* conforme a duração de formação a essas tarefas (Ibid.). Dito de outro modo, uma vez que esta classificação oficial da França do pós-guerra é baseada no artesanato e no tempo de formação necessário para a realização de uma tarefa, ele consegue observar a proporção de *ouvrier professionnel*, *ouvrier spécialisé* e *manoeuvre* na população ativa e ratifica, assim, a sua tese: se as estatísticas mostram um aumento da proporção de O.S. e M em relação à categoria dos *professionnels*, e se esta mão-de-obra semi ou não-qualificada não se beneficia de uma aprendizagem metódica e completa, isso significa uma diminuição do tempo de formação no conjunto da população e, conseqüentemente, um decréscimo da qualificação.

Como também descrito anteriormente, GF modifica essa tese ao estudar os efeitos da automação, que podem propiciar o surgimento de novas funções qualificadas. Com os progressos na técnica, na organização do trabalho e na educação, poderia então haver uma modificação no tipo de qualificação requerida, e não necessariamente sua degradação. Mas, de qualquer modo, o “método” para apreender essa transformação é o mesmo: ele confronta sua própria observação dentro das fábricas com as taxas que são dadas pelas estatísticas das escalas de classificação da mão-de-obra em vários setores industriais. É assim que ele afirma que

a maioria dos trabalhadores classificados como “*manoeuvres spécialisés*” ou como “*ouvriers spécialisés*” (ou atribuídos a categorias equivalentes nas nomenclaturas estrangeiras) efetua tarefas repetidas, correspondentes a ciclos de duração reduzida, que não exigem aprendizagem metódica e completa, que não engajam inteiramente (e amiúde muito pouco ou absolutamente nada) sua personalidade. [Já as tarefas denominadas qualificadas supõem:] complexidade, variedade, plasticidade, exigências de habilidade e iniciativa. (TM, p.282-3)

É preciso notar que uma reflexão mais teórica sobre a qualificação só aparece em 1956, quando GF afirma sua adesão aos pontos de vista que PN acabara de expor no *Essai sur la qualification du travail*⁸¹ (Alaluf, 1986; Stroobants, 1993b). É assim que ele faz uma discussão sobre as classificações profissionais e expõe algumas ressalvas dos dados estatísticos, revelando que a classificação oficial nem sempre corresponde à qualificação real, efetivamente desempenhada. São cinco essas ressalvas: em primeiro lugar, as estatísticas francesas (da época) são insuficientes, pois não possuem uma continuidade temporal e se referem apenas a alguns setores da indústria. Em segundo, elas se baseiam nos dados fornecidos pelas próprias empresas, que nem sempre possuem uma distinção clara entre as diversas categorias profissionais. Por isso, fornecem dados com base na escala de salários, mas estas “estão longe de corresponder rigorosamente às escalas de qualificação” (TM, p.287). De fato, o autor observa em certas fábricas algumas tensões derivadas desse descompasso, isto é, do fato de que certos operários com qualificação mais elevada – em virtude do maior tempo de formação – podem ser relegados a um coeficiente mais baixo na avaliação dos salários. Daí decorre que as nomenclaturas e as escalas variam de empresa a empresa e, conseqüentemente, trabalhos idênticos podem corresponder a classificações diferentes e vice-versa. Em terceiro lugar, esses mesmos obstáculos encontram-se quando se quer comparar a qualificação em diferentes países. Na Inglaterra, por exemplo, onde aparece maior proporção de operários qualificados, isso pode se dar por ações dos sindicatos “que se esforçam para conservar o estatuto (e tanto quanto possível, o salário) dos *métiers*

⁸¹ As idéias de PN contidas nesse Ensaio serão desenvolvidas no próximo capítulo.

qualificados com empregos degradados pela mecanização” (Ibid., p.299). Se outro país apresentasse, ao contrário, maior proporção de semi ou não-qualificados, isso poderia estar relacionado à tentativa do patronato de rebaixá-los na escala profissional para que seus salários fossem diminuídos. Em ambos os casos, essas diferentes proporções das categorias profissionais relacionam-se, portanto, a diferenças fundamentais nos critérios de definição e denominação das mesmas. Finalmente, há mais dois obstáculos que de certa forma recobrem e resumem os acima mencionados:

- Muitos operários contados como “*professionnels*” qualificados estão “sobreclassificados”, (isto é, absorvidos em categorias superiores ao seu real valor profissional), particularmente nos períodos em que, por motivo de bloqueio dos salários, a ação sindical busca contorná-lo para assegurar às categorias, consideradas como desfavorecidas, um aumento de pagamento.
- Inversamente, observa-se freqüentemente em certos ramos da produção (por exemplo, indústrias químicas, refinarias de petróleo, centrais elétricas) a presença de operários classificados como “O.S.” e cujos postos de trabalho comportam, de fato, funções de atenção, responsabilidade e controle, de tal ordem que mereceriam a promoção para uma categoria superior. Mais geralmente, a correlação entre as forças operárias e patronais e a política dos salários, no curso de certas fases do capitalismo, provocam amiúde reavaliações de categorias que não correspondem, objetivamente, a diferenciações qualitativas e criam, em consequência, uma distorção na escala profissional. (Ibid., p.283)

Todas essas observações revelam dois aspectos que modificam a definição implícita da qualificação como *qualidade do trabalho* e como *posse de um saber*. Com relação ao primeiro aspecto, as ressalvas elaboradas no *Le travail en mièttres* mostram que a distribuição da qualificação entre a população ativa não resulta apenas do progresso técnico, mas também da própria definição e modificação dos critérios de qualificação. Ora, se se supõe que esses critérios são definidos por trabalhadores e empregadores, isso significa dizer que a qualificação é estabelecida socialmente. Mas GF não vai tão longe. Na verdade, desde suas primeiras obras, o autor já mostrava que o aumento dos O.S. e dos M e a diminuição do tempo de formação não estavam ligados apenas ao conteúdo do trabalho e ao progresso técnico. Mas é somente neste livro, depois de ter considerado as críticas e ressalvas de PN ao seu pensamento que ele retoma e enfatiza esse raciocínio, elaborando toda essa reflexão sobre a relação entre qualificação, classificação e salários – a qual, é preciso ressaltar, é feita apenas Apêndice Estatístico do livro. Dessa maneira, apesar de enfatizar a importância das tensões entre patrões e empregados no que se refere à classificação da qualificação e ao tempo de formação, essa análise não é o foco central de sua reflexão, aparecendo diluída no decorrer das obras. Se ele demonstra que a classificação oficial nem sempre corresponde ao trabalho efetivamente desempenhado; se ele revela que os deslocamentos na escala profissional nem sempre estão relacionados ao progresso técnico e ao conteúdo e ao trabalho; enfim, se ele

reconhece que a afirmação de um aumento ou diminuição da qualificação para o conjunto da população deve ser relativizada; as classificações acabam sendo vistas como dependentes da dinâmica da produção e não como um acordo expresso entre as partes: “quando Georges Friedmann interroga as estatísticas sobre as categorias profissionais, ele procura ver aí o efeito direto das tecnologias” (Reynaud, 1987, p.38).

Com relação ao segundo aspecto, as ressalvas elaboradas no *Le travail...* deixam claro que GF passa a considerar não somente os saberes formais adquiridos nos cursos de formação, mas também a operacionalização desse saber: o *savoir-faire*, a maneira como o trabalhador intervém concretamente no processo de trabalho, produzindo novos saberes. Se esta reflexão já estava contida no *Où va...*, é somente depois das críticas de PN que “a definição implícita da noção de qualificação parece mudar de conteúdo: a relação entre qualificação e saber passa pelas intervenções concretas do trabalhador” (Dadoy, 1987, p.27). Em outras palavras, ele conclui de suas investigações nas empresas que a formação se compõe do conjunto dos saberes adquiridos pela aprendizagem teórica e pelo *savoir-faire* resultante da prática. Assim, incorpora na análise o que hoje se denomina “conhecimentos tácitos” (Wood e Jones, 1984).

Em muitos casos, (...) o operário tem simplesmente que aprender uma série de gestos muito elementares e repeti-los. (...) Mas também não é raro encontrarem-se operários que “ruminam” durante esses longos períodos de trabalho automático e se comprazem com o gênero de idéias que levam à invenção. Pode tratar-se de uma invenção bem modesta, um simples “truque” para ganhar tempo graças a uma ligeira modificação da ferramenta ou da ordem seguida nas operações; ou, por vezes, de uma idéia com uma importância muito maior. (OV, p.253)

Entretanto, apesar disso, GF mostra que nem sempre interessa à empresa ter um trabalhador inventivo, pois isso pode representar uma ameaça (Ibid.). Assim, o autor conclui que a maioria dos trabalhos continua a ser essencialmente determinada do exterior e a parte de iniciativa deixada ao operário é extremamente reduzida. A dicotomia entre a separação e a execução do trabalho permanece central na análise friedmanniana. Da mesma forma, se o autor reconhece a importância dos saberes “informais”, ele dá prioridade ao ensino formal, levado a cabo pelo Estado. Assim, ainda que mostre os limites das classificações profissionais oficiais, ele continua nelas se apoiando para defender sua tese: menor tempo de formação é sinônimo de menor qualificação.

Por outro lado, a importância dada ao *tempo de formação* na maioria de suas obras acaba sendo recusada em um artigo escrito em conjunto com Jean-Daniel Reynaud para o *Traité de sociologie* de Gurvitch, em 1958: “Sociologie des techniques de production et du

travail". Na verdade, este artigo trava um debate com o *Essai sur la qualification du travail*.⁸² Dessa forma, se em 1956, no *Le travail en mièttres*, GF aceita as contribuições de PN, dois anos depois ele se diferencia – o que mostra, mais uma vez, as idas e vindas no seu pensamento. Assim como Naville, Friedmann e Reynaud não consideram o *salário* “um critério preciso de qualificação”, mas, ao contrário daquele, eles também recusam o *tempo de formação* como tal. Apesar de ser oficial na França, este critério simples “pode ser útil do ponto de vista econômico ou para a previsão do emprego” (p.451), mas não do ponto de vista sociológico. Isto porque a formação não é “uma quantidade homogênea”, pois há diferentes espécies de tempo em cada aprendizagem: o tempo da habituação, da familiarização; o tempo da aprendizagem propriamente dita e o tempo da prática. Além de variar conforme a organização da aprendizagem, esses tempos também se diferenciam conforme os *métiers*. Simultaneamente, a formação não pode ser uma “variável determinante”, pois certas qualidades exigidas para uma dada função (como a responsabilidade, por exemplo) “não são redutíveis a uma formação técnica” (p.451).

Referindo-se às conclusões de Alain Touraine sobre a evolução das tarefas na sua pesquisa sobre as *Usines Renault*, Friedmann e Reynaud afirmam que “a qualificação não pertence mais ao homem, mas sim ao posto” e, assim, seria mais conveniente falar não de uma classificação dos operários, mas de uma classificação dos postos” (p.451). Os autores passam a definir então a qualificação por meio de pelo menos quatro elementos (p.452):

- uma competência técnica, que pode ser mensurada pelo tempo de formação desde que se diferencie formação geral, técnica e treinamento;
- uma situação em uma escala de prestígio;
- uma frequência relativa das qualidades (inatas ou adquiridas) requeridas;
- uma responsabilidade na produção.

Na medida em que a parte relativa de cada um desses elementos modifica-se com “a evolução atual das qualificações”, Friedmann e Reynaud concluem que a qualificação não é mensurável quantitativamente, em termos de aumento ou de diminuição e, assim, somente os estudos monográficos podem dar conta da “transformação da qualificação ela mesma” (p.452).

Conclui-se assim que, apesar de elaborar, no decorrer de todas suas obras, diversas ressalvas para mostrar que a qualificação não remete apenas à *qualidade do trabalho* e ao

⁸² PN vai responder às críticas formuladas por Friedmann e Reynaud em 1963, no artigo “Reflexions a propos de la division du travail”, in: *Cahiers d'étude de l'automation et des sociétés industrielles*, Paris, CNRS, n.5, 1963, ao qual também não tivemos acesso. Esse debate será melhor compreendido no próximo capítulo.

tempo de formação necessário para desempenhá-lo, ou melhor, apesar de mostrar que as mudanças nesses dois aspectos não são necessariamente decorrentes do progresso técnico; apesar de aceitar as críticas e contribuições de PN e alargar, assim, sua concepção sobre a qualificação; apesar de – justamente por essa reflexão mais ampla – ter elaborado uma reflexão mais sistemática sobre o conceito no artigo de 1958, onde ele inclusive recusa o tempo e formação como critério da qualificação; GF acaba por concentrar suas análises nos conteúdos mesmos da qualificação, ou seja, nos saberes e saber-fazer exigidos por um dado tipo de trabalho: “G. Friedmann interessa-se sobretudo pela descrição das tarefas e pelos tipos de intervenção do operador, na medida em que ele estabelece, implicitamente, uma relação entre tipos de intervenção exigidos pelo posto e exigências de qualificação” (Dadoy, 1987, p.21). É justamente por privilegiar essas dimensões do conteúdo do trabalho e dos saberes exigidos que ele é considerado o precursor da chamada corrente “substancialista”

que identifica a qualificação do trabalho à sua complexidade ou à sua “qualidade” (ligada à importância da atividade intelectual que ele requer) e procura compreender a qualificação nela mesma, para além das formas jurídicas ou institucionais que ela pode tomar (classificações, índices de salários, categorias estatísticas...). Seu objetivo é comparar, mensurar sobre uma escala única (a partir de um indicador desta complexidade do trabalho – o mais frequentemente de formação), as diferentes qualidades da força de trabalho, a um momento dado, mas também no decorrer da história: ela faz, para isso, a hipótese de uma correspondência estreita entre o grau de complexidade de um conjunto de tarefas e as aptidões ou competências manifestadas pelos trabalhadores na execução dessas tarefas. A qualificação coincide assim com a estrutura da divisão do trabalho, a qual depende de maneira essencial da tecnologia utilizada ou das “relações capitalistas”. (Campinos-Dubernet e Marry, 1986, p.199)

Com todas as ambigüidades e limites descritos, pode-se chegar a uma postura conclusiva sobre a concepção da qualificação em GF? Pensamos que não. Nesse sentido, invocamos a própria interrogação de Alaluf e Desmarez (1988, p.3): “Disso [das contradições de sua obra] se deve concluir que Georges Friedmann concebia, como alguns hoje, a evolução do trabalho como um movimento de desqualificação-superqualificação ou bem que a qualificação não podia ser lida senão nas condições imediatas da observação, sem esperança de medida?”. Segundo esses autores, são essas ambigüidades, às vezes até contraditórias, que fazem com que seu pensamento continue a fecundar a reflexão.

4. PIERRE NAVILLE

4.1. Da arte e da política aos estudos científicos

Assim como GF, PN (1904-1993) é de origem burguesa e também inicia sua carreira na literatura, naquele momento de revolta e agitação pós Primeira Guerra Mundial: ele escreve poemas e romances e entra no movimento surrealista liderado por André Bréton (1924-1927). Esse movimento, ao lado do caráter literário e poético, possui também três dimensões que permanecerão presentes na obra de PN: a dimensão científica, a filosófica e a política (Vannier, 1996). No entre-guerras, o autor também participa de vários encontros – em 1926, vai para Moscou como membro do Partido Comunista francês e conhece León Trotsky, com quem manterá intenso contato por longo período (1927-1939) – que, ao lado da referida experiência surrealista, serão fundamentais para sua maturidade intelectual (Ibid.). Depois de 1939, a ação política deixa de ser a sua preocupação principal (ainda que nunca a abandone) e ele se dedica então aos trabalhos teóricos de filosofia; um pouco depois, consagra-se à ciência para buscar respostas para suas inquietações: primeiro na psicologia e depois na sociologia (Éliard, 1996b; Huteau, 1997). No decorrer da Segunda Guerra, ele se volta para a psicologia, e segue em direção à orientação profissional, o que, de certa forma, o aproxima das preocupações de GF no tocante às questões de formação profissional. Porém, de um modo geral, pode-se dizer que, depois de sua incursão pelas artes, seu percurso foi bastante diferente daquele de GF, até chegar aos estudos do trabalho na década de 50. Vejamos então como o autor chega aos estudos da automação e da qualificação e como essas temáticas tornam-se centrais no seu pensamento.

A vida de PN é marcada por diversas rupturas, que o fazem andar na contra-corrente e ser mal integrado na universidade. Essas rupturas são atribuídas a diversas características que marcarão sua trajetória intelectual: busca pelo rigor científico, coragem política, independência de espírito, paixão pela verdade e pela liberdade (Éliard, 1996b). Assim é que, já em 1927, ele rompe com o movimento surrealista por causa da questão do engajamento político do intelectual: para ele, os surrealistas haviam se tornado mais literários do que revolucionários. Em 1928, ele é excluído do PC francês por sustentar as posições da oposição “trotskista” que Moscou acabara de banir: antes de muitos outros, PN passou então a denunciar Stalin, que, para ele, estava deturpando a Revolução de Outubro ao engajar-se na burocratização da URSS e na repressão a todo tipo de oposição (Éliard, 1996b; Vannier, 1996). Em Trotsky, ele encontra uma possibilidade de pensar a ligação entre o movimento operário, o papel dos intelectuais e a revolução (Spurk, 1997). De qualquer forma, é preciso

ressaltar que essa ruptura não significou o afastamento do pensamento marxista; ao contrário, ele foi um dos poucos sociólogos a mostrar a pertinência das análises de Marx para as sociedades atuais (Éliard, 1996b). Como analisado no capítulo 2, é aqui que residem algumas das principais diferenças entre GF e PN: se o primeiro tem influências do marxismo – ele também não o abandona depois de seu rompimento com o PC francês –, não se pode dizer que toda sua análise seja pautada por esse referencial; já o segundo tem um profundo conhecimento da obra de Marx e escreve livros teóricos nos quais dialoga com este autor, aspirando uma perspectiva bem mais ampla.

Em 1939, ele retoma seus estudos de filosofia interrompidos por 15 anos e prepara o certificado de *licence* de psicologia – disciplina com a qual também já tinha tido contato antes de engajar-se nas artes e na política –, mas ambos são interrompidos no início da guerra, quando ele é feito prisioneiro (até 1941). Aliás, o tema da guerra, que já fazia parte de sua vida desde sua participação no movimento surrealista – este movimento insurgiu-se contra a guerra do Rif no Marrocos e rejeitava o exército francês –, volta com mais intensidade no decorrer e pós Segunda Guerra. Sua ativa participação nas lutas anticolonialistas também é um indício desse seu interesse. Ao estudar as questões militares, tomando Clausewitz como referência, ele estabelece relações entre o exército, os conflitos armados e as revoluções políticas e as lutas sociais (Vannier, 1996). Como visto anteriormente, ele dedicou um capítulo do *Tratado* a essa temática.

Liberado em 1941 por razões de saúde (Danvers, 1997; Huteau, 1997), ele consegue, ainda durante a guerra, dar continuidade aos estudos de psicologia: em 1942, publica *Psychologie, science du comportement*, obra na qual analisa o *behaviorismo* de Watson, e entra, com a ajuda de Henri Wallon – professor de psicologia do *Collège de France* –, no *Institut National de Orientation Professionnel* – INOP (Tanguy, 1996; Vannier, 1996). Em 1943, obtém o diploma de conselheiro. Entretanto, suas divergências com Henri Piéron, também desse Instituto, fizeram com que ele fosse afastado da instituição (Tanguy, 1997c).

Do ponto de vista teórico, PN insurgiu-se contra o pensamento dominante na época, que acreditava que uma distribuição mais justa das repartições profissionais far-se-ia por meio das diferenças de aptidões entre os indivíduos. Em outras palavras, essa corrente – denominada “psicologia diferencial” e da qual Piéron era grande defensor – afirmava que as diferentes posições dos indivíduos, o seu sucesso ou fracasso, dependiam de suas aptidões inatas. Baseando-se em técnicas supostamente neutras e confiáveis (psicométrica), que faziam um balanço prévio das funções mentais humanas e atribuíam aos indivíduos coeficientes numéricos relativos a essas funções – sem o estudo concreto das profissões –, ela acreditava

então ser possível reconhecer o talento daqueles que não tinham condições de continuar os estudos além do limite obrigatório, contribuindo, assim, para uma distribuição social mais justa (Clot, 1995; Tanguy, 1997c). É contra essa naturalização das aptidões que PN se posiciona⁸³ – ver-se-á mais à frente que ele fará o mesmo com a questão da qualificação.

Por meio de uma leitura muito particular da psicologia do comportamento, ele sintetiza na *Théorie de l'orientation professionnelle*, de 1945, toda sua crítica a essa posição: para ele, não é possível separar o indivíduo das tarefas que ele realiza e extrair suas aptidões – no sentido de disposição nata – *a priori*, anteriores ao ato mesmo que as determina e as cria. Para PN, há uma “aptidão geral para o trabalho”, que, sob o efeito da divisão do trabalho, é transformada em aptidão particular. Isso significa que as aptidões são construídas e moldadas pelas necessidades de uma sociedade e pela sua maneira de satisfazer essas necessidades. Mesmo admitindo que os indivíduos sejam mais aptos a esta ou aquela atividade, resta explicar como estas tendências são compatíveis com as necessidades sociais em matéria de exercício de profissões, isto é, em última instância, com a estrutura econômica da sociedade.

Para exprimir assaz grosseiramente a questão: há, por exemplo, quaisquer motivos biopsicológicos para admitir que um quarto, metade ou dois terços da população ativa se consagre à indústria, e o resto à agricultura? **Há algum motivo do mesmo gênero para admitir que 20 ou 25 por cento da população industrial seja “qualificada”?** Há também motivos deste gênero para explicar a diferente composição de idades segundo os grupos profissionais e os seus níveis hierárquicos? E quais são os motivos psicológicos que permitiriam estimar para o futuro a taxa de renovação do emprego neste ou naquele grupo profissional? (Naville, 1975, p.238-9, grifos nossos)

A repartição profissional, ou seja, a proporção entre os diferentes ramos profissionais, não é, portanto, fruto do acaso e “não é também a expressão de diversidades prévias de aptidões naturais; é a consequência de um dado regime social” (Ibid., p.69). Em outras palavras, a diferenciação das capacidades individuais não é um fenômeno natural mas antes tem origem na estrutura econômica da sociedade e na divisão social do trabalho daí decorrente, na qual intervêm mecanismos econômicos e medidas institucionais e políticas, tais como os fenômenos de seleção, de restrição, de transferência, de adaptação, de coação, etc.

Ninguém, reconhece D.J.Dewey, “é igualmente livre para escolher entre todas as possibilidades profissionais que oferece o conjunto da sociedade”. O Estado age seletivamente para afastar certas alternativas do indivíduo (por exemplo: concursos) e para o obrigar a outras (prestações de serviços, requisições); a indústria privada possui os mesmos poderes marginais, sob uma outra forma (tradição, seleção, desemprego). Mas isto ainda não basta para produzir o afluxo proporcional necessário. Uma das causas mais citadas é a das diferenças de salários, devendo as profissões mais bem pagas atrair a mão-de-obra necessária. (Ibid., p.255)

⁸³ “A cada um, segundo suas aptidões” era, na época, uma tese progressista partilhada não só por psicólogos como também por sociólogos (Tanguy, 1996). Lembre-se que GF via a avaliação das aptidões como um meio de atenuar os efeitos nocivos da organização taylorista, adaptando melhor os homens às suas tarefas.

Buscando assim analisar as aptidões não abstratamente mas no seu meio social de pertencimento, PN recusa o termo e passa a falar em *adaptidão* (*adaptitude*) e em seus determinantes sociais, “porque a verdadeira questão é a da adaptação” (Ibid., p.257) às necessidades sociais. Ver-se-á posteriormente que essa ênfase nas “necessidades sociais” também estará presente na reflexão que o autor faz sobre a automação e sobre a qualificação.

Podemos admitir (...) que as capacidades particulares e o êxito só podem ter significado, e mesmo existência real e controlável, na medida em que se encontram reveladas de certa maneira pelo processo social de produção. No fundo, *dizer que um ser humano dispõe de certas aptidões particulares é apenas uma maneira de exprimir que a sociedade exige dele certas formas de atividade técnica e econômica*. Empregamos o termo sociedade para designar todas as hierarquias interferentes que gravitam à volta da posição econômica, profissional, familiar, religiosa, política geográfica dos grupos humanos, contraditoriamente determinados. (Ibid., p.57)

Depois da saída do INOP, PN é enviado à Agen para dirigir um centro de orientação profissional, e aí permanece até a Liberação. A partir da prática cotidiana, ele percebe as contradições entre a maneira como era orientada a questão da “escolha da profissão” – de maneira essencialmente *a priori* e individual, em função das pretendidas aptidões naturais – e as reais e concretas possibilidades dos jovens nessa escolha (Dadoy, 1997): essas eram condicionadas pela divisão social do trabalho e variavam conforme a conjuntura histórica, na época marcada pelas as necessidades econômicas, políticas e militares da guerra e do pós-guerra (Cardi, 1997). Assim, ele mostra o risco que “representa o uso de técnicas para mensurar um fenômeno (as aptidões) que não tem existência própria” (Tanguy, 1996, p.57). Em decorrência disso, o autor acentua sua crítica ao que considera uma ideologia e postula que os orientadores deveriam mudar sua metodologia: “é preciso, em primeiro lugar, conhecer a estrutura da coletividade para apreciar corretamente a vida seguida pelo indivíduo”⁸⁴ (Naville, 1975, p.239). É, pois, para recusar a idéias de “natureza humana” e de transmissão hereditária dos “traços mentais”, impregnadas na orientação profissional da época, que o autor recorre à psicologia comportamental de Watson: por meio do *contato com os fatos*, essa psicologia mostra que esses traços não resultam de uma herança biológica mas, ao contrário,

⁸⁴ Ainda que os ramos profissionais preexistam à escolha individual e que as capacidades de cada um devam se *adaptar* às necessidades sociais, o futuro de cada criança não está previamente traçado. Há uma margem de variação, ainda que não infinita. É aí que pode atuar o orientador profissional, desde que não perca “de vista o caráter social da produção e da troca, [isto é,] o caráter mais ou menos indiferenciado do trabalho, (...) e não de uma suposta especificidade de aptidões para um ofício completo. (...) Se a adaptação da população educada aos seus futuros empregos não é domínio da pedagogia propriamente dita (...), ela interessa todos aqueles que se preocupam acerca do futuro dos jovens para além da escola, mas *a partir* da escola. (...) Conhecer as condições reais de uma adaptação que se efetua apesar de tudo, é já tornar mais fácil o seu melhoramento. Aos que nos objetarem que uma previsão das necessidades do emprego levada até o pormenor arrisca-se a predeterminar o futuro dos jovens, e a exagerar mais ainda as mutilações da pessoa que o sistema atual acarreta, responderemos que *o conhecimento do conjunto não implica predisposição do detalhe*; pelo contrário, deve reforçá-la. Entre o que escolhe sem saber e o que escolhe com conhecimento de causa, há uma diferença que deve ser importante para o educador: justamente aquela que se observa entre os atos iluminados pelo máximo de cultura e os que resultam apenas do jogo obscuro de forças desconhecidas”. (Naville, 1975, p.246; 271; 275)

dos comportamentos adquiridos pelos indivíduos depois de seu nascimento, comportamentos estes que sofrem influência do meio. Em outros termos, o *behaviorismo* era um instrumento de crítica à psicologia da época que, reduzindo a atividade humana à subjetividade individual, produzia um divórcio entre a consciência individual e a sociedade (Alaluf, 1997a e b).

Logo depois da Liberação, PN entra como bolsista do CNRS – também com o apoio de Wallon – no Laboratório de psicologia infantil e, depois de 1948, torna-se assistente de pesquisa em psicologia (Huteau, 1997). Entre 1949 e 1950, ele realiza diversos trabalhos nessa disciplina, como a aprendizagem do desenho na criança e a representação do *métier* para os adolescentes (Ibid.), para ratificar que “a destinação dos indivíduos a certos empregos é inseparável das condições de sua socialização, em particular das modalidades de escolarização e da situação do mercado de trabalho” (Alaluf, 1997a, p.251). Porém, novamente devido ao uso que fazia da psicologia do comportamento e também por suas posições políticas, ele é convidado a se retirar dessa disciplina – o que marca mais uma exclusão em sua vida.

Do ponto de vista político, uma vez que a psicologia era controlada por pesquisadores membros do PC francês, estes não iriam aceitar alguém que fazia parte do movimento “de oposição de esquerda” (Éliard, 1996b; Vannier, 1996). Para Huteau (1997), essa explicação parece pouco provável, já que, tendo o apoio de Wallon – membro do PCF –, PN conseguiria permanecer em um ambiente que lhe era hostil. Dessa maneira, Huteau sustenta que as razões que o fizeram mudar para a sociologia devem ser procuradas na dinâmica interna de seu pensamento. De fato, desde 1945, preocupado com os problemas da repartição profissional e do funcionamento e da dinâmica do sistema de emprego – que “estão entre os mais importantes que se podem pôr à sociedade industrial contemporânea, quaisquer que sejam as suas formas sociais e políticas” –, PN afirma que os mesmos, uma vez que têm incidências sobre os indivíduos, “não são uma pura questão de economia, mas aproximam-se da sociologia considerada simultaneamente como investigação dos movimentos sociais e como condução ou orientação destes” (Naville, 1975, p.237-8). Assim, se se pensar que “sua passagem pela orientação profissional e sua formação marxista conduziram-no a valorizar fortemente os fatores econômicos e sociais da orientação” (Huteau, 1997, p.211) e que esses aspectos fizeram-no analisar as relações da educação com o trabalho (Tanguy, 1996), não é difícil de encontrar dentro de sua própria vida e obra os elementos que o conduziram à sociologia.

É assim que PN abandona a orientação inicial à psicologia e se dirige à sociologia – lembre-se: disciplina cujo futuro ainda era incerto na época e que provocava grandes

polêmicas entre os intelectuais franceses. Ele entra no *Centre d'études sociologiques* (CES) e também ajudará a renovar a sociologia na França, principalmente com seus estudos sobre o trabalho e a automação. Em 1956, o autor cria a revista *Cahiers de l'automation* – cujo nome será logo depois modificado para *Cahiers d'étude des sociétés industrielles e de l'automation* –, que se tornará o meio de expressão do grupo que estuda essa temática. Pierre Rolle (1996a) revela que a publicação desses cadernos foi interrompida porque “nós falávamos das relações salariais e a administração da época considerava que o salariado era um objeto para os economistas e não para os sociólogos” (p.31). É preciso atentar para esse fato porque a questão salarial é central na análise navilliana sobre a automação e a qualificação, como se verá ainda neste capítulo.

Ainda em 1956, PN também defende sua tese de *doctorat d'état*: “De l'aliénation à la jouissance”, que será publicada anos mais tarde com o título *Le Nouveau Leviathan*, em referência a Thomas Hobbes. Na verdade, essa obra será constituída por cinco volumes que discutem a fundo a teoria de Marx e sua aplicação nos regimes socialistas. Um último volume também deveria ser consagrado a essas questões, mas ele se transforma numa discussão epistemológica sobre o valor heurístico da análise marxista e da análise sociológica para compreender as mudanças que atingem nossas sociedades: *Sociologie e logique*, publicado em 1982 (Vannier, 1996). Aliás, a lógica e a epistemologia são dois elementos constantemente presentes no pensamento do autor: ele confere grande importância às relações lógicas para a compreensão das relações sociais (Lucas, 1996). A filiação ao raciocínio lógico – tão estranho aos sociólogos – e, principalmente, a influência de Charles Sanders Peirce, ressaltam a importância que ele dará ao *signo* em várias de suas obras – inclusive no *Vers l'automatisme social?*, como se verá posteriormente. A importância da epistemologia deve ser compreendida no seu desejo de dar legitimidade às ciências sociais, isto é, de dar-lhes o mesmo estatuto das outras ciências.

É muito importante notar que foi a partir de 1956 e na década seguinte que PN publicou a maior parte de suas reflexões dedicadas ao tema do trabalho, e que são aquelas que lhe conferiram algum reconhecimento e notoriedade entre os sociólogos (Dadoy, 1997): em 1956, ele publica *Essai sur la qualification du travail* (na verdade, é uma tese secundária à *De l'aliénation...*); em 1961, os resultados da enorme pesquisa por ele dirigida: *L'automation et le travail humain*; em 1963, a síntese dessa investigação em *Vers l'automatisme social?*.

Nesta dissertação, analisaremos a primeira e a última obra, além dos artigos do *Tratado de sociologia do trabalho*.⁸⁵

A partir dessa breve descrição do percurso intelectual e profissional de PN, percebe-se que ele era possuidor de interesses diversos: literatura, política, filosofia, psicologia, sociologia, economia, lógica, epistemologia, questões militares. Dentro desses domínios, diversos temas foram por ele analisados: o comportamento, o tempo, a orientação profissional, a qualificação, a automação, o salário, a planificação, a estratégia militar. É por causa dessa abrangência que muitos lhe caracterizam como um enciclopedista (Éliard, 1996b; Vannier, 1996) que sempre buscou a

articulação de saberes racionais suscetíveis de dar conta e de contribuir ao domínio dos processos sociais. [Essa maneira de agir] participa talvez de um mesmo objetivo: proceder, pelo conhecimento e pela ação, a uma crítica radical de estruturas sociais que, tanto nas sociedades capitalistas como nas burocráticas [URSS], opõem-se ao pleno desenvolvimento da atividade humana. Também se pode conceber que seu interesse pela filosofia materialista do século XVIII, seu engajamento no movimento surrealista, sua decisão de juntar-se a Trotsky depois de 1927 no combate contra o stalinismo, sua constante visita rigorosa à obra de Marx e Engles, constituem diferentes aspectos de um objetivo único: aquele de contribuir à compreensão e à abolição de relações sociais que entravam a liberação do homem. (Éliard, 1996b, p.14).

4.2. A importância do método no pensamento de Pierre Naville⁸⁶

Em PN, o conhecimento, a crítica objetiva, pode transformar os acontecimentos: é a elucidação de seus determinantes que possibilita aos indivíduos e aos grupos refletirem sobre eles e os dominarem (Alaluf, 1997b). Isso significa que “o campo político permanece (...), por excelência, o terreno de validação dos enunciados que a ciência permite elaborar” (Ibid., p.28-9). Entretanto, se a ciência (objetividade) e a ação (política) estão presentes na postura intelectual de PN, faz-se necessário notar que: 1) se ele foi um marxista durante toda sua vida, *ele o foi rigorosamente, e não dogmaticamente*: “não se trata, para ele, de repetir o pensamento e as análises de Marx, mas sim de servir-se deles como base, como método, para analisar a sociedade. (...) Marx é presente também na necessidade de recorrer, toda vez que necessário, à história” (Lucas, 1996, p.47-8); 2) se ele foi um militante e crítico, se participou de todas as ações e conflitos de seu tempo, ele foi um pesquisador extremamente preocupado com o rigor científico na análise da realidade. Esse é um atributo que a maioria de seus leitores lhe atribui (Éliard, 1996a e b; Lucas, 1996; Rolle, 1996c; Tanguy, 1996). Assim, se

⁸⁵ Para designar as obras (livros) de Pierre Naville, utilizaremos as seguintes abreviações: *Essai sur la qualification du travail*. Paris: Rivière, 1956 (**EQT**); *Vers l'automatisme social? Problèmes du travail e de l'automation*. Paris: Gallimard, 1963 (**VAS**). As partes de livros serão identificadas pelo sistema autor e data.

⁸⁶ Retornaremos aqui a questão metodológica – já analisada anteriormente (cf. p.68-76) – pois ela é central nas obras de PN.

PN não isolava a análise científica de uma reflexão filosófica ou política sobre o mundo (Tanguy, 1997c), essa conjunção só podia ser feita se o estudo fosse rigoroso e o mais próximo possível dos fatos. Se havia uma polaridade entre seus dois objetivos – a objetividade/ciência e a ação/política – o autor não os misturava, mas também não os isolava completamente (Rolle, 1996c). Analisando a resolução dessa polaridade no pensamento de PN, Rolle (1996c) pergunta e responde simultaneamente:

se uma ciência social é possível, se ela é necessária, não é por que ela deve colaborar (...) à liberação do homem? E essa ciência é então necessariamente um movimento, pois ela não é nunca tão completa, tão segura, tão precisa, tão ampla para que se possa definir, a partir dela e sem hesitação, os atos coletivos que contribuirão a essa liberação. (...) A ciência não é talvez nada além dessa instituição lingüística graças a qual os homens designam o conjunto das realidades das quais têm necessidade para compreender o sistema no qual eles vivem e para dominá-lo. (p.71; p.76)

Na verdade, PN tinha entre seus objetivos o de construir uma legitimidade específica para as ciências sociais (Éliard, 1996b), ou ainda, o de construir uma ciência geral sobre o comportamento humano em sociedade – objetivo que pode estar relacionado ao fato dele ter estudado e participado de tantas áreas do conhecimento humano (Rolle, 1996c). E, em todas elas, é a posição materialista que o guia; não um materialismo determinista e inerte, mas sim como movimento relacionado ao homem, à questão do comportamento, o que, por sua vez, é associado à idéia de adaptação, de plasticidade e de probabilidade (Tanguy, 1996). Dito de outro modo, PN procurava “apreender simultaneamente os comportamentos individuais e as estruturas sociais” (Tanguy, 1997c, p.173), para desenvolver uma “teoria da ação recíproca entre indivíduos e grupos” (Rolle, 1996a, p.29). É aí que reside a importância da lógica e da epistemologia em seu pensamento: no livro *Sociologie et logique* (1982), ele apresenta uma lógica que deveria evidenciar o conjunto de sua obra, “pois esta lógica parte do comportamento para chegar às formas sociais onde esse comportamento se desdobra e entra em combinação” (Rolle, 1996b, p.53). Ao mostrar a necessidade de pensarmos conjuntamente a realidade nos domínios das humanidades, vários afirmam (Alaluf, 1997b; De Terssac, 1996; Rolle, 1996b e 1997b; Tanguy, 1996) que ele não é um sociólogo do trabalho, mas sim um *sociólogo das relações*: é assim que as esferas do trabalho, da técnica, da qualificação e da educação devem ser pensadas em conjunto e na sua relação com o sistema social.

Essa intenção de construir uma ciência geral não significa valorizar a interdisciplinaridade – como o faz GF. Ao contrário, como revela Rolle (1996c), enquanto esta

supõe que disciplinas já constituídas se reunam, se conciliem, se reconheçam e dêem legitimidade uma à outra, antes de conciliar seus resultados e seus métodos, [naquela]

individualizam-se, organizam-se, purificam-se, constituem-se disciplinas das quais é preciso encorajar a tendência à especificidade, até o momento no qual elas serão tão perfeitamente autônomas em seus princípios, tão fechadas em seus limites, que se tornarão capazes de entrar novamente na ciência social geral para provocar as outras ciências e fazê-las avançar. (p.73)

Contrário a todas as classificações disciplinares, PN optaria muitas vezes pela denominação “ciências sociais”, em vez de “sociologia”. Também para ele não era possível estabelecer uma demarcação real entre a economia e a sociologia. Independentemente disso, “ele afirma por toda parte sua vontade de fazer ciência” (Tanguy, 1996, p.65). Com essa preocupação em construir e utilizar métodos que garantissem uma postura científica, ele ressalta dois aspectos quando analisa a metodologia das ciências sociais no *Tratado*. Em primeiro lugar, ele insiste na necessidade de *objetivação* e de *medida*:

Como todo trabalho tem por objeto e fim a produção, destinada inicialmente à subsistência e à perpetuação da espécie, a experiência revela que nenhum grupo social pode deixar de *organizar-lhe*, de um modo ou de outro, as modalidades. O que vale dizer que também não pode deixar de medi-lo. Com o trabalho, que é uma forma de atividade própria da sociedade, e não simples efeito da natureza, a **medida** se torna, forçosamente, um dos traços essenciais da organização. **As medidas** não são, portanto, no domínio do trabalho, listas feitas arbitrariamente por simples preocupação de análise; **são, em primeiro lugar, exigências sociais nascidas da necessidade de assegurar certas produções e repartir, equilibrar, de um modo ou de outro, essa necessidade entre os membros dos diversos grupos sociais.** (Naville, 1973c, p.58, grifos nossos)

Vê-se assim que não se trata da “medida em termos físicos, mas antes de estrutura de ordem” (Tanguy, 1996, p 66), pois, “em matéria de trabalho, tudo se classifica e se ordena” (Naville, 1973c, p.59). Em segundo lugar, ele enfatiza a necessidade de administrar a prova e de produzir enunciados verificáveis. Simultaneamente, deve-se lembrar que cada uma dessas provas pode ser questionada com uma nova pesquisa; ou seja, cada fato novo é um desafio para a teoria científica, que deve então ser concebida como uma “ciência em ato”, e não como uma conquista da verdade suprema (Rolle, 1996c). Como afirma Rolle (1993, p. 240), “a ciência é uma construção intelectual onde o fato pode ser antecipado pela dedução, e não se assegura senão por ela, mas onde cada observação coloca à prova o edifício inteiro”.

O imperativo de objetividade reforça a importância do método na maneira de encarar a realidade social e explica também sua prudência em relação às conclusões de suas pesquisas, nunca dogmáticas e unilaterais (Dadoy, 1997). Assim, se PN procura trabalhar com grande rigor, associando a reflexão sobre a construção de categorias com o trabalho de *terrain*, de objetivação e de medida, simultaneamente, ao preocupar-se com as singularidades e com as transformações das estruturas, ele “desestabiliza permanentemente os campos tal como eles são constituídos, e convida a pensar as codificações existentes” (De Terssac, 1996, p.84). Essa necessidade presente em PN de não tomar a ciência e a sociedade como dados, estruturas fixas, também é ratificada por Tanguy (1996) e Lucas (1996): enquanto a primeira acredita

que o autor “estava mais preocupado com ‘a circulação social’ do que com a reprodução” (p.61), a segunda afirma que

ele quer que a sociologia seja uma ciência da sociedade, mas a sociologia deve sempre se preocupar com a ciência sob o aspecto o mais rigoroso. (...) A investigação científica não pode jamais se gabar de ver seus princípios definitivamente adquiridos, sobretudo nas ciências que se ocupam do comportamento do homem. Este deve ser sempre confrontado com a experiência e a experiência é aqui indissociável da história. (p.50)

Novamente é preciso ressaltar que essa atividade científica é inseparável da sua necessidade de contribuir para a emancipação humana; ainda que o autor não acreditasse que a ciência pudesse resolver todos os problemas (Éliard, 1996a), ela deveria agir sobre o sistema social e receber simultaneamente sua influência (De Terssac, 1996). Finalmente, se todos os diversos aspectos descritos da vida de PN – idéias, teorias, fatos e ações – fazem parte da sua sociologia, é preciso tomar cuidado – como o queria o próprio autor – ao falar desses momentos para não se misturar os diferentes níveis de suas atividades e transformá-los num amálgama. Isso porque, como nos mostra Lucas (1996, p.41), “o amálgama era absolutamente contrário ao pensamento de Naville e de sua atitude perante os fatos e perante a vida. E se se quiser caracterizar o homem Naville em todos os seus aspectos, é bem por sua maneira de guardar distância frente a tudo o que ele analisa”.

Essa apresentação do itinerário de PN é obviamente esquemática e simplista, dada a abrangência do percurso intelectual deste autor.⁸⁷ De qualquer maneira, apesar de toda a amplitude de sua obra e também de ter participado, junto com GF, da renovação da sociologia na França, e especialmente da fundação da sociologia do trabalho, PN permanece, como nos diz Éliard (1996b), desconhecido na Universidade.⁸⁸ Mas por que ele não teve tanta notoriedade?⁸⁹ Além dos desentendimentos que PN suscitou nas instituições e universidades,

⁸⁷ O recurso a referências secundárias sobre PN foi fundamental para a elaboração desta dissertação, basicamente por dois motivos: em primeiro lugar, há um número relativamente grande de artigos e de livros dedicados a ele, especialmente depois de sua morte, em 1993 – algo que não encontramos com relação a GF; em segundo, dada a complexidade do seu pensamento, a leitura dessas publicações foi essencial no sentido de organizar o pensamento do autor e, depois, ratificar ou discordar das posições nelas contidas.

⁸⁸ É preciso ressaltar a importância de Pierre Rolle – discípulo mais fiel de PN – na preservação do pensamento do mestre na sociologia do trabalho. Se grande parte de suas reflexões nessa área foi esquecida, o que restou deve-se em grande parte ao empenho de Rolle, que buscou difundir, desenvolver e atualizar as orientações de PN (Dadoy, 1997).

⁸⁹ Pierre Rolle (1996a; 1997a) conta que tem havido um interesse em recuperar o pensamento de PN. Há poucos anos, por exemplo, o Ministério da Pesquisa levou a cabo um trabalho sobre o automatismo com várias pessoas. E o que convergiu de suas contribuições? Justamente a referência a PN. De qualquer forma, se um esquecimento ocorre na Europa, pode-se imaginar sua (não)presença no Brasil. Quando se percorre a obra dos sociólogos do trabalho brasileiros dos anos 50 e 60, percebe-se que eles têm contato com a sociologia francesa, mas este contato dá-se principalmente por intermédio de GF (cujo livro *Le travail en mièttres*, traduzido para o português, foi muito popularizado na década de 60). As referências a PN no campo da sociologia são poucas e, quando aparecem, são retiradas, em sua maioria, do *Traité de sociologie du travail*, também traduzido. Hoje, com o reaparecimento intensificado das discussões sobre a qualificação, alguns estudiosos brasileiros estão retomando a análise desses autores (Machado, 1996; Paiva, 1989; Rosa, 1991). É preciso ressaltar que a única obra traduzida para o português foi *Théorie de l'orientation professionnelle* (1945), que é classificada no campo da psicologia.

em nome da liberdade de pensamento, Vannier (1996) arrisca-se a dizer que a notoriedade de um autor depende ou da sua posição institucional – isto é, “um reconhecimento que ultrapassa o domínio científico” – ou de seu percurso no ensino. PN, porém, “indiferente às marcas honoríficas, jamais ocupou outras funções que não aquela de sub-diretor do CES entre 1963 e 1968” (p.28). Ao mesmo tempo, mesmo depois da criação da *licence* de sociologia em 1958, ele não se dirigiu ao ensino superior, dedicando-se sempre à pesquisa (Danvers, 1997; Vannier, 1996). Ou, simplesmente, como diz Lucas (1996), PN era tão independente que nunca se preocupou em abrir portas que não se queriam abrir a ele.

Ao mesmo tempo, pode-se imaginar que esse esquecimento das reflexões de PN deve-se à própria dificuldade de compreensão de seu pensamento, complexo e profundo, expresso numa exaustiva bibliografia. Dessa maneira, dada a abrangência e inter-relação de temas, que são tratados teoricamente, não esperamos aqui contemplá-los todos. Dado o objetivo desta dissertação, pretendemos apenas analisar alguns dos elementos dessa obra tão vasta, quais sejam, o da automação e o da *qualificação*. Vannier (1996), admirando a amplitude da reflexão do autor, propõe algumas questões no seu artigo sem, no entanto, ter a pretensão de respondê-las; ela deixa para o leitor essa tarefa: “Pierre Naville representa uma figura singular, atípica da sociologia do pós-guerra? Existe um itinerário intelectual particular aos sociólogos desta geração? O que ele reteve de sua herança literária, política, filosófica? Em que sentido sua formação inicial orientou sua produção sociológica? Pode-se reencontrar traços comuns entre os temas, os objetos, o método, a conceptualização?” (p.20). Depois de termos tido contato com algumas obras do autor e também com as de seus estudiosos, poderíamos tentar respondê-las, mas, a nosso ver, mais interessante é suscitar outras questões e poder, talvez, incitar outros pesquisadores e estudiosos a conhecerem-no.

4.3. Pierre Naville e os estudos sobre a automação

PN inicia suas pesquisas sobre o trabalho em meados dos anos de 50, portanto uma década depois GF. Se, por um lado, as obras deste último ainda eram a primeira referência na sociologia do trabalho, por outro, as interrogações sobre as conseqüências técnicas, econômicas e sociais da automação haviam se intensificado: uns se inquietavam com o risco do desemprego, enquanto outros acreditavam que a automação contribuiria para estabilizar o emprego; alguns evidenciavam o desaparecimento dos antigos *métiers*, enquanto outros mencionavam a quase desapareção de *manouvres*; alguns assinalavam forte pressão sobre os salários, enquanto outros enfatizavam a passagem do sistema de salário por rendimento para o sistema de salário por tempo (Dadoy, 1997). Em resumo, as opiniões as mais contraditórias

estavam polarizadas “entre os friedmannianos que pensa[va]m que o trabalho em migalhas [era] a forma dominante do momento e risca[va] permanecê-lo por muito tempo, e os otimistas que apoia[va]m a difusão rápida da automação” (Dadoy, 1984, p.70). Apesar dessas contradições, diversas publicações concluíam que a introdução da automação exigiria mudanças na estrutura dos efetivos e uma certa mobilidade da mão de obra, o que, por sua vez, demandaria altos níveis de “qualificação” e, conseqüentemente, uma intensificação na formação profissional.

E quando, no 4 de outubro de 1957, a U.R.S.S., surpreendendo os Estados Unidos, colocou em órbita o Spoutnik, o primeiro satélite artificial, o Ocidente, consciente de seu retardo tecnológico, decidiu, pelo intermédio da O.C.D.E., reforçar o aparelho de formação inicial com urgência, consolidando ao mesmo tempo a tese da qualificação. (Dadoy, 1997, p.283)

Nesse cenário de grande inquietação, alguns pesquisadores, beneficiados pelas experiências anteriores (iniciadas com GF), enfatizavam a fragilidade de observações dispersas, pontuais e dificilmente comparáveis, e insistiam na necessidade de novas investigações, mais rigorosas do ponto de vista metodológico e temático, sobre as relações entre automação e economia, automação e mão-de-obra, automação e sociedade. Partindo dessa demanda social, o CNRS lança um ambicioso programa de pesquisa e designa PN para sua coordenação: *L'automation et le travail humain*,⁹⁰ que deveria dar conta de setores industriais inteiros, a fim de apreender a amplitude do fenômeno estudado. De uma parte, PN realiza uma investigação extensiva em dois setores (mecânico e têxtil), aos quais envia questionários pelo correio; de outra, leva a cabo investigações monográficas, em alguns ramos particulares (biscoitaria, tipografia, petróleo, refinaria de açúcar) (Dadoy, 1984; 1997). Depois de quase uma década (1955-1962) realizando pesquisas sobre a automação, o autor publica em 1963 a síntese de sua reflexão no livro *Vers l'automatisme social?*.

É preciso lembrar que foi sua trajetória no campo da orientação profissional que o fez interessar-se pela sociologia e especificamente pelos estudos sobre a automação. Como diz Dadoy (1997, p.271), “esta experiência crucial será determinante nas orientações de suas pesquisas futuras, especialmente na reflexão sobre os processos sociais de alocação dos indivíduos na estrutura de empregos de uma dada sociedade e no estudo da evolução da natureza e da estrutura dos empregos, que o conduzirão a se interessar pela automação”. Como *sociólogo das relações*, ele vai, no estudo desta temática, *relacionar* os campos, os

⁹⁰ Se, desde 1956, um montante de crédito foi destinado para a realização da pesquisa sobre a automação, o início da década de 60 torna-se um momento crítico para a sociologia do trabalho, em virtude da passagem de GF para os estudos de comunicação de massa, do pedido da Armand Colin de uma obra de síntese sobre a disciplina, ainda pouco institucionalizada, e também do relativo esgotamento de recursos, que seriam destinados, a partir de então, para a sociologia urbana, então em pleno desenvolvimento (Dadoy, 1997).

objetos, os níveis de análise: trabalho, salário e educação, qualidade e medida social (De Terssac, 1996).

É assim que, se PN, do mesmo modo que GF, também parte da *situação de trabalho*, ele o faz de uma perspectiva bem mais ampla, por meio de suas ligações com a estrutura social: sendo o trabalho a forma geral na qual se exprimem todas as relações sociais, ele estende a análise da relação de trabalho à análise do salariado como forma de troca social específica da sociedade capitalista.⁹¹ O trabalho é assim central não porque possui algum privilégio ontológico, mas porque designa um conjunto de relações mais gerais e de maior alcance do que as outras, relações pelas quais a atividade dos homens é composta, distribuída, mensurada, disputada e renovada (Rolle, 1993) Dessa forma, se o trabalho está no centro das lógicas de produção e reprodução das sociedades, é porque a atividade de produção é central, e aqueles que produzem são os assalariados (Lucas, 1996). Dito de outro modo, se o trabalho é o *enjeu* fundamental das relações sociais, compreendê-lo é compreender o sistema de relações sociais do qual ele é o *enjeu*, qual seja, esse modo de produção particular que é o salariado (Célérier, 1997b). É na falta desse enfoque, aliás, que reside a principal crítica de PN aos sociólogos do trabalho da época: estes deixam de lado a função dos salários, mas é justamente o estudo dessa função que permite *relacionar*, tanto no regime capitalista quanto no socialismo de Estado, as estruturas técnicas às estruturas econômico-sociais (Naville, 1981b).

Nas sociedades modernas, “o salário desempenha uma função geral e necessária: é a forma própria de retribuição do trabalho das pessoas ou dos grupos que não têm a propriedade dos meios de produção” (Naville, 1973f, p.136). Se o salário é, na perspectiva marxista, uma alocação monetária que permite a reconstituição da força de trabalho, ele não é um modo de remuneração entre outros, mas é o modo de participação na sociedade: como remuneração do trabalho, ele compromete as relações sociais na empresa (organização e condições de trabalho, classificações, mobilidade); como meio de reprodução da força de trabalho, ele diz respeito à família, à formação geral e profissional e ao consumo (Alaluf, 1986). Assim, mesmo que atue indiretamente sobre outras formas de rendimento, há um movimento de extensão do salariado que faz com que a estrutura salarial da economia, isto é, as disposições regulamentares que regem os assalariados, imponham seus critérios a toda vida social. Isto significa que o salário “designa a forma dominante do critério diretamente comensurável de

⁹¹ Para PN, os países do “socialismo real” (ou, como preferia o autor: “socialismo de Estado”) não são a antítese do capitalismo, nem um modelo alternativo, mas sim um regime de exploração específico, já que eles também se assentam em um sistema econômico fundado sobre a extensão do salariado e do capital. Neles, as formas complexas do salário são muito semelhantes às dos países industriais desenvolvidos: os planejadores e chefes de empresa, de um lado, e os assalariados de outro, também se confrontam – numa relação de poder assimétrica – para estabelecer as remunerações e a hierarquia do trabalho (Naville, 1973f). Em uma palavra, neles também o valor de troca impõe suas leis aos indivíduos e à sua consciência (Burnier, Célérier e Spurk, 1997).

todo o trabalho” (Naville, 1973f, p.135). Ele é a *forma objetiva do julgamento social* sobre o valor do trabalho, isto é, a *medida* comum pela qual o valor do trabalho pode ser comparado entre um indivíduo e outro ou entre um grupo e outro. Dada essa extensão de seu vínculo com diversos tipos de relações sociais, o estudo do salariado ultrapassa a competência da Economia Política e deve ser também estudado pela sociologia.

A fixação de um salário mínimo nacional legal depois da Segunda Guerra Mundial trouxe implicações sociais importantes: o salário passa a ser diretamente ligado às *necessidades* e não à remuneração de um *trabalho* direto, resultante do exercício de um *métier* propriamente dito; ou seja, ele “já não é concebido, em seu princípio de base, como relação nascida unicamente do trabalho, senão como exigência decorrente das necessidades mais gerais da existência⁹² (Ibid., p.145). Ele se “torna, a um só tempo, o preço de uma tarefa e o custo de um *status* assegurado pela coletividade” (Naville, 1973b, p.274). Ora, isso nada mais significa do que a repartição do salário global em dois elementos: o salário direto/individual e o salário indireto/social. Essa dissociação do salário do que havia sido até então a sua contrapartida: a aplicação parcial de uma capacidade de trabalho por um tempo determinado – teve importantes conseqüências sobre os comportamentos dos trabalhadores, pois eles viam aí uma

dificuldade crescente, em [seu] detrimento, de fixar para o trabalho efetuado não somente um valor, mas um *valor reivindicativo*. Dir-se-ia, em suma, paradoxalmente, que a valorização relativa dos elementos sociais da remuneração do salariado [o que PN denomina profissionalização] acarreta relativa desvalorização dos elementos ligados ao trabalho individual [gerando simultaneamente uma desprofissionalização]. Ora, desprovido de instrumentos particulares de trabalho, o salariado estava habituado a considerar sua capacidade de trabalho como qualidade individual, que constitui o fundamento do valor atribuído ao uso dessa capacidade. As suas reivindicações em favor de um aumento de salário de base ou de um acréscimo hierarquizado do seu valor estavam tradicionalmente ligadas à sua própria qualificação profissional. Daí o sentimento de que, na medida em que a valorização do trabalho (em forma de salário monetário, ao qual se acrescentam contrapartidas em espécie) foge ao critério da qualidade e da quantidade de trabalho fornecido, expressa cada vez menos o “valor” do homem como trabalhador, ao mesmo tempo em que revela cada vez mais a dignidade do trabalhador salariado como homem. (Naville, 1973f, p.146)

Ressaltando a necessidade de estudos e pesquisas que dêem conta dessas atitudes, o autor mostra que os operários passam a valorizar essa fração “social” da sua remuneração, ou seja, passam a interessar-se pela parte garantida e estável, que independe do trabalho executado, ao mesmo tempo em que procuram tirar o máximo de proveito das fórmulas individuais, que lhes permitem (por meio das horas-extra e das gratificações) ganhar um pouco mais. Porém, a multiplicidade dessas fórmulas “provoca, por seu turno, o desejo de

⁹² “Disso não se deveria concluir que as necessidades visadas não têm relação com o trabalho; com efeito, as necessidades devem ser satisfeitas, pelo menos em grau mínimo, para assegurar ao trabalhador condições suficientes, embora mínimas também, de exercício do trabalho muito mais do que para gozar a vida” (Naville, 1973f, p.144).

simplificá-las e unificá-las, para as tornar mais comensuráveis e elevar-lhes a taxa de base, incluindo, por exemplo, uma série de gratificações gerais nos salários de base” (Ibid., p.148-9). Essas diversas situações, aparentemente contraditórias, expressam a própria situação ambígua e dialética do salariado, qual seja: “o desejo (...) de obter o preço máximo pelo que ele [trabalhador] sabe fazer e, ao mesmo tempo, de atingir uma posição em que os seus direitos de consumidor sejam garantidos independentemente do que faz” (Ibid., p.150)

Para o autor, o salariado significa, em uma palavra, a *separação do trabalhador de seu trabalho*; o trabalho distancia-se daqueles que o produzem, para subordiná-los e arrastá-los em seu movimento. Por outro lado, a extensão do salariado, associada às conseqüências da automação, manifesta-se na *dissociação crescente* entre o trabalho das máquinas e o trabalho dos homens, e é justamente esta disjunção que vai permitir, como se anunciou no capítulo anterior (cf. p.106-7 e p.113-4), o desenvolvimento integral do homem, a sua *liberação*. Essa perspectiva terá repercussões na própria maneira como PN vê o trabalho: se, aparentemente, ele também pertence à chamada tradição humanista, sua concepção é oposta à de GF, ainda que de maneira sutil. Senão, vejamos.

PN faz suas pesquisas durante a “infância” da automação, num momento em que esse objeto ainda era quase-utópico (Lucas, 1996) e estava confinado essencialmente às indústrias de fluxo contínuo, como o petróleo e a química. Já desde seus primeiros contatos com a literatura sobre a temática em meados dos anos 50, na França e no estrangeiro, ele constata a heterogeneidade dos fatos classificados sob o rótulo “automação” e a divergência das conclusões concernentes ao emprego, à qualificação e aos salários (Dadoy, 1997). Dada a novidade e a complexidade do fenômeno e a dificuldade de responder a questões ainda incipientes, que começavam a ser objeto de estudos sistemáticos, o autor enfatiza, no decorrer do *Vers l'automatisme social?*, o perigo de se generalizar os efeitos da automação e, portanto, a impossibilidade de traçar um quadro completo sobre os mesmos. Mais preparado metodologicamente do que a geração anterior para observá-los e analisá-los, PN busca, assim, os traços comuns a diversas experiências.

Quais são as conseqüências da automação para a dinâmica do sistema de emprego, para a repartição geral da mão-de-obra, para o tipo de formação, para o salário e para a divisão do trabalho? Mais ainda, quais são seus resultados que podem permitir a *liberação* acima referida? Para responder a essas questões, PN preocupa-se, primeiramente, em definir o conceito. Sendo a automação um processo em evolução constante, ele não pode defini-la senão por seus princípios.

Se, para PN, assim como para GF, a automação é uma etapa do princípio geral do automatismo⁹³ – “fazer executar pelos próprios instrumentos e mecanismos operações que antes necessitavam da intervenção direta ou indireta do homem, ou que o homem era incapaz de executar” (VAS, p.56) –, ela não é um simples prolongamento da mecanização; ao contrário, ela provoca efeitos específicos e qualitativamente novos, que não se confundem com aqueles deste último processo. Isso porque “o *automatismo* deixou de ser uma *combinação técnica rara* para se tornar um *princípio operatório geral*” (Ibid., p.47, grifos do autor), que não se aplica somente ao processo de fabricação propriamente dito, mas se estende também aos sistemas de comunicação e de gestão. Isso não significa, porém, afirmar o desaparecimento das formas tradicionais de produção, mas antes que o princípio da automação tende a comandar as outras formas técnicas. E somente quando esse princípio for de uso geral, isto é, quando se tornar o critério de um nível técnico do conjunto da sociedade, é que se pode falar em efeitos sociais. Mas não é o fato técnico que provoca estes efeitos sociais: o automatismo só entra em jogo quando seus construtores e seus proprietários decidirem, ou seja, quando as condições econômicas e sociais preexistentes o favorecerem: capitais disponíveis, pessoal competente, grandes investimentos e perspectivas de lucros correspondentes, produção em massa, garantias estatais, etc. Em resumo, “o automatismo da produção de bens e de serviços (...) aparece como a forma técnica generalizada de um certo nível da civilização, inseparável deste” (Ibid., p.48). Assim se compreende por que o princípio da automação é antigo, enquanto suas aplicações, recentes. A partir daí, PN define a automação: “a automação é a aplicação de processos automáticos – movidos e moventes sem quase nenhuma intervenção humana – a não importa qual atividade, e a níveis mais ou menos elevados de auto-regulação” (Ibid., p.46).

Para o autor, o progresso técnico pode trazer elementos de liberação, mas, até o presente, eles foram negados pela divisão do trabalho tradicional, que os transformava em seu contrário, isto é, em escravização do homem a seu trabalho. Uma vez definida a automação, o autor se demanda então se a *autonomização dos sistemas técnicos*, produzida por essa divisão do trabalho tradicional, não é capaz de mudar radicalmente os princípios e as formas desta

⁹³ PN não diferencia explicitamente os termos “automação” e “automatização” e nós também não faremos distinção entre os mesmos. De qualquer forma, reproduzimos a diferenciação que propõe Durand (1997, p.122): “de uma certa maneira, poder-se-ia dizer que Naville utiliza o termo *automação* para designar o processo técnico de autonomização (auto-regulação) em relação ao homem que permite a um procedimento de fabricação produzir (quase) sozinho ou à sociedade regular suas funções. O termo *automatização* parece estar reservado aos efeitos sociais da automação (donde, aliás, o título de uma das obras: *Vers l'automatisme social?*) considerados do ponto de vista das ciências sociais e humanas (sociológicas, econômicas, psicológicas, etc.)”.

divisão, que, no fim das contas, estão no centro da contradição entre a produção e a apropriação da mais valia (Célérier, 1997a). Em PN, como se viu, é pela divisão do trabalho que as tarefas são definidas e os indivíduos ou grupos de indivíduos, a elas alocados, ou seja, é por meio dela que uma sociedade mobiliza as capacidades de seus membros para satisfazer suas necessidades.⁹⁴ Analisando a automação, ele pergunta se ela não poderia afrouxar as relações que articulavam tão estreitamente capacidades, necessidades e produtividade. Conforme Célérier (Ibid., p.150),

levada ao extremo, essa "dilatação" suporia que as necessidades da sociedade poderiam ser satisfeitas sem que os indivíduos que a compõem vissem impor e moldar sua capacidade. Eles poderiam então, ao menos parcialmente, desenvolver aptidões que não fossem mais definidas pelos constrangimentos econômicos. Nesse sentido, a automação encobre uma dimensão revolucionária.

Isso porque a *autonomia técnica* entra em conflito com os princípios de base da divisão tradicional do trabalho, quais sejam: o da adição e o da descontinuidade das operações, que permitem fragmentar uma operação produtiva complexa em múltiplos elementos independentes e depois coordená-los; e, decorrência deste, o da divisão, que aloca os trabalhadores individualmente a cada uma destas operações parcelares da seqüência produtiva. Assim, nas fases anteriores da mecanização, se o trabalhador pára, a máquina também pára, e vice-versa. Dito de outra forma, "a parada da cadeia clássica *imobiliza* sobretudo os homens; [ao contrário], a parada da linha integrada os *mobiliza*" (VAS, p.99).

Isso significa que

a produção automática por ciclos contínuos e integrados de operações suprime a divisão tradicional de tarefas onde cada operador se consagra a uma única operação executada sobre uma máquina particular. O princípio de afetação individual a uma máquina não se adapta ao funcionamento de um sistema mecânico autônomo (...). Esse conflito resolve-se tecnicamente pela **dissociação entre as funções do homem e aquelas da máquina**, e por diversos sistemas de inter-permutabilidade entre as funções humanas de controle. Em resumo, uma *distribuição móvel de funções integradas* substitui uma *divisão de tarefas isoladas*. (Ibid, p.117, grifos nossos)

Com a automação,

a mobilidade do operador é o sinal da disjunção mais ou menos acentuada entre o operador e a maquinaria ou, pelo menos, da distensão, ou ainda da desestruturação das relações que subsistem todavia entre eles. Um fenômeno de distanciamento (não obrigatoriamente espacial) se produz, do qual a forma mais interessante concerne a estrutura temporal do trabalho. Não há mais paralelismo entre as articulações no tempo das operações efetuadas pelo homem e aquelas que a máquina executa. As máquinas operam conforme seus próprios tempos de operação, e o

⁹⁴ Conforme PN, a divisão do trabalho conserva nos estados ditos "socialistas" traços muito semelhantes àqueles encontrados nas sociedades capitalistas: "descobre-se aí um tipo de 'proudhonismo' inesperado. Os autores oficiais atribuem às máquinas todas as virtudes, sob o pretexto de que elas pertencem ao Estado: estas elevam a qualificação dos operadores, reagrupam as tarefas e reconstituem 'o operário completo'" (VAS, p.119).

operários, conforme os seus. Ritmo, duração, rapidez, número, podem ser muito diferente em uns e outros. (Ibid., p.169)

Essa dissociação do tempo-homem e do tempo-máquina – mais prevista do que propriamente observada (Rolle, 1993) – é o fundamento teórico de todas as práticas relativas à organização do trabalho, à “qualificação” dos trabalhadores, ao volume de emprego e à política salarial – tendências hoje visíveis por todos os lugares e às quais os estudos mais recentes inovam muito pouco (Alaluf, 1986; Rolle, 1993):

- porque há disjunção entre as operações realizadas pela máquina e as operações realizadas pelo homem, este deixa de ser fixo no seu posto e se torna móvel, podendo vigiar várias e diferentes máquinas;
- sua função passa a ser a vigilância, o controle e a manutenção de pontos estratégicos do conjunto, que podem estar relativamente separados um do outro;
- há, portanto, um deslocamento do objeto sobre o qual se aplica o trabalho: os conhecimentos se referem menos à transformação direta da matéria e mais ao comando e controle da máquina; de um trabalho manual direto sobre a produção passa-se para atividades indiretas, havendo reforço da categoria dos trabalhadores anteriormente considerados como “improdutivos” (manutenção, vigilância e controle);
- a mediação entre o sistema técnico e o sistema humano passa a ser feita por um outro sistema, o informacional: o homem comanda a máquina por meio da leitura e interpretação de sinais, aos quais ele reage pela emissão de outros sinais, isto é, comanda uma série de operações por um sistema combinado de signos, por uma linguagem codificada, com uma relação de comunicação de novo tipo, o que leva PN a encarar um sistema automático de produção como uma espécie de *semiótica aplicada*;
- decorre desses aspectos que os postos dos operadores perdem em grande parte sua especificidade, que estava ligada à diferenciação dos produtos por setores, e tendem a uma certa homogeneidade, que favorece a polivalência (transversalidade dos saberes técnicos) e reforça a mobilidade e a fluidez da mão-de-obra (intercâmbio entre funções), não só de um processo de fabricação a outro, mas também de uma empresa automatizada a outra e até de um setor a outro;
- a noção clássica de posto de trabalho tende assim a desaparecer: a manutenção, a vigilância e o controle das instalações automatizadas são realizadas por equipes estruturadas de trabalhadores com “qualificações” complementares, que circulam pelos conjuntos integrados; essas modificações não se situam, portanto, na relação do

trabalhador com sua máquina, mas antes na sua relação com sua equipe de trabalho, que requer um novo tipo de cooperação;

- todos esses fatores favorecem e acarretam exigências de capacidades profissionais diferentes das requeridas anteriormente, que assinala um aumento das exigências médias de formação; isso não significa, porém, uma ruptura com os saberes anteriores e a aparição de novas capacidades específicas, mas sim um deslocamento e uma combinação de “qualificações” já conhecidas e já empregadas, o que explica por que sua introdução coloca problemas de transferências e reclassificações mais do que da formação de trabalhadores de um tipo completamente novo; é mais no nível do pessoal de criação e de manutenção que se pode vislumbrar capacidades realmente novas, apoiadas sobre conhecimentos científicos e técnicos estendidos;
- a dissociação dos tempos permite o funcionamento das máquinas com uma duração máxima (24hs/24hs), com os homens trabalhando em três equipes;
- se as variações de rendimento são cada vez menos imputáveis à atividade do operário isolado e cada vez mais à cooperação de uma equipe integrada, o salário é cada vez menos mensurável por um valor horário, havendo uma tendência para a sua mensalização;
- a produtividade também não é mais do homem: ela depende mais do estado da máquina do que do esforço do pessoal e alcança níveis cada vez mais elevados; a automação, com instalações muito onerosas e com pessoal reduzido, tende a modificar profundamente as noções clássicas de rendimento e de produtividade;
- como os trabalhadores são polivalentes, é possível alocar um número reduzido deles aos processos de fabricação contínuos e integrados.

Porém, justamente por se inscrever no princípio geral do automatismo, a automação não é um absoluto, mas antes recobre situações heterogêneas, sendo muito difícil medir os setores automatizados e dissociá-los de outras partes do processo produtivo e, por isso mesmo, perceber quais são as conseqüências exclusivamente devidas à automação. Preocupado então com a *medida* da automação, PN recorre à escala de níveis de automação elaborada por James Bright, para poder classificá-los e ordená-los, e não apenas ao nível de cada máquina ou de uma linha de produção, mas também ao nível do conjunto de um processo de fabricação. É assim que o autor privilegia a investigação por setores, como única forma de poder conhecer a extensão da automação e, portanto, compreender sua significação social.

Daí resulta que, conforme o nível das instalações automatizadas, os resultados sobre o trabalho e a “qualificação” podem ser diferentes: os níveis menos elaborados geralmente

necessitam de uma adaptação de *manoeuvres* e de *ouvriers spécialisés*, para alimentar a máquina e transportar os produtos finais; ao contrário, nos níveis mais altos, que se encontram geralmente nas indústrias de processo contínuo (química, petróleo), há um acréscimo da proporção de operadores de manutenção, com “qualificações mais elevadas” do que o pessoal de fabricação.

Há constantes transferências, rotações e permutações de postos nos estabelecimentos, que estão longe de serem ligadas a capacidades polivalentes qualificadas, mas, ao contrário, permanecem o mais freqüentemente fundadas sobre a simplicidade das tarefas. (...) Não basta ver na indústria nova “o homem da automação”. Os fatos mostram que este homem é raro: uma pequena camada de engenheiros, de técnicos e alguns *ouvriers professionnels*. A massa de *ouvriers* e de *employés “spécialisés”* ou operadores permanece sem qualificação no sentido clássico do termo. (VAS, p.27-8)

Por outro lado, apesar de haver modificação no conteúdo das tarefas de ambas as categorias, as antigas classificações profissionais são mantidas. Mas esta classificação hierárquica toma um caráter cada vez mais formal e, na prática, é substituída por uma classificação empiricamente determinada por meio dos postos de trabalho reais ocupados na empresa.

Se o trabalhador fica mais distante da máquina e, nesse sentido, sofre menos diretamente o comando das mesmas, ele também fica mais estreitamente submetido ao controle das esquipas de trabalho para que a marcha do conjunto não pare. Ao mesmo tempo, se o indivíduo perde o contato direto com o material, ele o reencontra por intermédio de medidas e de sinais a um nível mais elevado de compreensão, isto é, deve ter um conhecimento indireto mais completo do produto.

Além disso, como dito anteriormente, o fato do salário ser cada vez mais dissociado da qualidade e da quantidade de trabalho fornecido e associar-se a elementos sociais da remuneração provoca efeitos ambivalentes: por um lado, os trabalhadores sentem que perdem suas qualidades e qualificações pessoais devidas à sua atividade; mas, inversamente, este mesmo sentimento de perda traduz-se pelo desejo de participação na administração, de reapropriação das formas de trabalho por meio das estruturas gerais da vida econômica e social mais do que pelo contato técnico com os sistemas de produção.

Porém, essa reapropriação também se encontra limitada, pois a “cooperação” engendrada pela automação, apesar de parecer resultar naturalmente de suas características técnicas, encontra resistências na base social capitalista, representada pela estrutura hierárquica da empresa, social e não tecnicamente determinada. Dessa forma, o acréscimo das categorias ditas “improdutivas” não significa o fim da separação entre a concepção do sistema de produção e a sua execução. Como afirma Dadoy, (1984, p.71). “ainda que de um nível de

qualificação mais elevado, o operador das instalações automatizadas não domina realmente o processo de produção, cuja concepção e programação dependem dos escritórios de estudos e métodos. A automação não 'requalifica' o trabalhador, mas demanda novas qualificações, que não conferem nenhuma autonomia na organização do trabalho".

Simultaneamente, se, de um lado, a redistribuição funcional da mão-de-obra pode melhorar as condições de trabalho e elevar um pouco o nível dos salários, de outro, os trabalhadores não se beneficiarão de todo aumento de produtividade, pois a automação é sinônimo de elevação constante do capital e decréscimo também constante dos custos em salários.

Com relação ao emprego, também não há resultados unilaterais: se, de um lado, o princípio da automação é assegurar um ciclo produtivo sem mão-de-obra, esta ainda é necessária para enfrentar as panes e os imprevistos derivados do próprio funcionamento das máquinas automáticas e manter a marcha do conjunto funcionando. Claro, há uma tendência para o desenvolvimento de uma prevenção e correção automatizadas, mas somente quando isso se mostrar benéfico do ponto de vista econômico. Dessa forma, PN procura esclarecer que, se a automação tem efeitos sobre o volume da mão-de-obra, não se pode dizer que ela seja a causa principal da redução dos efetivos. Em outras palavras, a estrutura da máquinas não gera sozinha o desemprego, pois este fenômeno resulta também da estrutura dos investimentos, dos lucros e do mercados: "as depressões cíclicas não esperaram a extensão do princípio automático na indústria, nas comunicações e nos escritórios para se manifestar; ao contrário, elas o precederam e o impulsionaram" (VAS, p.51-2).

Em uma palavra, uma vez que estão inseridos no regime do salariado, os trabalhadores sempre terão por limite o caráter condicional de sua participação. Para PN, a automação não traz, portanto, efeitos unilaterais, mas, ao contrário, produz incidências contraditórias: "não se pode limitar a catalogar os lados 'bons' e os 'ruins' da coisa, como se eles fossem independentes um do outro; eles são solidários" (Ibid., p.53). Esse rigor com a reflexão sobre o fenômeno da automação, complexo e heterogêneo, faz Dadoy (1997) constatar que

P. Naville desvelava a grande variedade das situações, a relatividade dos efeitos conforme os diferentes níveis de automação e conforme os setores. Ele não apenas não resolvia o debate ente os detentores de uma visão pessimista da situação (desqualificação) e os defensores de uma apreciação mais otimista do futuro como, mais ainda, mostrava a impossibilidade de formalizar qualquer teoria, face à diversidade e à complexidade do real. (p.290-1)

O que PN conclui categoricamente é que, inicialmente, a automação provocaria um "drama social", pois sua incidência sobre a vida no trabalho e fora dele, especialmente sobre os ajustamentos que a mão-de-obra deveria realizar, traria efeitos destruturantes sobre o

indivíduo e sobre as relações que mantêm com seus próximos. A forma nova de trabalho, que implica que o trabalhador mude, talvez muitas vezes em sua vida, de lugar de trabalho, de profissão, etc., ou seja, que implica uma trajetória profissional cada vez menos retilínea e uma mobilidade constante, pode ser fonte de elevada tensão. Ao mesmo tempo, basta que o marido ou a mulher tenha que trabalhar à noite para que a família se desestruture. PN revela que as poucas pesquisas sobre as atitudes e comportamentos dos trabalhadores frente à automação mostravam que suas preocupações derivavam menos das condições de execução de seu trabalho e mais de seus incidentes sobre as condições gerais de vida. Como diz Craipeau (1997, p.119), “o futuro que nascerá com a automatização não está escrito de antemão (donde o ponto de interrogação da obra de Naville)”. Por outro lado, apesar das contradições e das incertezas apontadas nesta obra, PN deixa aí entrever certas perspectivas, entre elas a *liberação* do ser humano. Como se realizaria esta perspectiva?

Neste ponto, é preciso então voltar para a principal conseqüência da autonomização dos processos produtivos observada por PN, qual seja, o crescente distanciamento entre os sistemas de produção e a tecnologia, de um lado, e os trabalhadores, de outro, ou seja, a desconexão progressiva entre os sistemas técnicos e as atividades humanas, o que acarreta também uma disjunção entre os ciclos do tempo da máquina e os ciclos do tempo do homem. As técnicas vão ganhando cada vez mais autonomia e rompem com a relação direta do trabalhador com os materiais, as ferramentas e os produtos. O movimento contínuo de separação do trabalhador de seu trabalho instaurado pelo salariado (que PN apreende por um quadro teórico) é assim reforçado pelas transformações técnicas (que ele observa empiricamente). Porém, se há uma reunião das operações automatizadas na máquina, isso não significa uma reintegração sintética do trabalho no homem. Em outras palavras, a “recomposição” das tarefas na máquina automática não tem nada a ver com a “recomposição” das capacidades profissionais anteriores ao parcelamento das tarefas e dos saberes, e implicam, ao contrário, um maior distanciamento do trabalhador e de seu trabalho.

Se o operário polivalente é uma possibilidade do futuro, não é como homem orquestra da mecanização, cujo trabalho seria “sintetizado”, na visão de Proudhon, simultaneamente àquele da máquina. Se qualquer coisa pode tornar o operário polivalente, é antes a disjunção entre o que ele faz e o que faz a máquina: a máquina opera, e ele comanda e controla. (Naville, apud Stroobants, 1993b, p.94)

Dessa maneira, a disjunção entre a atividade da máquina (transformação do produto) e a atividade do homem (funcionamento da máquina) acarreta não uma recomposição, mas sim um *deslocamento* de saberes (Dadoy, 1984). *A polivalência analisada por PN difere assim daquela descrita por GF*: enquanto para este se trata de acumular os saberes fragmentários

dos postos de trabalho organizados sob o taylorismo, aquele a vê como transversalidade de saberes, ou seja, como mobilidade da mão-de-obra ligada à generalidade dos princípios tecnológicos da máquina automática⁹⁵ (Dadoy, 1997). Os trabalhos do autor invalidam, assim, a tese então em voga de uma ligação mecânica entre automação e aumento das exigências de “qualificação”, ou seja, de uma possível “recomposição” do trabalho e dos saberes sobre um mesmo trabalhador, o que provocaria a sua requalificação. Vê-se- portanto que, para PN, “a automação não é e não será jamais a antítese do parcelamento das tarefas, a recuperação possível de um domínio perdido” (Célérier, 1997b, p.452).

Por outro lado, é esta mesma dissociação entre sistema técnico e sistema humano que, levada ao extremo a ponto de uma ruptura, permitiria as condições de reapropriação, de desalienação, e de *liberação* dos trabalhadores, enfim, de pleno desenvolvimento humano.

Parece evidente que, se a automação (...) acarreta um sentimento novo de *despersonalização*, de *des-identificação* entre o homem a tarefa que ele controla, ela contribui também para projetar a consciência pessoal dos operários em um domínio mais amplo que é aquele das relações sociais e inter-pessoais. Essa projeção se efetua graças à mobilidade crescente de todas as condições de trabalho, ligadas a situações que realçam cada vez mais o probabilismo. O progresso técnico incessante e as mudanças sociais incessantes obrigam os homens a recriar de maneira permanente a consciência que eles possuem da apropriação a essas mudanças, conforme as probabilidades dadas, em função de programas e de planos. A consciência pessoal torna-se assim menos um efeito mecanicamente determinado do que a origem de escolhas e de uma disponibilidade que podem lhe restituir um sentido novo da liberdade. É desse ponto de vista que a separação engendrada pela evolução industrial de hoje entre as máquinas e os operadores, graças à extensão do princípio de autonomia que rege a automação, pode ter conseqüências positivas. O que se denomina alienação poderia assim mudar de sinal, e de negativo tornar-se positivo: o homem seria de algum modo estranho aos *meios* de seu próprio *labeur* e obra, não mais porque ele lhes seria submetido cegamente e seria apenas um servidor, mas porque, tendo tomado distância deles, reencontraria em relação a eles o sentido da disponibilidade e da criação livre. Este objetivo permanece hoje, e em todos os países, uma perspectiva. Mas é uma perspectiva que importa esclarecer desde o presente. (...) Se se quer chegar a qualquer coisa de mais humano no sentido de um desenvolvimento possível dos indivíduos e das relações entre os indivíduos, não é retrocedendo em relação às formas atuais do trabalho e da indústria, é, ao contrário, levando-as até o extremo, muito mais longe ainda do que estão no momento atual; é fazendo-as dar tudo o que elas podem dar na via da separação entre a operação dos homens e aquela das máquinas (...), [o] que restituirá [a eles] sua *disponibilidade* frente aos aparelhos de produção. (VAS, p.191-2; p.219-20)

Ora, isso significa que, se o autor busca refletir sobre o trabalho por meio de sua relação com a estrutura social, esta é sempre vista nas condições de seu movimento e de sua transformação: “Pierre Naville (...) distingue na evolução do trabalho uma **relação** e um **movimento** que lhe parecem fundamentais. Trata-se, de uma parte, da relação salarial que

⁹⁵ Para PN, “a polivalência das capacidades adquire dois sentidos muito diferentes conforme as situações: ou ela significa que as tarefas são tão simples que o mesmo indivíduo pode imediatamente adaptar-se a elas, sem dificuldade; ou elas são mais ou menos qualificadas, de modo que o indivíduo teve que realmente aprender a se adaptar a elas”. (VAS, p.128)

separa e reúne aprendizagem e exercício de uma atividade profissional; ele observa, de outra parte, a evolução do trabalho assalariado como aquela do desprendimento do trabalhador de seu trabalho” (Alaluf, 1986, p.13, grifos nossos).

A centralidade do trabalho é, portanto, evidente na teoria navilliana: não pela via da tradição humanista/proudhoniana que coloca o trabalho no centro da vida individual e social,⁹⁶ mas sim porque ele expressa relações muito complexas e que estão na base das contradições sociais: relações salariais, relações entre capacidades individuais e necessidades sociais, entre valor de uso e valor de troca etc., que condicionam o resto da existência dos homens. Para acabar com essas relações que entravam a possibilidade do homem dedicar-se a uma atividade livre, espontânea, não se trata, para PN, de opor o “trabalho penoso” ao “trabalho atraente”, mas sim de opor o trabalho ao não-trabalho (Bitard, 1997; Stroobants, 1993b). Uma vez que “os sistemas técnicos autônomos separam de algum modo o homem do processo de produção ao qual ele permanece até o presente escravizado de maneira estrita, [pois] a escravização foi transferida dos grupos de homens para os grupos de máquinas” (VAS, p.36), há uma tendência para que, no futuro, o trabalho humano direto na produção desapareça, o que é um velho sonho da humanidade (Craipeau, 1997). O objetivo de PN é, assim, despojar o trabalho de sua aura e ultrapassar a relação de trabalho; para tanto, é preciso radicalizar a separação entre os trabalhadores e suas ferramentas e seus produtos (Vincent, 1995). *Não se trata, como em GF, de humanizar o trabalho, mas antes de aboli-lo.* É isso que dá a PN um caráter profundamente revolucionário.

Há, sem dúvida, uma psicologia profundamente enraizada e que foi perfeitamente legítima no decorrer do desenvolvimento do ser humano e da espécie humana. Mas, hoje, pode-se indagar se é um sentimento que tem um valor absoluto. Não se pode, ao contrário, vislumbrar uma liberação de certos constrangimentos fundamentais em uma separação e uma disponibilidade mais acentuadas frente ao que não será jamais que uma necessidade – o trabalho produtivo – e a obrigações que não têm nada de particularmente exultantes? Talvez uma disponibilidade acrescida desse tipo abriria horizontes interessantes e novos à atividade dos indivíduos e às relações entre indivíduos, mais desejável do que nós conhecemos atualmente no domínio industrial? Eu admito que se trata, aí, em grande medida, de uma perspectiva do futuro, mas, afinal de contas, é preciso fazer tais perspectivas, e a idéia de que o indivíduo deva ser necessariamente o lugar de um tipo de propriedade jurídica de “seu trabalho”, de que deva representar a si próprio como uma pessoa jurídica proprietária de “seu” instrumento de trabalho, com o direito de ser submetido a certos imperativos técnicos de trabalho, não me parece, de forma nenhuma, o objetivo final do desenvolvimento da pessoa ou do indivíduo humano. (...) É em uma separação e uma disponibilidade cada vez maiores dos indivíduos em relação às máquinas que se pode descobrir uma recuperação possível do que representam as pessoas e os indivíduos, dos quais a finalidade própria me parece ser a de poder se absorver em outros indivíduos e em outras pessoas. Os indivíduos e as pessoas verdadeiras são seres capazes de *se absorver* em outros indivíduos e em outras pessoas, e não em máquinas. (VAS, p. 220-1)

⁹⁶ “Tradição que, paradoxalmente, reviveu no socialismo de Estado, onde o trabalho tornou-se um ídolo a quem se sacrificava os próprios trabalhadores” (Rolle 1996b, p.53)

PN vislumbra a construção lenta mas inevitável de um sistema técnico autônomo em relação ao sistema social, isto é, a construção do automatismo social, de uma “sociedade técnica autônoma”⁹⁷, superposta à sociedade humana e comandada por ela em simbiose. Conforme Barrier-Lynn (1997), leitor e amigo de PN, o desenvolvimento da automação, levado às últimas conseqüências, criaria um sistema de autômatos que deveriam se tornar perfeitamente integrados, autônomos e automatizados para inventar, programar e regular a produção, o consumo e as comunicações, impondo suas leis aos homens. Porém, como afirma este mesmo autor,

essa *escravização* dos homens aos autômatos seria, de fato, para eles, uma *liberação*: eles não teriam que se preocupar com mais nada. Os autômatos do futuro ou o tecido técnico do futuro, se se prefere, constituirão um tipo de segunda natureza, uma “natureza artificial”, se posso dizê-lo, que espalhará sobre os homens todos os produtos dos quais eles terão necessidade, e lhes proporcionará uma idade de ouro. Além disso, as relações de produção tendo desaparecido entre os homens, as relações de poder também desaparecerão. (Ibid., p.180)

Diferentemente de GF, PN tinha, portanto, uma visão mais otimista das forças produtivas e do progresso técnico para o futuro, pois ele pensava que a automação iria reduzir o tempo consagrado ao trabalho e isso poderia liberar o indivíduo dos sofrimentos da produção. Em outras palavras, para o autor, a automação traz a *possibilidade* para os homens se organizarem fora dos constrangimentos impostos pelas necessidades sociais e pelo trabalho produtivo, isto é, pelas exigências de rendimento, de lucro, etc., e desenvolverem, assim, suas capacidades individuais, uma atividade livre e espontânea. (Bitard, 1997; Célérier, 1997b). Como diz o próprio autor, “o automatismo generalizado e aplicado a todas as funções práticas e sociais que a humanidade é suscetível de manter conduz a pensar que o valor da atividade humana, física e mental, se separará cada vez mais do que ela ‘custa’ em nossos sistemas econômicos” (VAS, p.36). Ora, isso significa que as potencialidades de liberação que a automação encobre não são concebíveis num regime de salariado. Elas só poderiam ser efetivadas se o próprio homem encontrasse os meios de se liberar das relações de exploração às quais o capitalismo lhe submete, ou seja, se a classe operária impusesse novas relações sociais numa sociedade socialista (Dadoy, 1997; Lucas, 1996; Vannier, 1996). Para ele, o futuro está no socialismo; não no socialismo tal qual existia na URSS, mas aquele que Marx havia deixado o pensamento e a perspectiva (Lucas, 1996). Numa sociedade socialista verdadeira, desaparecendo a relação salarial, a categoria trabalho também deveria

⁹⁷ Nesta passagem, quando PN escreve sobre a tendência a uma sociedade técnica autônoma, ele frisa que não se trata apenas de um “meio” técnico, mas de uma nova sociedade. Aqui, provavelmente ele está polemizando com GF, para mostrar que a automação produz características qualitativamente diversas da mecanização.

desaparecer. E, sem o salariado, poder-se-ia falar então em divisão ou repartição da atividade humana, e não em divisão do trabalho.

Por outro lado, como se realizaria essa transformação, isto é, como a perspectiva dos homens *dispoem* livremente das técnicas e dominarem seu próprio destino poderia ser concretizada? Se PN propõe que se ultrapasse o capitalismo, ele não fala em revolução social, o que dá a entender que as modificações se dariam por meio das transformações técnicas que se operam com a automação.

Mas (...) mesmo uma mudança de sinal do capital, que de propriedade estranha ao trabalhador se tornaria uma propriedade comum (ou de Estado), não seria suficiente para transformar a função do *trabalho*. (...) É preciso que a natureza técnica da indústria tenha atingido um nível que permita uma cooperação de um novo tipo não somente entre homens, mas também entre homens e sistemas técnicos. A dominação do capital fixo não diz respeito apenas ao reino da propriedade; ela depende também das estruturas técnicas dos aparelhos produtivos. Sem dúvida, o desaparecimento das relações humanas de escravização devidas ao regime de propriedade é uma condição do florescimento das possibilidades que oferecem as novas relações técnicas; mas esta condição somente pode se manifestar quando a técnica nova tenha se tornado um fato geral na sociedade. (...) ...a técnica metamorfoseou-se: mais que os homens talvez, é ela que abala hoje as relações sociais e políticas cristalizadas no capitalismo tradicional. (VAS, p.246-7)

Conforme Barrier-Lynn (1997), as esperanças que PN coloca nos efeitos da automação sobre a transformação das relações sociais, especialmente nesses últimos capítulos do *Vers l'automatisme social?*, quando se subentende que as máquinas mais evoluídas, traduzindo uma autonomia crescente do mundo técnico, induziriam a uma liberação social dos trabalhadores, não significa atribuir implicitamente um papel determinante aos fatores técnicos? Ou, como pergunta Maurice (1980; 1998), não há nessas passagens uma certa ambigüidade em relação à técnica? Para Durand (1997), a autonomização dos sistemas técnicos leva PN a uma verdadeira admiração pelas proezas da técnica, que relembra de algum modo aquela que já experimentava Marx para o “desenvolvimento das forças produtivas”. Pode-se dizer então que PN, assim como GF, também não escapa ao determinismo tecnológico, já que parece considerar tecnologia como o “motor” da dinâmica social?

De fato, parece haver uma certa ambigüidade no pensamento de PN. Em primeiro lugar, há, em suas análises, a marca da época na qual elas foram produzidas, os “Trinta Gloriosos” (Lucas, 1996), o que faz com que ele compartilhe do otimismo técnico dos anos 60. Em segundo lugar, apesar do autor separar a análise da divisão técnica da divisão social do trabalho, ele se concentra principalmente na primeira. Fiel a Marx quando estima que a divisão técnica não pode ser analisada sem relação com a divisão social do trabalho, ele enfatiza a necessidade de se analisá-las separadamente, ou seja, de distinguir – como Marx também o fez – o aspecto técnico (horizontal), onde importam as exigências de eficácia

técnica e de rendimento, e o aspecto social (vertical) da divisão, onde as relações de dominação e de hierarquia predominam (VAS; Naville, 1973a). É assim que, no nível micro-social, ele afirma que a substituição da *divisão de tarefas* por uma *distribuição de funções* poderia questionar as bases da divisão do trabalho tradicional.

Por outro lado, esse determinismo tecnológico fica relativizado pois, partindo desse mesmo nível micro, ele constata que, se há no plano técnico o aparecimento de novas “qualificações” com o desenvolvimento dos processos de automatização, no plano social, o regime do salariado condiciona a participação dos trabalhadores.

Com efeito, as condições puramente técnicas da divisão das tarefas não são de longe as únicas, nem mesmo aquelas que desempenham o papel decisivo na empresa. Em numerosos casos – e é talvez o sentido profundo do princípio – a divisão responde às exigências do mando social que se exprime na produção, e esse mando resulta ele próprio da divisão antagonista das grandes funções econômicas e sociais. (...) No final das contas, a divisão técnica do trabalho serve de suporte, e muitas vezes de pretexto, à organização hierárquica da empresa. Mas, ao mesmo tempo, ela entra em conflito com esta organização sob a impulsão dos mesmos fatores técnicos. (VAS, p.118).

Além disso, o autor deixa explícito que, se a automação traz as sementes de uma liberação, somente as relações sociais poderiam fazê-las vingar: “a automação permite discernir uma condição técnica, mas ela não cria por ela mesma as condições sociais. As condições sociais, são os homens que as determinam, e não as máquinas” (Ibid., p.29). É assim que o início dessa liberação dar-se-ia pela redução da jornada de trabalho, que, todavia, não se faz natural e tecnicamente, mas sim por meio de uma relação de forças, isto é, da luta entre os trabalhadores e os proprietários dos meios de produção, como tem sido desde o século XIX (Naville, 1973a). Barrier-Lynn (1997) constata que, mais oralmente do que por escrito, PN acreditava que um movimento político paralelo deveria também acontecer para concretizar as possibilidades da técnica. Também se deve lembrar de sua ênfase em mostrar que as inovações técnicas só aparecem e se difundem na medida em que satisfazem melhor do que outras as necessidades coletivas, especialmente em termos de interesse econômico. Por tudo isso, a maioria dos autores afirma que o determinismo tecnológico está ausente do pensamento navilliano, justamente pela relevância dada caráter social da tecnologia: a evolução desta não pode ser interpretada sem referência à estrutura social na qual ela mesma está inserida (Maurice 1980; 1998), ou seja, a técnica é produzida socialmente (Dadoy, 1997), é uma forma histórica de produção endógena à sociedade que a produziu e a emprega (Célèrier, 1997a e b). De qualquer forma, mesmo que se admita uma certa ambivalência em PN, é sobre GF que recai mais fortemente a classificação de determinista (Dadoy, 1997), pois este último considera que os efeitos da técnica são iguais em todos os lugares, diferentemente

do primeiro, para quem, mesmo que as normas técnicas sejam idênticas em diferentes lugares, os incidentes sociais da automação variam conforme as condições sociais e econômicas em questão.

Todavia, algumas questões permanecem: como PN concebe a autonomia dos sistemas técnico e social? Conforme Durand (1997), parece que ele parte da autonomização dos sistemas técnicos em relação ao homem em um nível micro-social (a fábrica, a empresa) para a autonomia de uma *sociedade técnica* em relação à *sociedade humana*. Este mesmo autor questiona a pertinência dessa passagem do nível micro para a escala sócio-histórica. Mas, mesmo se admitindo que ela seja possível, mesmo admitindo que a simbiose entre os dois sistemas seja benéfica para o homem, que poderia assim dispor livremente das técnicas e desenvolver suas capacidades sem constrangimentos econômicos, resta perguntar o que aconteceria com os conflitos e contradições sociais característicos da humanidade e de sua história. Mais ainda, o que se tornariam as relações sociais? Será que, tendo desaparecido as relações de produção, as relações de poder também desapareceriam? Neste aspecto, concordamos com Barrier-Lynn (1997), quando afirma que “muitos homens têm muita necessidade de uma forma de poder ou de outra. Eles sempre encontrarão pretextos para inventar hierarquias, discriminações, seleções, distinções e para reinventar formas de poder e de dominação lá onde elas não são necessárias” (p.180).

4.4. Pierre Naville e os estudos sobre a qualificação do trabalho

As reflexões que PN desenvolve sobre a qualificação são anteriores àquelas sobre a automação, mas, nesta dissertação, analisamos primeiramente esta última temática pois nos pareceu que o caminho assim percorrido ajudaria melhor a *relacionar* ambos os temas. Se, no *Vers l'automatisme social?*, o autor mostra a heterogeneidade e complexidade dos resultados da automatização nos mais variados setores, ele também conclui que – justamente por isso – esse processo *não qualifica nem desqualifica necessariamente* os trabalhadores, mas favorece a aparição de novas qualificações ou de novas relações entre eles. Não há, portanto, uma recomposição, nem um alargamento ou empobrecimento de conhecimentos, mas antes um *deslocamento* de saberes. No *Essai sur la qualification du travail* (1956), ele já havia constatado que qualquer generalização a respeito do nível de qualificação é perigosa, pois esse nível varia conforme os tipos de ferramentas e máquinas, as indústrias, os setores, os países e as épocas considerados. Dito de outro modo, a automatização dos processos de

trabalho pode, por exemplo, elevar o número de *professionnels* e diminuir o de *spécialisés*, ou vice-versa.

Na manufatura de cigarros, as máquinas automáticas permitiram a substituição de *professionnels* (na maioria das vezes mulheres) por *ouvriers spécialisés* (...); mas, nas carvoarias, a mecanização, ao contrário, elevou o nível de qualificação de um bom número de operários, modificando sua natureza e reduzindo o número de especialistas: o esforço foi, em parte, transferido da força muscular para a condução de uma maquinaria complexa. (EQT, p.44)

Mais à frente, o autor afirma:

Produz-se um deslocamento do trabalho manual direto, do *craftsman*, em direção ao *operative labor*, às *processing operations*. Esses termos exprimem muito bem o fato de que o operário não tem mais “em mãos” uma ferramenta ou uma máquina-ferramenta, mas “opera”, isto é, maneja e regula, sejam os comandos, sejam as peças. (...) **Esse deslizamento supõe certas formas novas de experiência, de aprendizagem e de qualificação, e não uma simples degradação geral da mão de obra.** (Ibid., p.145, grifos nossos)

As transformações econômicas e tecnológicas podem assim *eleva*r ou não o nível de qualificação e, mais ainda, podem engendrar a “aparição de categorias de qualificados de um novo tipo” (Ibid., p.144), que se desenham “pouco a pouco sobre o esfacelamento relativo de outras” (Ibid., p.136). Em outras palavras, “a desclassificação de toda uma camada operária produz-se paralelamente à proliferação de uma nova categoria qualificada” (Ibid., p.137). É certo, portanto, que as referidas transformações provocam reclassificações hierárquicas oficiais das qualificações, reclassificações estas que geram incertezas para os sociólogos do trabalho que se preocupam em estudar o fenômeno da qualificação. PN dá como exemplo a profissão de “mineiro”, que, em menos de três décadas, foi classificada como qualificada, semi e não-qualificada (Ibid., p.45-6).

Ora, o que se percebe nessa análise? Que o fenômeno da qualificação sempre existiu, pois os grupos sociais sempre examinaram por que tal homem ou tal mulher executa melhor que um outro uma atividade específica e sempre estabeleceram uma hierarquia de tarefas no seu interior (Ibid., p.8). Juntamente com o problema da qualificação, “encontram-se também levantadas as questões da divisão do trabalho, da repartição das capacidades e do valor individual e social comparado das obras, ou seja, as questões que dependem da estrutura geral da sociedade” (Ibid., p.9) Vê-se nesta citação que as preocupações teóricas de PN no campo da orientação profissional continuam centrais na sua nova área de pesquisa: a diferenciação das capacidades individuais não deriva das “aptidões” dos sujeitos, mas antes se enraíza na estrutura sócio-econômica da sociedade, isto é, na divisão social do trabalho. É sob o efeito desta divisão que a aptidão geral de adaptabilidade ao trabalho torna-se *socialmente útil*, isto é, uma aptidão particular (Cardi, 1997).

Responder às questões “o que é a qualificação?”, “o que é um trabalhador qualificado?” exige primeiramente, portanto, reconhecer a diversidade contida nesta noção, expressa nas diferentes condições sociais, econômicas, políticas e culturais nas quais ela se inscreve. O autor possui assim uma forte perspectiva histórico-comparativa – que o afasta do estruturalismo então em voga (Tanguy, 1996) –, já que considera a qualificação como uma noção situada no espaço e no tempo. É assim que, referindo-se à Adam Smith, PN dá o exemplo da mudança radical que o termo *skilled labour* sofreu desde sua origem (no início do século XIX), quando designava justamente o trabalho parcelar, fragmentado, que podia ser aprendido rapidamente, até a época “moderna” (meio do século XX), quando passa a designar “capacidades bem estendidas, variadas, mais ou menos polivalentes” (EQT, p.25). Da mesma forma, ele também mostra que o vocabulário para designar um trabalho “qualificado” varia conforme os lugares: na França do pós-guerra, ainda que o termo “qualificação” fosse de uso corrente na indústria, as estatísticas francesas falavam em *manoeuvre*, em *ouvrier spécialisé* e em *ouvrier professionnel*; já nos Estados Unidos e na Grã-Bretanha, a categoria tinha uma existência jurídica e o vocabulário oficial das estatísticas distinguia os trabalhadores em *skilled*, *semiskilled* e *unskilled* (Ibid., p.10). Ora, isso significa que qualquer sociedade terá seus critérios para definir e julgar o que é um trabalho qualificado.

A forma de sociedade imprime sua marca, do ponto de vista das modalidades da produção e da constituição política, **a uma hierarquia de qualificações dos trabalhos, cujos critérios são primeiramente mais morais e políticos do que técnicos, na consciência social**. Os trabalhos manuais foram quase sempre atingidos pela infâmia, ou pelo menos pelo descrédito, em relação às funções intelectuais; e mesmo nas nossas sociedades industriais, onde prevalece o culto do objeto fabricado e da técnica mecânica, os trabalhos manuais, mesmo os mais “qualificados”, não gozam quase nunca do prestígio das funções “cerebrais” isoladas. **A hierarquia de qualificação do trabalho é sempre então mesclada a uma hierarquia social de funções**. Mas as suas relações variam como a estrutura da própria sociedade, de modo que é a definição prévia desta estrutura que nos permite proceder a uma análise mais detalhada. (Ibid., p.12, grifos nossos)

Por outro lado, PN afirma que é preciso cuidado para proceder com as comparações: como comparar um trabalho que se efetuava diretamente sobre uma dada máquina com outro realizado indiretamente sobre um outro tipo de máquina? Máquinas, postos de trabalho e qualificações diferentes de uma época e de um lugar a outro não fornecem uma medida comum à comparação. Se “todas as revoluções econômicas e técnicas subvertem as escalas de qualificações; [se,] mais exatamente, elas as refundam inteiramente em função de novas exigências. [Se] massas inteiras de *métiers* e de ocupações desaparecem, e outras se impõem” (Ibid., p.132), a evolução das qualificações deve ser analisada menos em termos quantitativos (positivos ou negativos) do que em termos de mutações (Campinos-Dubernet e Marry, 1986).

Não se deve e não se trata, pois, de falar em *requalificação* do trabalho mas, antes, em qualificação nova e antiga, em transformação das qualificações. Da mesma forma, também não se trata de voltar ao passado para recuperar um domínio perdido. Se o fenômeno da qualificação é antigo e se cada época deu-lhe respostas bem diferenciadas, o autor está interessado na “maneira pela qual a sociedade industrial de hoje aborda e resolve a questão, e de que maneira ela tende a lhe modificar constantemente os dados” (EQT, p.9).

Mais a sociedade desenvolve as forças produtivas, mais o volume da população aumenta, mais crescem os meios de produção sedentários e duráveis, mais se ramifica a divisão técnica e a divisão social do trabalho, mais as necessidades se multiplicam e mais certas ocupações definidas são então consideradas mais qualificadas em relação a outras. (...) A qualificação tomou assim um sentido particular na sociedade industrial moderna, aquela que nasceu da revolução social e técnica ocidental desde o século XVI, à medida que se desenvolveu a influência da técnica sobre a vida social. O técnico qualificado instalou-se, aos poucos, no centro dos valores sociais, e pôs-se a desafiar o prestígio tradicional do político, do sábio ou do padre. Sua eminência pareceu menos o fruto de uma superioridade natural ou sacralizada do que o efeito de uma aquisição particular de poderes operatórios precisos, derivados de conhecimentos científicos, do *how to do* que se distribuem das tarefas as mais elementares às ambições as mais vastas da ciência. Tudo isso é inseparável do desenvolvimento do maquinismo e da instrução, isto é, de um certo uso do tempo e da acumulação de experiências adquiridas no decorrer do tempo. **A qualificação dos empregos devia receber portanto uma certa marca do regime do salariado**, do capitalismo e da propriedade pessoal dos meios de produção. Ela deveria receber uma marca um pouco diferente do regime da propriedade nacionalizada e estatizada. **Mas, através de todos esses regimes de produção e de propriedade, certos critérios permaneceram, todavia, na prática.** (Ibid., p.11-2, grifos nossos)

A sociedade moderna impõe assim uma certa forma ao significado da qualificação e à sua aquisição. O que é específico à análise da qualificação no modo de produção capitalista, ou melhor, nos regimes salariais?⁹⁸ Ao introduzir a *separação* do trabalhador do produto de seu trabalho, o salariado também separa a formação do exercício do trabalho: antes, não se preparava o homem *para* o trabalho; ele aprendia *no* próprio trabalho. Instaura-se assim, simultaneamente, um processo de diferenciação entre a *qualificação do trabalhador* e *qualificação do posto de trabalho*. Se “até sua época [de Adam Smith], a qualidade do trabalho é considerada como um tipo de perfeição independente do sistema econômico, estreitamente ligada à pessoa” (Ibid., p.20), no capitalismo, diferentemente da heterogeneidade dos *métiers* tradicionais, predomina “uma capacidade de trabalho simples e ordinariamente indiferenciada, ao mesmo tempo parcelar e universalmente transferível” (Ibid., p.26), ou seja, uma equivalência qualitativa de todas as atividades. Em outras palavras,

⁹⁸ Não se deve esquecer que, conforme PN, o salariado também predomina nos países em que vigora o “socialismo de Estado”.

quando a qualificação não era senão uma capacidade de trabalho, os problemas da hierarquia de qualificações não se colocava na prática cotidiana (CADRES, 1984).

Ora, isso significa que, se a qualificação não nasce com o salariado, é com ele que ela se torna mensurável: as qualidades das pessoas passam a ser avaliadas economicamente,⁹⁹ por meio de processos sociais de hierarquização que transformam essas qualidades em quantidades. Os atributos da força de trabalho, adquiridos no seio do sistema educativo, são comprados por um salário para permitir a criação e a circulação de bens e serviços necessários para a produção e reprodução da sociedade. A *qualificação*, caracterização da qualidade mais ou menos elevada do trabalho, situa-se assim na convergência do *sistema produtivo* e do *sistema educativo* (Campinos-Dubernet e Marry, 1986): “as aptidões formadas pela escola e pela educação se cristalizam em uma aptidão específica que, quando ela é reconhecida socialmente, torna-se qualificação” (Cardi., p.104). Dito de outra forma,

os níveis de qualificação do trabalho exprimirão, afinal de contas, os valores econômicos que lhe são inclusos e, em resultado, o julgamento mais ou menos favorável trazido sobre eles. Enquanto a capacidade de trabalho é o objeto de um mercado – mercado privado ou mercado de Estado – é inevitável que ela seja avaliada diferentemente conforme o custo de sua formação e a necessidade que a economia tem dela: **daí resulta sua apreciação qualitativa como qualificação.** (EQT, p.135-6, grifos nossos)

O que podemos concluir até aqui? Que, de um lado, os critérios de qualificação são relativos, pois variam conforme os grupos sociais, não só em termos sócio-econômicos, mas também de valores, expressos no prestígio e no *status* conferidos às mais diversas profissões. De fato, no decorrer de todo *Essai sur la qualification du travail*, PN vai mostrando que a noção de qualificação “não repousa sobre nenhum critério absoluto” (Ibid., p.27). Por outro lado, porém, ele se demanda se não há critérios gerais e universais que possam simplificar a diversidade contida no real e, assim, tornar os fenômenos designados sob o termo qualificação mais inteligíveis. Será que não há um caráter comum que permita definir o trabalho qualificado? (Ibid., p.10). Há: o autor conclui pela preponderância do tempo de formação na valorização do trabalho. No início do *Essai...*, ele já afirma que “**o mecanismo objetivo que**

⁹⁹ PN dedica uma parte do *Essai...* para afirmar que o “não-trabalho” também pode ser qualificado. Ou seja, não é apenas o trabalho profissional exercido para o ganho, o trabalho assalariado, enfim, o trabalho produtivo que pode ser mais ou menos qualificado, mas qualquer atividade humana. De um modo geral, as atividades que estão no topo da escala de qualidade são aquelas nas quais a qualidade do processo de trabalho expressa-se juntamente com a qualidade da fruição prometida por seu objeto e manifesta-se imediata e simultaneamente àquele que a exerce e àquele que é o espectador ou o usuário, ou seja, nas quais não há cisão entre produção e consumo: “são as atividades exteriores ao trabalho propriamente dito, que extraem todo seu preço dessa propriedade qualitativa, em particular aquelas que derivam das manifestações da cultura” (EQT, p.15). Todavia, no salariado, essas atividades caem, em algum momento, no domínio da avaliação econômica, isto é, da produção e da formação de lucros e, como tal, têm suas qualidades “como que obscurecidas pelas condições econômicas de sua manifestação” (Ibid., p.16)

permite a qualificação (aquele da aprendizagem) é o que varia menos no curso da evolução das formas sociais, embora este mecanismo possa se transformar muito no que toca a sua rapidez, aos seus elementos constitutivos, etc. (...) O que varia mais é o julgamento que os indivíduos e grupos sociais trazem sobre a qualificação do trabalho (Ibid., p.12-13, grifos nossos).

O critério anteriormente referido que perpassa os regimes de produção e permanece na prática é, portanto, a duração da aprendizagem. Vejamos como o autor chega até ele. Assim como havia feito no *Théorie de l'orientation professionnelle* com o conceito de aptidão, o autor busca, no *Essai...*, desconstruir as representações em vigor (De Terssac, 1996). Primeiramente, ele mostra que o senso comum (especialmente aquele que fala a língua francesa, e as latinas, de um modo geral) tende a associar a *qualificação* diretamente à *qualidade* em geral, “que tem qualquer coisa de natural”: o trabalho qualificado é aquele que é bem feito. Nesse sentido, dentro de uma mesma profissão, poderia haver um trabalho qualificado ou não-qualificado, pois “todo trabalho deve e pode ser assim qualificado, segundo sua medida”. Mas a qualificação não pode ser definida pela qualidade do trabalho, pois “é a esse julgamento latente que se opõem todavia as hierarquias de qualificação mais ou menos rígidas que a indústria codifica para dar um valor e um preço ao trabalho e uma grandeza aos lucros” (EQT, p.10-11).

A qualificação também não é resultante da habilidade, ainda que o senso comum associe o trabalho “qualificado” ao trabalho “hábil”. Isso ocorre porque, mesmo tendo etimologias distintas, os dois termos podem referir-se a coisas parecidas:

Qualificação, ou simplesmente qualidade, deriva da raiz *qualis*, qual, isto é, determinado, preciso. Uma coisa ou um ato qualificados são primeiramente aqueles dos quais se pode dizer que eles são *estes aqui* e não *aqueles lá*. Habilidade, ao contrário, tem sua raiz em *habere*, ter, segurar: daí *habilis*, apto a, e manejável. Todavia, conforme seus sentidos, essas duas raízes têm qualquer coisa de comum. Porque aquilo que se *tem* é justamente *isto*, ou seja, uma capacidade. (Ibid., p.13)

A habilidade refere-se a uma propriedade do comportamento da pessoa, ou seja, é de âmbito individual: “o indivíduo hábil é aquele que sabe agir em um caso dado para obter um efeito preciso” (Ibid., p.14). Ainda que a habilidade tenha um fundamento corporal, e mesmo manual (“se se estende o conceito de ‘manual’ a todo aparelho da musculatura” – p.28), claro que ela pode ser também intelectual. Neste caso, seu instrumento é a linguagem oral ou escrita, podendo ser acompanhada de grande inabilidade física; mas é muito raro que a habilidade física não seja acompanhada de uma agilidade mental. De qualquer modo,

sobressai das suas características que seu papel diminui à medida que o operário se serve menos de ferramentas e mais de máquinas-ferramentas.(...) Quanto mais a atividade do corpo utiliza uma instrumentação complexa, mais a habilidade se transfere do organismo aos instrumentos, criando o trabalho qualificado. A habilidade aparece portanto como um elemento da qualificação do trabalho, do qual a importância diminui evidentemente à medida que o trabalho se mecaniza e que a execução e o acabamento das tarefas passam às máquinas. (Ibid., p.34)

Percebe-se assim que a habilidade não pode ser sinônimo nem o elemento decisivo da qualificação, pois ela não é senão um componente desta. Nesta parte da análise, em nota de rodapé, PN faz uma de suas primeiras críticas a GF, pois este “emprega ‘habilidade profissional’ como equivalente de qualificação” (Ibid., p.41). A relação de ambas com o fator idade permite visualizar melhor a diferenciação entre elas: se a idade age negativamente sobre a habilidade propriamente dita (já que as qualidades do organismo humano se deterioram com o tempo), o mesmo não se dá com a qualificação, pois a “ferramenta devolve ao operador em qualificação aquilo que o organismo perdeu em habilidade imediata” (Ibid., p.35). De qualquer forma, se os trabalhadores demonstram dificuldades crescentes para se adaptar a ferramentas novas à medida que eles ficam mais velhos,

essas dificuldades de adaptação são geralmente devidas mais a fatores sociais e psicológicos do que a fisiológicos. As novas ferramentas equivalem, às vezes, a desclassificações de salários, a modificações no gênero do trabalho, a mudanças de hábitos adquiridos, a compressões de pessoal, de modo que os empregadores preferem adaptar aí uma mão-de-obra virgem. **Daí o papel do tempo, tão importante nas readaptações como na aprendizagem, e a relatividade das qualificações adquiridas, que podem, de um dia para o outro, não ter mais significação prática, perdendo assim toda a existência.** (Ibid., p.38, grifos nossos)

A qualificação também não tem uma relação direta com a especialização. O termo “*spécialisé*” das classificações profissionais presta-se à confusão pois ele não se refere a operários que possuem uma especialização, mas àqueles destinados a máquinas especializadas, que efetuam tarefas parcelares que não demandam conhecimento do produto. Isso significa que uma tarefa especializada pode ser altamente qualificada se ela precisa de uma longa aprendizagem, ou pouco qualificada se ela significar um gesto muito simples sobre máquinas muito especializadas (Ibid., p.42). Nesse sentido, seria importante considerar o “momento” da especialização, pois ela pode ter um alcance diferente conforme tenha sido adquirida antes ou depois de uma “competência técnica mais geral”. Vê-se aqui que o autor, mais uma vez, vai introduzindo aos poucos a questão do processo educativo, mais especificamente do tempo de formação, como critério da qualificação.

De qualquer forma, PN critica todas as tentativas de definição elaboradas até então que consideravam a qualificação simplesmente como “a capacidade de executar um processo de trabalho determinado” (Ibid., p.17), isto é, que utilizavam apenas critérios técnicos e pessoais,

subestimando o fato de que “o trabalho qualificado é ele mesmo uma hierarquia móvel no seio de uma hierarquia mais vasta de empregos, profissões e estatutos econômico-sociais” (Ibid., p.19). Para ele, os critérios técnicos e pessoais desempenham um papel na definição da qualificação, mas esta deve levar em conta os critérios que dependem da apreciação econômica do trabalho e, nesse sentido, a correlação entre a escala dos salários e aquela da qualificação é essencial. Desde que há as separações introduzidas pelo salariado, anteriormente referidas, mais do que nunca a qualificação precisa ser vista sob a ótica relacional.

Diferentemente da maioria dos sociólogos de sua época, PN insiste sobre a correlação que existe entre a escala de qualificação e aquela dos salários. Se a capacidade operatória de um indivíduo faz parte de sua qualificação, e se é também um elemento constitutivo da formação do salário, ele afirma que deve existir uma correlação entre as duas escalas. Por outro lado, “se a qualificação fosse uma propriedade concreta adquirida de modo definitivo em um escalão determinado, sua remuneração deveria conservar uma relação constante com aquelas dos simples *manoeuvres* [operários não-qualificados]” (Ibid., p.62). Mas não é isso que ocorre na realidade, pois, mesmo havendo uma determinação hierárquica mínima no que se refere ao salário, há “diferenciações” e “flutuações” que dependem de outras variáveis não presentes nas classificações profissionais, como o mercado e os prêmios de todo tipo. Dito de outra forma, se essas classificações são uma referência essencial para a definição dos níveis salariais, estes não são exclusivamente determinados por elas: “a concorrência joga então um papel determinante [neste] leque de salários reais, muito mais do que as capacidades adquiridas, quer dizer, do que a qualificação propriamente dita” (Ibid., p.65). Os prêmios diversos, especialmente os de rendimento, também contribuem para que o salário real pago não dependa mais da classificação oficial mas do rendimento e da duração real do trabalho. Nesse sentido, ele afirma que devemos desconfiar dos “níveis de qualificação” das estatísticas de emprego: uma transformação na escala de qualificações (por exemplo, diminuição de *manoeuvres*) pode resultar antes de uma mudança na estrutura de salários do que na própria qualificação técnica (Ibid., p.64). Dessa maneira, mesmo não procurando uma causalidade entre os dois termos, PN afirma que

é o aspecto salário que impõe, no fim das contas, sua estrutura *hierárquica* própria à diversidade das qualificações. Se uma qualificação “elevada” traz com ela um prestígio ou um poder aumentado, não é sempre – poder-se-ia dizer nem muitas vezes – em razão de seu caráter técnico. É mais em razão dos rendimentos mais elevados que ela torna possível, dentro do quadro da concorrência. Isto não é sempre verdadeiro diretamente, visto que alguns empregos mediocrementemente pagos, tal como numerosos empregos de escritório, com frequência elevam-se em relação aos trabalhos manuais melhores remunerados. Mas isto permanece verdadeiro indiretamente, porque se supõe que esses empregos necessitam uma cultura mais geral, menos esforços físicos e uma aprendizagem menos especializada, isto é, uma fruição mais extensa e

mais variada de recursos sociais. Nela mesma, a capacidade de um indivíduo para efetuar uma dada tarefa não tem relação imediata com o preço desta tarefa. Não impede que esse preço, variável, dependa de um valor fundamental, de uma "base". A grandeza desse valor fundamental, que é o trabalho não-qualificado, indiferenciado, pode também variar. (Ibid., p.68-9)

Ainda que haja, para grandes conjuntos profissionais, uma certa proporcionalidade entre as hierarquias oficiais de qualificação e os níveis médios dos salários, os salários reais e as taxas de base podem variar consideravelmente para a mesma classificação oficial. É assim que a regra que fixa a equivalência de um trabalho e de seu preço – expressa no princípio "para trabalho igual, salário igual" – encontra na prática muitas limitações. Em primeiro lugar, porque a acentuação da divisão do trabalho torna cada vez mais difícil encontrar duas tarefas rigorosamente idênticas, tanto pelas modalidades de operação que requer quanto pelas circunstâncias em que é exercida. Além disso, mesmo onde esse princípio é respeitado em suas linhas gerais, há diversos determinantes sociais que contribuem para que haja uma desigualdade salarial: a estrutura de remuneração pode variar por diferenças entre os sexos, de acordo com a idade, conforme as regiões geográficas, por raças, entre o setor público e o privado, de acordo com o tamanho dos estabelecimentos, oriundas do grau de sindicalização do pessoal etc. Assim, "a distribuição dos grupos sociais nas escalas de salários pode operar-se em detrimento de alguns: basta, para isso, que os diferentes grupos não sejam igualmente distribuídos pelos diferentes tipos de emprego" (Naville, 1973f, p.151).

É por isso tudo que a codificação das qualificações adquiridas, no seio das grades de classificação, é objeto de conflitos e lutas entre empregadores e empregados, estes buscando garanti-las por meio de critérios ligados à pessoa (aprendizagem na escola ou no próprio trabalho, antigüidade) mais que ao posto, e os primeiros evitando especificá-las nos contratos coletivos ou particulares, a fim de que ela não se torne uma "propriedade" definitiva dos trabalhadores. Viu-se nos capítulos anteriores que, no pós Segunda Guerra Mundial, essa codificação em termos de qualificação, elaborada por meio de disputas entre empregados e empregadores, adquiriu enorme importância justamente para estabelecer uma relação e uma correspondência as *qualificações adquiridas* pelo trabalhador as *qualificações requeridas* pelos postos de trabalho.

Vê-se assim que a capacidade profissional de um indivíduo não tem uma relação direta e imediata com o salário. Se as qualificações servem mais para justificá-lo do que para defini-lo, e se as disputas sociais podem de algum modo impor um reconhecimento formalizado sob a forma de remuneração das capacidades, o salário não é "um critério unilateral da hierarquia

ou da diversidade técnica das qualificações” (EQT, p.68), ou seja, ele não constitui um invariante com o qual a qualificação possa se medir objetivamente.

Também se conclui que “as hierarquias de qualificação não correspondem somente a hierarquias de salários mas, também, a julgamentos de consideração, de prestígio, de estatuto, de vantagens diversas. É suficiente considerar a dificuldade que há, desse ponto de vista, em comparar qualitativamente o trabalho manual e o trabalho intelectual” (Ibid., p.61). Em outros termos, a qualificação designa não somente uma classificação profissional mas também uma hierarquia social de funções, hierarquia que não pode ser compreendida senão se reportada a uma hierarquia mais vasta dos empregos, das profissões e dos estatutos econômico-sociais. Se “a mesma profissão, do ponto de vista de seu fim técnico, pode assim ser mais ou menos qualificada conforme o meio sócio-econômico no qual ela se exerce” (Ibid., p.52); se cada sociedade dará sua forma e seu sentido às hierarquias de qualificação (em função de variáveis como o aparelho técnico disponível, o caráter mais ou menos industrial ou agrícola da produção, a extensão do setor de serviços, o volume e a complexidade das empresas, etc.), o fato é que, em qualquer produção, há simbiose de trabalho qualificado e não-qualificado, seja no nível individual, da equipe, da empresa, enfim, no plano social.

Pode-se ainda observar o mesmo fenômeno [de que nenhuma produção é o resultado de um tipo unilateral de trabalho (qualificado ou não)] sob uma outra forma: remarcando que ele é o efeito da divisão manufatureira e social do trabalho, que estabelece uma hierarquia qualitativa de especializações, e que o *métier* “completo” de um mesmo indivíduo (que jamais existiu sob uma forma totalmente pura) suporia, nele também, uma combinação de procedimentos simples e qualificados ou complexos. (Ibid., p.47)

Se a qualificação deve ser vista sob o ângulo de sua apreciação social, isto é, da produção de hierarquias profissionais, ela não pode ser definida como uma “coisa”, um atributo do qual se pode caracterizar a essência nem pode ser fundamentada pelas características do trabalho a realizar.

Nós seríamos levados (...) a dizer que o fenômeno da qualificação do trabalho não existe por si só, que ele não é, em suma, senão a forma muito relativa de certos aspectos da estrutura da indústria vistos em seus efeitos sobre o emprego; que sua determinação quantitativa não tem nada de natural, e que o caráter “objetivo” dessa determinação é um artifício pelo qual as instituições codificam certos tipos de hierarquia técnica inerentes às nossas sociedades antagonicas. (...) A qualificação não pode jamais ser apreendida nela mesma. Ela se apresenta sempre como uma relação, e uma relação de elementos múltiplos. (...) Fundamentalmente, é *uma relação entre algumas operações técnicas e a estimativa de seu valor social*, e esta parece ser a visão sociológica mais abrangente que dela se pode ter. (Ibid., p.129)

A definição de PN tem o mérito de relativizar toda tentativa de estimação objetiva, absoluta dos níveis de qualificação. Se todos os elementos e critérios descritos (habilidade, idade, especialização, salário) são relativos, se a própria produção de hierarquias profissionais

e as táticas e estratégias de reconhecimento social são também variáveis no tempo e conforme as estruturas sócio-econômicas, os setores de produção e até as empresas, como é possível apreender a qualificação? Como, na prática, pode-se comparar diferentes trabalhos? Como são construídos os diferentes níveis de qualificação? Se ela é uma relação social, é possível medi-la? Nessa existência conflituosa e variável, nessa definição problemática e relativa, PN propõe que a qualificação seja medida pela *duração da aprendizagem*, pelo *tempo de formação*.

Preocupado em definir uma noção operacional da qualificação do trabalho (Alaluf, 1986) e colocando-se a questão da *medida* ou da estimação quantitativa de trabalhos qualificados cujas qualidades são incomparáveis (Campinos-Dubernet e Marry, 1986), PN retoma a concepção de Marx de que o trabalho complexo ou qualificado poderá ser considerado um múltiplo do trabalho simples ou não-qualificado:

As diferenças de qualidade serão assim remetidas a uma diferença quantitativa, dando lugar a uma escala graduada. Os trabalhos serão ordenados em função de sua qualidade crescente, e numericamente avaliados. A hierarquia de qualificações estabelecer-se-á em função de um valor de base, que será o trabalho simples, indiferenciado, sob sua forma mais elementar. Resta saber como se estabelece essa ordem. (EQT, p.54)

Essa hierarquia de qualificações pode se combinar a um leque de salários conforme os períodos e os lugares pois, a partir de uma base, pode-se considerar o salário como o múltiplo de outro. Para PN, esse ordenamento tem “o mérito de permitir uma estimativa quantitativa e um controle mais rigoroso das repartições profissionais qualitativas. Nessa concepção, é a *complexidade* ou composição, combinação das tarefas (**e de imediato o caráter mais completo da aprendizagem**) que será o critério essencial de qualificação do trabalho” (Ibid., p.54, grifos nossos).

PN ressalta que é socialmente, e não individualmente, que o trabalho complexo ou qualificado pode ser considerado como um múltiplo do trabalho simples. Para o trabalhador individual, seu trabalho sempre vai aparecer como único, incomparável a qualquer outro, por mais elementar que seja. Mas a especificidade de cada tarefa remete justamente à exigência social de comparabilidade que, coletivamente, só pode ser efetuada por grandes classes, conjuntos ou grupos. A comparação de trabalhos qualitativamente diferentes acarreta uma estimativa quantitativa, por meio da redução de certos trabalhos complexos a certos elementos simples. Mas, como se trata de uma *medida social*, essa redução é abstrata, isto é, “relativa ao nível médio da sociedade”. O trabalho simples não será um trabalho concreto, determinado materialmente, e sim “o trabalho considerado medianamente como elementar para um nível dado de desenvolvimento social e técnico, e notadamente do nível de instrução geral”. Como simples ou complexo, o trabalho varia conforme o meio social e histórico “mas, nessa

margem, sua relação pode ser, com efeito, considerada como um dado quantitativo, e **um de seus fatores essenciais é a quantidade de tempo necessário à sua aprendizagem**" (Ibid., p.56, grifos nossos).

Um trabalho será assim considerado mais ou menos qualificado em função da técnica a dominar e dos meios de aprender a fazê-lo. Se a qualificação não deriva portanto das habilidades, dos conhecimentos e das atitudes mobilizados para realizar um trabalho, mas antes da maneira como esses aspectos são produzidos socialmente, isto é, da forma como "o desenvolvimento das forças produtivas impõe (...) a aquisição das capacidades necessárias a este desenvolvimento, a duração da aprendizagem aparece como um dos elementos constitutivos essenciais da qualificação do trabalho", ainda que "esta duração [seja] ela mesma relativa à estrutura da indústria de uma época dada, e não [suponha] nenhuma norma absoluta" (Ibid., p.27). Dito de outra forma, as qualidades dos trabalhos, as dificuldades variadas da tarefa só podem ser comparadas e medidas por meio do tempo de aprendizagem necessário para as superar.

O que faz em definitivo a qualidade do produto é a dificuldade da operação, o que quer dizer também a dificuldade que há para aprendê-la, a aprendizagem de sua execução *optima*. A qualificação de uma tarefa não corresponde ao valor imediato dos meios de trabalho, mas àquele da operação que ela supõe e das operações que também implicaram a fabricação anterior da ferramenta utilizada, ou seja, em definitivo, da aprendizagem necessária à sua execução. O que qualifica é o ato educado. (Ibid., p.48)

Quando ele afirma, "o que qualifica, é o ato educado", trata-se aí de passar do posto ao indivíduo, pois "o ato é primeiramente o feito do homem". Ou seja, os mecanismos não aprendem a trabalhar; os homens, ao contrário, aprendem "pouco a pouco a executar mais ou menos bem uma tarefa mais ou menos difícil" (Ibid., p.49). Porém, o homem é capaz de fazer com que uma máquina execute o que ele aprendeu a executar, e a um grau de perfeição mais elevado, ou seja, ele transfere a ela suas próprias qualidades operatórias, acrescentando-lhe qualidades que ultrapassam as suas. De fato,

certas máquinas automáticas gigantes (...) executam tarefas tão qualificadas, integrando uma tal quantidade de saber e de "informação", sem falar de seu rendimento em unidades de produção, que sua definição ultrapassa em todo sentido as possibilidades humanas: as qualificações dessas máquinas parecem de uma outra natureza, absolutamente heterogênea àquelas das quais o homem é imediatamente dotado ou capaz pela aprendizagem pessoal. (Ibid., p.50)

Superqualificando a máquina, divulga-se a opinião de que não é mais o homem que é qualificado, mas sim o instrumental que ele utiliza, donde decorre o fenômeno que PN denomina "ilusão técnica": essas máquinas, uma vez concebidas e construídas pelos homens, passam a comandar o ritmo e a qualidade do trabalho, e é a máquina que aparece, então, como

qualificada. Por outro lado, essa mesma ilusão esconde uma realidade social, qual seja, a divisão social do trabalho, pois aquele que concebe e constrói a máquina não é o mesmo que a utiliza: uma vez posto em movimento, esses mecanismos podem ser conduzidos e controlados por operadores não-qualificados, o que significa dizer que “o trabalho muito qualificado torna-se assim a fonte de um trabalho que poderá depender, às vezes, da simples operação” (Ibid., p.50-1). Para o autor, o que importa notar nas formas modernas de divisão do trabalho é que

é realmente o homem que constrói as máquinas, e é também o homem que acaba por ser dominado por elas; mas não o “homem” em geral. Nem o engenheiro, nem o sábio, nem o operário, nem o *manoeuvre*, são entidades. O que uns e outros contribuíram a criar é utilizado por uns e por outros em níveis e em condições econômicas e sociais praticamente muito diferentes; em definitivo, pelo intermédio da mesma técnica, uns dominarão e outros serão dominados. (Ibid., p.51)

De qualquer forma, como é somente o homem – e não a máquina – que é capaz de aprender, e aprender no decorrer do tempo, a duração da aprendizagem é o traço comum que pode servir de medida para a comparação de diferentes trabalhos. É também porque o homem adquire as capacidades sociais e profissionais descontinuamente (já que elas não são transmitidas biologicamente) que o tempo de formação torna-se característica das qualificações (Ibid., p.139). Ou ainda, em outras palavras, se o critério retido por PN para medir a qualificação é o tempo de formação, isso significa que

em *última análise*, é do homem que ela depende, e é a ele que ela pertence. Mas como o homem aqui é o trabalhador coletivo socialmente fragmentado, a qualificação do trabalho parece pertencer tanto a um quanto a outro dos elementos do processo de trabalho.¹⁰⁰ E é isso que torna tão aleatória sua redução a critérios simples, sendo então preciso procurá-la nas noções mais abstratas. (Ibid., p.53, grifos nossos)

Daí novamente a importância do critério “tempo”:

Depois do exame que fizemos dos diferentes aspectos e fatores da qualificação, parece bem que o que aumenta o valor do trabalho, enquanto se trata da capacidade de executar uma certa tarefa (e não de sua escassez relativa) seja a aprendizagem necessária, qualquer que seja a forma que ela tome. Mesmo se se quiser reduzir essas formas possíveis à mais fundamental, perceber-se-á que é o tempo. (Ibid., p.70)

A questão se complica quando procuramos determinar as variações de formas da aprendizagem ou da educação geral. Estas formas são tão complexas e variáveis quanto as próprias formas sociais. (...). Todavia, parece legítimo reconduzi-las, por uma necessidade de generalização, à duração, ao *tempo*, como o próprio trabalho. Poder-se-ia enunciar isso da seguinte maneira: o

¹⁰⁰ De qualquer forma, PN afirma, no *Vers l'automatisme social?* que não se trata de falar em qualificação coletiva. Se, por um lado “a integração de postos [promovida pela automação] acarreta uma responsabilidade mais ‘compartilhada’”, por outro, “esta ligação não parece implicar uma desaparecimento das diferenças individuais de capacidades e de qualificações, mesmo para os postos que se classificam na categoria controle ou vigilância. Os empregos de manutenção tendem também a se diversificar consideravelmente” (VAS, p.79).

elemento essencial da qualificação de um trabalho é o tempo necessário à sua aprendizagem. Mas este enunciado deve ser imediatamente corrigido: o tempo necessário, é o tempo *mínimo* necessário num estado social dado [média do tempo mínimo]. Resultaria, dessa maneira ver, que uma tarefa que não necessita nenhuma aprendizagem, quer dizer, *nenhum tempo*, não é de modo algum qualificada. Com efeito, é a isso que tende esse tipo de tarefa, mas somente tendencialmente. Ao contrário, a qualificação não se eleva proporcionalmente ao alongamento do tempo de aprendizagem. O limite superior é marcado pelo tempo mínimo suficiente para adquirir as capacidades requeridas. (Ibid., p.72-3)

Em todas as passagens em que ele conclui pelo tempo de aprendizagem como critério determinante da qualificação, PN não deixa de ressaltar que as formas e a duração dessa aprendizagem também sofrem variações conforme: a época, o lugar, a tecnologia, as dificuldades das tarefas e, por conseqüência, a amplitude dos conhecimentos e da experiência que elas requerem, as instituições de educação, os métodos pedagógicos, etc. Simultaneamente, toda uma série de fatores estranhos à aprendizagem, alguns dos quais podem ser considerados primeiramente como naturais, como o sexo (“masculinidade no serviço”) ou a idade (“antigüidade no emprego”) concorre com ela na valorização de um trabalho. Outros, como as condições de trabalho, também provocam

contestações freqüentes quando se trata de converter essas condições em prêmios hierarquizados, dito de outro modo, em valores monetários. Para o trabalhador, o “risco de acidentes” valoriza o trabalho; para o empresário, ele não acrescenta absolutamente nada a seu valor; ele pode, ao contrário, fazê-lo perder; inversamente, um certo nível de cultura e de garantias de aprendizagem acrescentam valor ao trabalho possível; mas este valor acrescentado pode não ser “reconhecido” e atualizado pelo emprego profissional real daquele que o detém. (Ibid., p.131)

Mas, apesar de toda essa relatividade, a duração da aprendizagem, no sentido amplo de “educação, instrução, ‘escolaridade’” (Ibid., p.72), é o invariante mais objetivado pelo qual se pode medir a qualificação. Se há fatores que influenciam essa duração, é sua integração que permite uma determinação objetiva do tempo mínimo (p.73). Esse primado dado ao tempo de formação provém em grande parte do papel desempenhado pelas classificações Parodi no pós-guerra, não só nas convenções coletivas de diferentes setores industriais, mas também nas nomenclaturas e técnicas de medidas que contribuem para a construção mesma da noção de qualificação (Campinos-Dubernet e Marry, 1986; Tanguy, 1997c). Com efeito, o tempo de formação profissional foi subjacente à elaboração dessas grades de classificação, que objetivaram o reconhecimento das aptidões pelo reconhecimento da formação, de sua duração e de sua sanção, o diploma. Para PN, este ocupa um lugar central como qualidade objetivada dos indivíduos e como determinante do lugar de seu detentor na hierarquia da empresa. (Cardi, 1997). Na Grã-Bretanha, se a aprendizagem em um *métier* não era praticamente codificada, o tempo desempenhava um papel, já que era depois de um tempo bem definido

que se tornava trabalhador qualificado (Tanguy, 1996). Numa palavra, o elemento essencial da qualificação de um trabalho é o tempo necessário a sua aprendizagem, pois, para o autor, ele representa um determinante relativamente universal.

Em 1963, no artigo “Reflexions a propos de la division du travail”, PN vai responder às críticas que Friedmann e Reynaud formularam ao *Essai sur la qualification du travail*, mais especificamente ao tempo de formação como critério da qualificação. Como visto anteriormente (cf. p.125-6), para estes dois autores, uma vez que há diferentes espécies de tempo em cada aprendizagem e que as qualidades requeridas para o exercício de um trabalho não são redutíveis a uma formação técnica, a qualificação deve ser referida ao posto e não pode ser mensurada quantitativamente, mas somente observada por meio de estudos monográficos, os únicos que poderiam dar conta da “transformação da qualificação ela mesma”.

Para PN, uma definição sociológica da qualificação não comporta essa perspectiva. Em primeiro lugar, retomando suas observações a respeito das relações entre qualificação e polivalência, ele afirma, mais uma vez, que essa relação não teria muito a ver com uma possível reintegração de tarefas anteriores, como queriam Friedmann e Reynaud, por causa da disjunção crescente entre o trabalho dos homens e o das máquinas. E é justamente esse distanciamento que deve permitir a compreensão da qualificação do trabalho, não “como um tipo de substância, de ‘coisa’ estreitamente dependente das circunstâncias técnicas imediatas [e individuais] onde ela se revela”, mas como “a apreciação social do valor diferencial dos trabalhos” (Naville, apud Alaluf, 1986, p.129-30). O processo de qualificação comporta assim um julgamento de valor que produz efeitos coletivos: uma classificação diferencial (Stroobants, 1993b). PN verá nesse processo de apreciação social da diferenciação dos trabalhos um conjunto de relações que fazem da qualificação ao mesmo tempo um ato de classificação e o resultado desta classificação. Ela participa assim de um mecanismo essencial a toda sociedade: a função classificatória (Alaluf, 1986; 1997a). Desse ponto de vista, é então metodologicamente insustentável de falar “da transformação da “transformação da qualificação ela mesma”, como fazem Reynaud e Friedmann.

Além disso, as tentativas de avaliar as características dos postos de trabalho encontram dificuldades na prática, não só porque estas características pertencem de fato aos homens, mas também porque os postos se definem cada vez menos pelas exigências técnicas. A desconexão entre os sistemas técnicos e as atividades humanas manifesta-se também na “apreciação qualitativa e hierárquica das relações de trabalho” (Stroobants, 1993b). Mas, se essa desconexão faz com que as diferenças que se observam no trabalho sejam cada vez menos

explicadas por dados tecnológicos aumentando assim a importância do estatuto social do trabalhador, isso não significa que a formação não intervenha mais como elemento essencial da qualificação; ao contrário, “na medida em que a posição (estatuto) do operário no complexo social da empresa desempenha um papel crescente, esta permanece não somente ligada às capacidades profissionais do operário, mas também – e numa medida crescente, como testemunha o desenvolvimento do ensino técnico – a seu nível de formação e de experiência”¹⁰¹ (EQT, p.146). Se PN concorda com Friedmann e Reynaud no que se refere à heterogeneidade presente na duração da aprendizagem, ele não vê aí “inconvenientes”, mas constata, ao contrário, “condições de diversificação concreta que não interditam a generalidade do fenômeno, nem sua medida. Que o tempo de aprendizagem varie conforme diversas condições prova justamente que é ele que é o elemento geral de valorização social da aprendizagem que conduz a uma qualificação (...). E se o tempo permite medir o valor social da aprendizagem, é porque ele mede tão bem o próprio trabalho” (Naville, apud Alaluf, 1986, p.129).

É justamente por procurar o elemento geral que é socialmente valorizado na produção das capacidades que o autor retém o índice mais sensível a essa apreciação, qual seja, o tempo coletivo que ela mobiliza (Rolle, 1971), o tempo de formação, índice que cumpre uma outra condição: medir o próprio trabalho, segundo o critério do “custo do tempo” (Stroobants, 1993b). A qualificação é assim uma relação social complexa à escala coletiva, isto é, relativa à estrutura econômica da sociedade e, por isso, mensurável pelo tempo de formação. Como diz Alaluf (1997a, p.255).

Se Naville dá uma grande importância ao tempo de formação que ele considera como medida da qualificação, não é porque a formação determina a qualificação, mas porque ela constitui, especialmente em razão do custo elevado de cada ano de formação para a coletividade, o melhor índice da importância acordada pela sociedade aos diferentes empregos que serão depois atribuídos aos indivíduos.

¹⁰¹ Esse debate não é restrito apenas a Friedmann e Reynaud, mas se estende também a Alain Touraine. Se este retém a análise de PN sobre o distanciamento progressivo do trabalho do homem e o das máquinas – que corresponde ao que Touraine denomina “sistema técnico de trabalho” –, ele acaba por criticá-lo quanto aos determinantes da qualificação – crítica sobre a qual, aliás, Friedmann e Reynaud se baseiam para formular as suas. Para Touraine, uma vez que, neste sistema, o valor profissional do operário não se define mais pela relação direta com seus instrumentos, mas por seu papel em uma rede de comunicação, sua qualificação deve ser definida menos em termos de conhecimentos e mais em termos de sua personalidade e de sua “posição”/“estatuto” no sistema social da produção. Daí sua recusa do tempo de formação como critério da qualificação (Alaluf, 1986; Dubar, 1998b; Maurice, 1980). Um ano depois da pesquisa de Touraine sobre *L’*évolution du travail ouvrier aux Usines Renault**, em 1955, PN rebaterá essas críticas afirmando que suas conclusões são “abusivas, porque ele considerou sobretudo o trabalho ao nível individual e numa empresa particular” (EQT, p.146). A sua defesa do tempo de formação como critério da qualificação está explicitada nos parágrafos acima e, na passagem da qual se origina esta nota, ele está dialogando explicitamente com Touraine.

De qualquer modo, se toda argumentação do *Essai...* sublinha o caráter relativo e contraditório da qualificação e, ao final, a reduz a uma única dimensão, o tempo de formação, não haverá aí um paradoxo? Campinos-Dubernet e Marry (1986) afirmam que, embora o autor sublinhe o caráter abstrato de medida social, isto é, relativo ao nível médio de uma sociedade; embora ressalte seu caráter relativo, pois varia conforme o meio social e histórico; embora precise o que ele entende por “tempo mínimo necessário” e os numerosos fatores que podem aí intervir; sua conclusão acaba contradizendo os princípios críticos que ele havia enunciado no decorrer de toda reflexão. Já para Stroobants (1993b), dizer que PN propõe um meio de mensurar a qualificação é uma simplificação que pode gerar confusão. De fato, o tempo de formação é o critério retido por ele para permitir um estudo empírico do nível de qualificação da população ativa. Comparando-o com as estatísticas da população operária da região parisiense, conforme o censo de 1946, o autor verifica que este elemento permite obter uma classificação homóloga àquela das classificações profissionais e elabora índices de qualificação do trabalho por *métiers* característicos. Mas, para Stroobants, na medida em que ele afirma o caráter artificial de seu índice e que essa medida não pode ser senão instantânea, “a concepção de qualificação elaborada por Naville fornece uma formalização coerente das estruturas de classificação, uma hipótese sobre o princípio que as organiza – um meio de apreender ‘o que anda’ na diferenciação dos trabalhos – mas não uma teoria explicativa – uma maneira de descrever ‘mecanismos’” (1993, p.97).

Também é fundamental notar que é depois dessa pesquisa empírica que ele conclui pelo “alcance sociológico da hierarquia de qualificações”. Sociologicamente, a qualificação dos trabalhos designa o aspecto hierárquico das estruturas sociais, o julgamento social do valor comparado dos trabalhos e das capacidades, valor este estimado economicamente mas que também é recoberto pelas avaliações sociais de alcance mais vasto. A distinção entre trabalho simples e complexo nas operações sociais de medida não resulta das qualidades intrínsecas ao trabalho, mas antes das operações sociais que se efetuam na produção para abstrair o trabalho e dispor os trabalhadores hierarquicamente. A qualificação não deriva assim de capacidades pré-estabelecidas mas do cruzamento de três ordens de fatores: as relações de força entre a dinâmica tecnológica e sua avaliação social, as relações de força entre empregados e empregadores e as modalidades e a duração da formação (Vincent, 1995). É por isso que, constata PN,

valorizando a aprendizagem e a educação profissional e geral como origem da qualificação aprendemos mais de perto essa interseção das exigências técnicas do aparelho de produção e do julgamento que a sociedade traz momentaneamente sobre elas. A qualificação corresponde assim, ao mesmo tempo, a um saber e a um poder. De qualquer forma,

quanto mais o trabalho é resultado de uma aquisição, mais ele aparece como qualificado; mais ele é o efeito de capacidades que se pode denominar naturais, menos ele é qualificado.¹⁰² (EQT, p.131, grifos nossos)

Vê-se assim que, se é possível classificar hierarquicamente uma população em função de critérios como o nível de aprendizagem ou de salários – o que designa o “lado rígido” das hierarquias –, esta classificação é inseparável de seu próprio questionamento, ou seja, da renovação constante das qualificações no tempo e no espaço conforme as mudanças técnicas, sócio-econômicas e culturais das diversas sociedades (Ibid., p.130). Ora, isso significa que a transformação tem um papel fundamental na análise navilliana. É por isso que as relações dos trabalhadores com a técnica e com os empregadores não podem ser senão ambivalente: como força social, a tecnologia valoriza sem cessar novos saberes e, de outro lado, desvaloriza antigas qualificações (Vincent, 1995); simultaneamente, há “contestações” permanentes dos critérios “cristalizados” nas hierarquias de qualificação, tanto pelos empregados como pelos empregadores, ainda que por razões opostas (EQT, p.8, 67, 130). Dito de outro modo,

vê-se esboçar uma oposição entre a fluidez das qualificações requeridas, típica da indústria moderna de produção em massa, sobretudo em meios de consumo, **e a cristalização das qualificações adquiridas. Esta oposição torna-se uma contradição social: o operário educado**, que atingiu um certo nível comum de qualificação, de prática profissional e de salário, **considera sua qualidade profissional como uma aquisição definitiva ligada à sua pessoa e ao seu valor**, como seu “*métier*” por excelência; donde sua tendência crescente, ao envelhecer, a recusar trocar de emprego; **a indústria, ao contrário, exige um envolvimento permanente resultante de necessidades móveis.** (Ibid., p.147-8, grifos nossos)

De qualquer forma, se há uma relação entre o tempo de formação e as classificações profissionais, isso não significa de forma nenhuma que uma seja a “causa” da outra, que a formação determina o emprego (Stroobants, 1993b), isto é, não se pode fazer da aprendizagem um sinônimo do emprego ocupado: há uma diferença entre aprender a mecânica e ser mecânico em uma dada empresa (Alaluf, 1986). Basta lembrar, para isso, que uma aptidão só se torna qualificação quando é reconhecida e utilizada socialmente no mercado de trabalho. Como diz PN, “um *métier* que perde toda justificação econômica pára de representar um valor social, que anteriormente foi estimado e considerado. (...) Certas qualificações sem emprego (como é o caso de “diplomados” que não encontram o gênero de trabalho ao qual o diploma parece permitir-lhes pretender) cessam de ser, então, socialmente, qualificações (EQT, p.130-1).

¹⁰² Ainda que PN não analise especificamente a divisão sexual do trabalho, essa sua reflexão se aplica muito bem aos estudos de gênero, que mostram que várias atividades desempenhadas pelas mulheres não são consideradas qualificadas pois são associadas a atributos naturais, isto é, não resultam de uma aprendizagem formal e metódica.

Daí novamente a importância da formação, não só como medida da qualificação, mas também para acompanhar as referidas transformações. Como afirma o autor, “a nova camada de qualificados” “engendrada pelas formas novas da técnica industrial” não só atesta o desenvolvimento da instrução geral e de uma certa extensão superior da formação profissional (Ibid., p.136), como também implica uma valorização nova da educação científica (Ibid., p.134). A “*educação sempre recomeçada*” (Ibid., p.139) torna-se essencial porque cada indivíduo, cada geração, precisa adquirir e/ou reconquistar qualificações “sobre a indiferenciação profissional original da atividade humana” (Ibid., p.72). PN afirma que muitas vezes perdemos de vista essa aquisição e reconquista, essa “aprendizagem social” ou histórica, por não visualizarmos que uma diminuição do tempo de aprendizagem individual e a simplicidade aparente na utilização das máquinas só se tornaram possíveis com a acumulação de experiências no decorrer do tempo, isto é, após progressos seculares: “em suma, o nível médio da qualificação eleva-se sob formas diferenciadas e generaliza-se, o que dá ao conjunto o movimento de uma regressão relativa” (Ibid., p.44).

Para PN, uma vez que os efeitos da técnica moderna têm repercussões não só sobre a vida da empresa mas também sobre todos os aspectos da vida pessoal – já que ela coloca à disposição dos homens um número crescente de objetos de consumo que lhes modifica as condições de vida no trabalho, na família e no lazer – a formação não pode se manter à parte dessas novas relações. De suas conclusões, o autor mostrava a urgência de se reforçar a instrução geral, o ensino técnico e a formação de reconversão, para acompanhar as transformações quantitativas e qualitativas da mão-de-obra (Dadoy, 1997). Ele se demanda: “até onde se deve prosseguir com a especialização que se opõe cada vez mais às necessidades de pessoal polivalente e móvel?” (VAS, p.249).

Finalmente, se, para o autor, o homem transfere sua qualificação à máquina e, nesse sentido, vai se liberando da produção, essa transferência não é encarada por ele como sinônimo de desqualificação. Dizer que os homens e as máquinas operam em registros diferentes é o mesmo que dizer que as aparentes transferências de funções entre homens e máquinas não são simplesmente transferência de saberes e capacidades (Stroobants, 1993b) Na medida em que a qualificação coloca em relação operações técnicas e os critérios para avaliá-las, isto é, “estabelece uma relação entre duas relações cujos termos são flutuantes, como se poderia medir sua evolução positiva ou negativa?” (Ibid., p.97). Se PN fala em “movimentos constantes de desqualificação-requalificação” (EQT, p.38, p.146), não é num

sentido valorativo, isto é, de perda ou da recuperação de saberes, mas antes no sentido de reconhecimento e existência social.¹⁰³

De qualquer maneira, depois de ter examinado vários aspectos da qualificação e de tê-la definido como relação social, PN conclui sua análise com um tipo de lei que faz depender a qualificação do tempo de aprendizagem, determinante este que, todavia, encontra limitações na prática social. Como diz Tanguy (1997c), “essa seleção de fenômenos sociais que se prestam à medida e, em primeiro lugar, à medida do tempo, substrato comum que ordena a vida social, permitia a Naville satisfazer sua exigência de enunciados universais mas ao preço de uma formalização que não dava conta de outros aspectos da realidade social”. Por outro lado, ainda conforme esta autora, “para P. Naville, a qualificação permanece antes de tudo a resultante de ações variadas, orientadas para fins diferentes e não uma substância característica da evolução da sociedade” (p.180). É por considerar a qualificação como uma relação social derivada de conflitos diversos, rompendo assim com a perspectiva que deduz da qualidade do trabalho sua medida em termos de qualificação (Alaluf, 1986), que PN é considerado como precursor da chamada visão “relativista”:

Para esta (...) corrente, a qualificação é um *enjeu*, ela é eminentemente relativa. Seu conteúdo varia no tempo, se bem que se torna difícil, quase sem significação, comparar qualidades de trabalho que jamais se reencontram no mercado de trabalho. A definição da qualificação e sua medida são muito conflituosas, pois atrás dela joga o problema do salário, do conflito coletivo e individual, ligado ao problema da partilha do valor criado. Esta concepção da qualificação foi iniciada por Pierre Naville em seu *Essai sur la qualification du travail* de 1956 e retomada, a partir do fim dos anos 60, por um conjunto de trabalhos de sociologia do trabalho (...) [que], quaisquer que sejam suas diferenças (nos encaminhamentos, nos objetos tratados, nos métodos de investigação empírica), têm em comum o fato de abordar a qualificação menos por ela

¹⁰³ É interessante observar as críticas que PN faz a Freyssenet, quando resenha seu livro *Le processus déqualification-surqualification de la force de travail*, no qual este autor afirma que a divisão do trabalho imposta pelo capital acarreta a divisão crescente entre as tarefas intelectuais e as tarefas manuais, estas gerando, por sua vez, uma desqualificação e as primeiras, uma superqualificação: “a qualificação real de um trabalho se mede pelo grau e pela frequência de atividade intelectual que ele exige para ser executado”. Além de dizer que este Freyssenet faz uma leitura parcial *d’O Capital* e analisa apenas o mundo capitalista, PN afirma que a separação teórica entre trabalho intelectual e manual como força da divisão do trabalho é simplista e ilusória: simplista porque, como se viu, a divisão do trabalho deve ser vista pelo lado da estrutura econômica do uso de capacidades de trabalho; ilusória porque a psicologia e a neuropsicologia mostraram a impossibilidade dessa separação. A inteligência e o gesto manual não são assim duas entidades cuja proporção mensurável fixa um nível de qualificação. Para PN, essa análise, tradicional entre os sociólogos, não dá conta “dos desenvolvimentos recentes da separação dos empregos, em particular na França” (Naville, 1979-80, p.501). Conforme PN, com a separação cada vez mais acentuada entre o trabalho dos homens e o das máquinas, trabalhos que são de natureza diferente, há uma mobilidade do pessoal que não era possível anteriormente. “Resulta daí uma nova definição das qualidades, modos de adaptação e de aprendizagem, por referência ao novo mercado de trabalho. Essa mudança gera conflitos, lutas, greves, negociações, todas dependendo da situação desse mercado, onde fatores como a hierarquia dos salários, a duração do trabalho, as garantias estatutárias do emprego, jogam um papel decisivo e onde a separação presumida da atividade intelectual ou manual não joga senão um papel subordinado” (Ibid., p.503). Como visto na introdução, Freyssenet muda sua posição, postulando não uma polarização e sim uma elevação da qualificação mas, de qualquer forma, ele a faz a partir da inteligência requerida pelas novas tecnologias para desempenhar um dado trabalho.

mesma do que através dos *enjeux*, lutas e processos sociais que concorrem para sua codificação (nas classificações, por exemplo) e para sua avaliação (em termos de salário, mas também de prestígio). (Campinos-Dubernet e Marry, 1986, p.206)

Partindo da constatação de que a qualificação situa-se na relação entre o sistema educativo – onde se produz o valor de uso das qualificações – e o sistema produtivo – onde essas qualificações são reconhecidas socialmente, em termos de salários e de prestígio, ou seja, onde elas se tornam valor de troca –, a perspectiva de PN revela a necessidade de “sair da empresa”, de tomar em conta fatores externos, tal como o mercado de trabalho, para compreender essa relação. Não é à toa que o autor se interessa pelo estudo “populações completas, que dão uma visão de conjunto, a partir da qual as análises de detalhe adquirem toda sua relevância” (EQT, p.135-6).

Finalmente, é preciso notar que, se a transformação é fundamental no pensamento de PN, sua análise sobre a qualificação está inscrita no salariado, isto é, nas relações de subordinação ao capital. Ainda que, neste modo de produção, possa haver trabalho qualificado, a qualificação, aqui, torna-se sinônimo, em última análise, de adaptação.

Há uma cisão entre a produção e o consumo, do ponto de vista social e individual. (...) É por isso que a qualificação do trabalho profissional é de alguma maneira tecnicamente privada de toda alegria, severa, e porque, mesmo nas suas formas mais completamente acabadas, ela está longe de acarretar as satisfações que nós poderíamos esperar se a função industrial de nossas sociedades não as reprimisse quase que naturalmente. (Ibid., p.16)

Se, no próprio salariado, ele observa uma separação cada vez mais maior entre o trabalho dos homens e o trabalho das máquinas, ele vislumbra que é a radicalização dessa separação que permitirá romper com esse sistema. Se as máquinas realizassem todo o trabalho, as capacidades individuais não precisariam mais ser úteis. Somente aí, quando as atividades dos homens fossem desvencilhadas de seu “valor econômico”, é que poderia haver o pleno desenvolvimento de suas capacidades: “para que a diversidade das qualificações fosse dissociada de sua apreciação hierárquica, seria preciso que elas não fossem mais avaliadas economicamente; em uma palavra, seria preciso que as qualificações se transformassem ou retornassem a simples “qualidades” humanas, intercambiáveis entre os indivíduos, e não tivessem mais “valor”, propriamente falando (Ibid., p.135). Dito de outro modo, somente quando a qualificação deixasse de existir é que poderia haver desalienação: se, no salariado, as qualificações remetem a sua apreciação hierárquica, no momento em que elas deixassem de ser avaliadas economicamente, elas não seriam mais qualificação, mas simples “qualidades” humanas. Somente aí a **“incompatibilidade relativa entre a qualificação, como propriedade adquirida, e a adaptação hierarquizada às tarefas, como necessidade**

requerida” (Ibid., p.148, grifos nossos) poderia ser ultrapassada. Ora, isso significa que, no regime dominado pelas relações assalariadas, pode, sim, haver trabalho qualificado: este regime pode demandar e, de fato, demanda qualificações de um novo tipo, ainda que isso não signifique o fim da alienação, donde se conclui que, para PN, qualificação e alienação não são sinônimos – o que o diferencia de GF e de uma certa tradição marxista (como Braverman e seus seguidores) para a qual o trabalho, no capitalismo, é sinônimo de trabalho desqualificado e alienado.

Se, para PN, somente fora do salariado o homem poderia dispor livremente das técnicas e desenvolver suas capacidades sem constrangimentos econômicos, resta perguntar aqui, da mesma forma como fizemos com as conclusões do autor a respeito da automação, o que aconteceria com os conflitos inerentes a toda organização social, enfim, com as relações sociais. Mais especificamente, como as “qualificações, transformadas em simples qualidades humanas” poderiam ser intercambiáveis? Como as atividades dos indivíduos – que não seriam mais “trabalho” – poderiam ser comparadas, especialmente se se pensa em grandes grupos? Em outras palavras, se necessidade de comparabilidade é social e, coletivamente, só pode ser efetuada por meio de grandes conjuntos, como se daria essa função classificatória? Se, por um lado, PN afirma que o “não-trabalho”, isto é, as atividades que têm um fim em si mesmas, também podem ser qualificadas, por outro, ele diz que não vai tratar “dos problemas da qualificação da atividade humana em geral” pois este “é o problema filosófico da formação de valores” (Ibid., p.16). Ora, isso não significa que a comparação dessas atividades estará sempre sujeita a uma escala de *status* e prestígio que se traduz em desigualdades? É assim que, como ele mesmo diz, os trabalhos manuais, mesmo os mais “qualificados”, sempre foram desprestigiados em relação às funções intelectuais. Dessa maneira, novamente perguntamos: será que os homens, tendo se liberado das relações de produção, não inventariam outras hierarquias lá onde elas não são necessárias para reinventar outras formas de poder e dominação?

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Depois dessa “imersão” na sociologia francesa do pós-guerra e nas obras de Georges Friedmann e Pierre Naville, que considerações finais podem ser feitas? Esta pergunta é difícil de ser respondida pois estamos analisando não apenas dois autores, mas dois autores que viveram em outro contexto histórico e em outro país. Vimos que várias de suas análises sobre o trabalho e a automação antecipam questões que (re)aparecerão na década de 70, como a da centralidade da categoria trabalho. Não pretendemos retomar esse debate demasiado amplo e complexo entre os próprios autores e, mais ainda, vis a vis as discussões atuais, mas somente pensar sobre o alcance e pertinência do conceito de qualificação: será que suas reflexões acerca deste “objeto” deixam alguma contribuição para a compreensão do cenário atual? Quais são as relações e as diferenças que se estabelecem entre eles? Será que a separação de ambos em duas visões opostas, “substancialista”/“essencialista” *versus* “relativista” é, de fato, pertinente? Acreditamos que a posição de GF foi mais conhecida e mais influente no Brasil, enquanto a de PN teve menos repercussão aqui. Simultaneamente, também pensamos que é a perspectiva deste último que possui maior alcance em termos teóricos, enquanto a do primeiro tem uma relevância do ponto de vista histórico. Senão, vejamos.

O primeiro aspecto a ser destacado remete ao fato deles terem vivido e escrito em um outro contexto histórico, o do “modo de regulação fordista” ou da “sociedade industrial”, no qual havia um ordenamento social das profissões e do emprego assentado sobre o trabalhador assalariado, branco, sindicalizado, do setor secundário da economia e cuja qualificação e salário eram regidos, *na França*, pelos sistemas de classificação profissional baseados nos postos de trabalho e negociados coletivamente. Uma vez que a este trabalhador eram requeridos conhecimentos para executar um trabalho *prescrito* previamente pela direção e gerência das empresas, o tempo de formação para realizá-lo era o melhor meio para expressar os referidos conhecimentos. Em outras palavras, esse modo de gestão dos empregos era fundado sobre o diploma, padrão de medida que podia dar conta desses saberes explícitos e formais. Havia, assim, uma estável correspondência entre “nível de formação” e “nível de qualificação” que garantia à referida categoria de trabalhadores uma carreira profissional sólida e previsível e permitia um planejamento educacional a partir da análise das ocupações. Neste período de forte padronização, a teoria social e mais especificamente a sociologia buscavam formular uma “teoria da sociedade industrial”, de caráter universalista, fundamentada a partir de conceitos amplos tais como *trabalho*, *industrialização*, *automação*, que deveriam permitir generalizações amplas, uma teoria macro da sociedade. Dadas as

características desse contexto histórico-intelectual, a *qualificação* foi, e ainda é – independentemente das concepções de Friedmann e Naville – associada a um estoque de saberes especializados, formais, rígidos e estáticos.

As reorientações teóricas e os acontecimentos sociais – especialmente o movimento das mulheres – que atingiram as ciências sociais na década de 60 do século XX questionam essas análises macro-sociais, essa perspectiva “objetivante”, e aproximam-se da história social e da antropologia cultural, que privilegiam as especificidades da realidade empírica e o papel desempenhado pelos atores sociais. Novos temas que relevam a *diferença* e a *diversidade* – relações de gênero, raça, etnia, etc. – e a *vivência* e a *percepção* dos próprios sujeitos sobre a sua existência – subjetividade e identidade – começam a ser priorizados, caracterizando alguns dos aspectos da chamada pós-modernidade. Os conceitos totalizadores perdem assim sua força e dão predominância ao papel do sujeito – e de suas diferenças – como instituinte das relações sociais – e de trabalho (Bruni, 1988; Hirata, 1989; Ianni, 1990; Leite, 1994; Leite Lopes, 1997; Lobo, 1992; Rosa, 1991).

É nesse momento, pois, que se tem o questionamento da *categoria trabalho*, central não apenas na teoria marxista como na sociologia de um modo geral que, desde seu nascimento, havia o associado ao emprego, ao trabalho assalariado, formal, exercido dentro da fábrica. Porém, no momento mesmo em que a centralidade do trabalho – enfatize-se: do *moderno conceito de trabalho* – é questionada, as transformações descritas promovem uma ampliação deste conceito, pois mostram que essa dimensão circunscrita ao espaço fabril é insuficiente para explicar outros fenômenos da realidade social (Castro, 1993b, 1994). Dessa forma, outras práticas de trabalho anteriormente consideradas como trabalho improdutivo ou, simplesmente, como “não-trabalho”, passam a ser reconhecidas como tal: se a atividade doméstica, o trabalho para autoprodução, o trabalho independente, não são emprego, eles são reivindicados como trabalho, e ganham este estatuto social (Freysenet, 1993, 1994; Hirata, 1993, 1995). Por outro lado, novos fenômenos como a pobreza e a violência acabam, senão substituindo a centralidade do trabalho, ao menos mostrando que esta categoria não é capaz de gerar posições e relações sociais generalizáveis. Temas como o dos movimentos sociais e dos direitos dos indivíduos passam então a ser considerados como relevantes para a formação dessas relações sociais e ganham destaque na formulação de políticas públicas (Dubet, 1999).

Paralelamente a essa reorientação prática e teórica, vimos que a crise do chamado “modo de regulação fordista” também contribuiu para o questionamento dos conceitos totalizantes: a divisão internacional do trabalho, a variedade de práticas de trabalho e o desemprego exacerbados pelo chamado “regime de acumulação flexível” não só permitiram a

ampliação e a redefinição do *conceito moderno de trabalho* como, também, abalaram os conceitos a ele relacionados, construídos sobre uma população masculina considerada universal, como aquele de *qualificação*. Na medida em que esse regime também demanda “novos” perfis profissionais para lidar com tarefas cada vez mais abstratas, complexas e imprevisíveis – perfis expressos não apenas em conhecimentos técnicos objetivados pelo diploma, mas também em qualidades pessoais tais como *iniciativa, responsabilidade, autonomia*, etc. – afirma-se não só a possibilidade de uma “requalificação”, já que este “sujeito polivalente” estaria mais implicado em seu trabalho, como, também, pede-se a substituição do conceito de *qualificação* pela noção de *competência*.

Cabe então perguntar: se Friedmann e Naville estavam inseridos nesse paradigma “objetivante”, o que isso influi na análise da qualificação? O conceito de qualificação do trabalho de cada um deles ou de ambos é ainda pertinente para a compreensão da qualificação nos dias de hoje? Se ambos viveram sob o “pleno emprego” e só estudaram os trabalhadores manuais da indústria, aos quais se demandava conhecimentos formais e previsíveis, como o seu conceito de qualificação pode dar conta de outras formas de trabalho que não o assalariado, como o trabalho doméstico, autônomo, informal, que podem ser temporários, de tempo parcial, subcontratados, precários, etc.? Mais ainda, como ele pode dar conta dos atributos informais e implícitos hoje requeridos para o trabalho nas empresas? Será que ele pode abranger os aspectos subjetivos e as diferenças enfatizadas atualmente tanto pelo pensamento acadêmico como pelos movimentos sociais? Ou, de fato, ele não é compatível com a flexibilidade exigida pelo “novo paradigma”, devendo ser substituído pela *competência*? E no Brasil, será que a qualificação teve algum dia a mesma conotação que adquiriu na França? E a competência aqui, qual o significado da apropriação de um discurso e de uma prática iniciadas em outro país?

Em GF, a qualificação está relacionada principalmente à complexidade da tarefa e à posse de saberes exigidos para desenvolvê-la; ou seja, à *qualidade do trabalho* e ao *tempo de formação* necessário para realizá-lo. Apesar de tender, em vários momentos, para uma concepção mais ampla da qualificação, o autor concentra sua análise na apropriação do saber do trabalhador pela máquina e/ou pela organização capitalista e toma a qualificação nela mesma, como uma “coisa” que pode ser mensurada pelo grau e pela frequência de atividade intelectual que o trabalho exige para ser executado (Alaluf, 1986). Nesse sentido, ele tende a associar estreitamente a evolução da qualificação à tecnologia, o que o conduz implicitamente a admitir a identificação da primeira à segunda (Campinos-Dubernet e Marry, 1986). Pode-se dizer assim que GF está pensando na *qualificação do trabalho*, por um lado – conteúdo do

trabalho – e na *qualificação do trabalhador*, por outro – saber e saber-fazer necessários para a execução deste trabalho.

Quais são os limites dessa visão “substancialista” predominante no pensamento de GF? Com relação ao conteúdo do trabalho, há uma crítica que não é necessariamente interna a sua obra, mas sim uma crítica atual que se refere às mudanças de paradigmas na sociologia do trabalho, mais especificamente ao papel do ator social. Como vimos, um dos aspectos centrais da reflexão friedmanniana é a separação entre a concepção e a execução do trabalho. Ainda que o autor reconheça a importância dos saberes informais e concretos que são desenvolvidos no decorrer do próprio trabalho, ele conclui que esta separação retira praticamente toda a iniciativa do trabalhador. Ora, os estudos sobre ergonomia (Daniellou, Laville e Teiger, 1989) e sobre as chamadas “qualificações tácitas” (Wood e Jones, 1984) mostram que o trabalho não é inteiramente irredutível à prescrição; ao contrário, o trabalho real – mesmo um trabalho considerado não-qualificado – mobiliza e necessita saberes e atitudes insuspeitados, difíceis de serem expressos em uma linguagem explícita e formalizada, mas que intervêm nos processos concebidos pelas gerências. Dito de outro modo, não há totalmente dicotomia, pois os trabalhadores reconstituem e transformam as tarefas prescritas por meio das regras que eles próprios redefinem (De Terssac, 1992).

Por outro lado, Eraly (1988) expõe alguns problemas inerentes à crítica que GF faz sobre a divisão do trabalho, isto é, sobre a “organização dicotômica” que gera *desqualificação*. É assim que, para cada uma das seguintes noções elaboradas pelo autor, ele contrapõe uma pergunta: a) quando GF fala do *declínio do conhecimento do material*, trata-se de se arrepender dessa perda em si ou do *poder social* que se achava ligado a esse conhecimento? b) O que significa a *distância do trabalhador do objeto de seu trabalho*: os dirigentes lastimam o fato deles não tocarem as matérias trabalhadas nas fábricas? c) Por mais que se saiba que a fragmentação expõe os trabalhadores a repetir longamente operações inacabadas, a *noção de não-acabamento* das tarefas permanece fluida: a partir de quando um trabalho está “acabado”? Não se tem a tendência a confundir a noção de acabamento com a possibilidade de auto-controlar o desenrolar de seu trabalho? d) O que quer dizer a *perda de compreensão, pelo trabalhador, do processo de trabalho em sua totalidade*? Claro que a divisão do trabalho coloca o trabalhador diante de uma complexidade irredutível. Isso posto, trata-se de promover a compreensão pelo operário somente de seu posto de trabalho? Ou de todo o conjunto da produção? Das atividades de toda a empresa? E até onde prosseguir este conhecimento se ele ultrapassa de qualquer maneira as capacidades de um homem? Não há aí

uma tendência a confundir o *conhecimento* (que pode ser adquirido num seminário) com o domínio propriamente dito do trabalho (que supõe o questionamento da *dominação*)?

Derivando a qualificação da qualidade do trabalho, de seu conteúdo, GF preocupa-se com a qualificação “real”, observável apenas por meio dos estudos monográficos e, dessa forma, tem suas observações e seus princípios de explicação circunscritos a um universo bem restrito, a fábrica (Campinos-Dubernet e Marry, 1986). Com isso, a concepção “substancialista” acaba não considerando as classificações profissionais – ou melhor, as considera, mas como decorrentes da própria tecnologia e não como de um acordo entre as partes – e a dimensão salarial.

Com relação à formação, GF se utiliza do *tempo de formação* para medir a evolução dos saberes exigidos para uma dada tarefa: ao examinar as classificações profissionais, ele conclui que uma duração de formação mais curta é sinônimo de menor qualificação. Se ele recusa posteriormente este critério, deve-se lembrar que ele o faz apenas em um único artigo, e do qual ele não é o único autor. Em outros termos, este artigo não é considerado quando Campinos-Dubernet e Marry (1986) o classificam como precursor da visão “substancialista”. Desse modo, o *tempo de formação* acaba sendo um dos critérios principais para se mensurar a qualificação – talvez mais até do que o próprio conteúdo do trabalho. Se relembrarmos a importância que GF dá à educação, essa conclusão pode ser melhor visualizada: mesmo que uma tarefa seja “recomposta” e permita um agrupamento de saberes pela automação, ela não poderia ser revalorizada se não se beneficiasse de uma aprendizagem geral e técnica; por outro lado, mesmo que uma tarefa seja simples demais, uma formação mais longa poderia dar ao trabalhador uma visão de conjunto que possibilitaria a revalorização de seu trabalho. Não é, pois, o conteúdo de um trabalho mais simples que o desqualifica, mas sim a falta de uma *formação metódica e completa*. Vê-se assim que, para o autor, a educação pode realizar aquilo que o próprio trabalho não propicia. Ao enfatizar que a educação pode, por si mesma, revalorizar o trabalho, ele parece aceitar a tese de que o indivíduo pode ser qualificado mesmo que seu trabalho não o seja. E aqui entra a seguinte questão: como fica a relação de um indivíduo “super-qualificado” que não executa um trabalho “condizente” com suas qualificações? Ou, mais ainda, que simplesmente não encontra emprego? Aqui, torna-se claro que, se GF pensa tanto na *qualificação do trabalho* como na *do trabalhador*, ele não tem a pretensão e a possibilidade de analisá-las conjuntamente, de relacioná-las.

PN, ao contrário, situa-se em um registro bem mais amplo: uma vez que o regime do salariado separa o trabalhador de seu trabalho ou, como diz Alaluf (1986, p.55), separa “a atividade profissional do trabalhador entre um período de educação não remunerada e uma

atividade prática remunerada”, *a qualificação não pode ser derivada do conteúdo do trabalho* mas, antes, deve ser vista por meio da relação entre essas duas esferas. Em outras palavras, com o salariado, a qualificação passa “da esfera do trabalho para aquela das relações entre formação e emprego assalariado” (Dubar e Tripier, 1998, p.143). Diferentemente de GF, portanto, não basta apenas pensar na *qualificação do trabalhador* e na *do trabalho*, mas é preciso *relacioná-las* e ver os conflitos existentes entre as *qualificações adquiridas* pelos indivíduos e as *qualificações requeridas* pela “indústria” – ou seja, pela sociedade, para satisfazer suas necessidades. Os sistemas de classificação profissional, construídos coletivamente por meio das relações de força entre empregados e empregadores, adquirem, portanto, um papel fundamental para estabelecer uma adequação entre essas duas ordens de qualificações. Seu papel não é, porém, apenas econômico, em termos de remuneração, mas também social, já que eles se referem ao processo pelo qual certas qualidades do trabalho são qualificadas, isto é, não somente reconhecidas mas também instituídas; as classificações estabelecem, assim, o posicionamento do trabalhador na estratificação social, isto é, seu estatuto social. É assim que as “aptidões” formadas pela escola só se *tornam qualificação* quando são *reconhecidas socialmente*, isto é, quando se tornam úteis à sociedade.

Sociologicamente, então, a qualificação do trabalho é uma relação social complexa porque ela põe em jogo “algumas operações técnicas e a estimativa de seu valor social” (EQT, p.129), valor este estimado economicamente mas que também é recoberto pelas avaliações sociais de alcance mais vasto. Daí decorre que a qualificação varia conforme a época, de país para país, e até mesmo de setor para setor, em função de aspectos técnicos e de organização do trabalho, sim, mas também, e principalmente, em função de fatores morais e políticos presentes no julgamento que a sociedade faz sobre a qualidade dos trabalhos necessários a sua reprodução. Se as conseqüências da automação, associadas à extensão do salariado, também promovem a *dissociação crescente* entre o trabalho das máquinas e o trabalho dos homens, isso apenas ratifica a tese de que a qualificação do trabalho deve ser vista não “como um tipo de substância, de ‘coisa’ estreitamente dependente das circunstâncias técnicas imediatas [e individuais] onde ela se revela”, mas como “a apreciação social do valor diferencial dos trabalhos” (Naville, apud Alaluf, 1986, p.129-30).

Por outro lado, se a automação permite uma reunião das operações automatizadas na máquina, isso não significa, de forma nenhuma, uma possível “recomposição” das capacidades profissionais anteriores ao parcelamento das tarefas e dos conhecimentos em um mesmo trabalhador, mas antes um deslocamento de saberes, o *que implica não uma “requalificação”, mas sim um maior distanciamento do trabalhador de seu trabalho. A*

“polivalência” analisada por PN difere assim daquela descrita por GF: enquanto para este se trata de acumular os saberes fragmentários dos postos de trabalho organizados sob o taylorismo, aquele a vê como transversalidade de saberes, ou seja, como mobilidade da mão-de-obra ligada à generalidade dos princípios tecnológicos da máquina automática (Dadoy, 1997). Uma vez que não se trata da recuperação possível de um domínio perdido e nem da comparação de qualidades de trabalho de diferentes lugares e momentos, em termos de aumento ou diminuição, *não se deve falar em “requalificação” do trabalho*, mas sim em qualificação nova e antiga, em transformação das qualificações. As classificações profissionais têm, portanto, um papel fundamental na análise sobre a qualificação mas, diferentemente da postura “substancialista”, para quem as classificações têm uma existência em si mesmas e correspondem às necessidades funcionais do emprego, a visão “relativista” as considera na sua relação com os processos sociais que as constroem, isto é, com as operações realizadas para classificar e hierarquizar os indivíduos e os empregos em matéria de salários, de prestígio e de conhecimentos exigidos (Eyraud, s/d; Jobert, s/d; Neffa, s/d, Tanguy, 1997b).

Porém, apesar de toda essa relatividade, PN conclui que o tempo de formação é o critério mais objetivado, o elemento comum e geral que é valorizado socialmente na comparação de diferentes capacidades de trabalho – ainda que esse tempo varie conforme os lugares e as épocas, o nível de vida, o estado das técnicas e da organização das formas de transmissão dos saberes, etc. A duração da aprendizagem torna-se então o critério retido para se medir a qualificação. Mas por que GF, no início de sua reflexão e PN, no fim da sua, retêm este critério? Em primeiro lugar, não se deve esquecer da importância que o tempo de formação desempenhou na época, como base para a elaboração das Classificações Parodi-Croizat, no pós-guerra. Para ambos, o tempo de formação institucionalizado pelo diploma é assim o melhor indicador da qualificação. Mas as semelhanças param por aí: enquanto GF toma o tempo como indicador do trabalho dos “*métiers* unitários”, cujo domínio exige uma longa aprendizagem sobre a tarefa ou uma formação inicial sistemática (Dadoy, 1989), PN está preocupado com a *medida* social: se, para ele, a qualificação também depende, em última análise, do homem – já que somente ele é capaz de aprender –, no salariado este homem é o trabalhador coletivo socialmente fragmentado, donde decorre que a qualificação do trabalho deve ser remetida a noções mais abstratas, como o *tempo*. Ora, isso nada mais é do que a teoria marxista do valor trabalho: como diz o próprio PN, “se o tempo permite medir o valor social da aprendizagem, é porque ele mede tão bem o próprio trabalho” (Naville, apud Alaluf, 1986, p.129).

De qualquer modo, a eleição do tempo de formação como critério da qualificação é, de fato, o aspecto mais limitado das análises de Friedmann e Naville sobre a qualificação, e por vários motivos. Em primeiro lugar, o diploma não abrange os aspectos que não figuram no “curriculum vitae” ou nas descrições das funções a realizar, mas que são tão evidentes quando uma oferta de emprego menciona “enviar foto” (CADRES, 1984). Em segundo, se o trabalhador qualificado é aquele reconhecido pelos sistemas de classificação descritos, claro está que, por esse critério, as “qualificações tácitas” e o trabalho feminino ficam totalmente de fora, pois não foram “aprendidos” nas instituições formais de formação inicial e profissional. Mesmo admitindo a entrada de mulheres no mercado de trabalho, a duração da formação também não permite explicar, por exemplo, as barreiras de acesso e mobilidade presentes neste mercado, que se expressam, por exemplo, no fato de que uma mulher com uma longa aprendizagem formal nem sempre consegue uma promoção na empresa e/ou no fato dela receber menos do que um homem na mesma posição.

Dentre as modalidades de divisão sexual da atividade profissional, uma modalidade constante atribui o trabalho manual e repetitivo às mulheres, principalmente, e os trabalhos que requerem conhecimentos técnicos, aos homens. Uma outra constante pode ser citada: os empregadores reconhecem de bom grado as qualidades próprias à mão-de-obra feminina sem, contudo, traduzir estas qualidades em qualificações profissionais, contrariamente ao que acontece no caso da mão-de-obra masculina. Esta persistência da divisão sexual se conjuga a uma extrema variabilidade nas políticas de pessoal adotadas pelas empresas. (Hirata, 1995, p.45-6)

Se PN não analisa a divisão sexual do trabalho e as relações de gênero, pode-se dizer que ele antecipa esse fenômeno discriminatório ao afirmar que, quanto “mais o trabalho é resultado de uma aquisição, mais ele aparece como qualificado; mais ele é o efeito de capacidades que se pode denominar naturais, menos ele é qualificado” (EQT, p.131). Dito de outra forma, aos homens são reservadas *qualificações* vistas como socialmente construídas por canais institucionais reconhecidos e, às mulheres, *qualidades* tidas como “aptidões” da natureza do sexo feminino, isto é, inatas ou, quando muito, adquiridas em espaços informais, como o universo da reprodução, do privado. Nesse sentido, aparecem como não negociáveis em termos de classificação e salários, já que as mulheres internalizam essas representações e se tornam mais desarmadas para negociar sua posição (Kergoat, 1984).

Além disso, várias outras práticas hoje reconhecidas como trabalho não têm uma produtividade mensurável mas, ao contrário, possuem seu sucesso dependente mais de qualidades pessoais do que daquelas atestadas por um diploma. Mesmo o *trabalho no sentido moderno*, ou seja, aquele que anteriormente era considerado produtivo, também passa a requerer essas qualidades pessoais, os chamados componentes não-organizados, informais e implícitos da qualificação, os chamados “saber-ser”, que devem ser agregados ao “saber” e ao

“saber-fazer” para compor a “polivalência”. Daí decorre que o tempo de formação também não pode ser tomado como critério essencial da qualificação, pois o diploma deixa de ser uma condição suficiente, ainda que necessária – e com exigências cada vez maiores em termos escolaridade –, para o acesso e permanência no mercado de trabalho. Daí também a ênfase atual num “modelo” de gestão do trabalho que certifique as *competências* dos trabalhadores.

Há dois aspectos principais promovidos por este “modelo de competência”: a flexibilização da organização do trabalho e a flexibilização dos contratos. O primeiro diz respeito à valorização que este modelo atribui a todas as dimensões sociais descritas, que envolvem principalmente a disponibilidade dos trabalhadores para participar e cooperar com os objetivos da empresa e que se resumem sob o rótulo de “polivalência”. O segundo refere-se à mudança que ele promove em termos de recrutamento, remuneração e promoção dos trabalhadores: se estes aspectos eram postos em funcionamento por meio de uma categorização coletiva, o “modelo de competência” pretende relacioná-los aos saberes e comportamentos possuídos pelos indivíduos. Vê-se assim que, em virtude da diluição dos postos de trabalho, do reordenamento social das profissões e da heterogeneidade das práticas de trabalho, a padronização característica do “modo de regulação fordista” tanto na organização do trabalho quando na codificação das qualificações e hierarquização dos salários tende a ser flexibilizada. Em uma palavra, a qualificação possui uma conotação coletiva e a competência, uma conotação individual, e é daí que deriva a atual polêmica em termos políticos. Isso porque o abandono da contratação coletiva via sistema de classificação profissional e a valorização dos atributos de forma individualizada engendram diferentes produtividades e diferentes salários, o que significa o enfraquecimento das categorias profissionais, dos sindicatos, dos direitos e das proteções coletivas conquistadas e da solidariedade entre os trabalhadores.

Com relação à flexibilidade da organização do trabalho, é preciso atentar que a contrapartida da maior “autonomia” dos trabalhadores pode ser a constante competição, avaliação e sanção daí decorrentes. Como diz Zarifian (1998, p.19), “seria necessário discutir longamente para saber se esta tomada de responsabilidade é puramente imposta pelas direções das empresas – no sentido em que os assalariados não têm outra opção além de aceitar ‘jogar o jogo’ – ou se ela corresponde também a uma expectativa positiva dos assalariados”. Ao mesmo tempo, surgem indefinições quanto aos critérios para se definir o que seja um indivíduo competente. Como as competências seriam avaliadas, reconhecidas e instituídas? Em que medida são transferíveis? “Que fatores são efetivamente decisivos na formação de personalidades capazes de dispor de tais competências?” (Paiva, 1994, p.35) Haveria um

reconhecimento diferenciado para as competências técnicas e para as competências sociais? Se as primeiras podiam ser reconhecidas por meio do diploma, como serão avaliados os atributos subjetivos das competências sociais, como iniciativa, responsabilidade etc.? Tanguy (1997a) nos mostra essa difícil operacionalização do conceito através de uma indagação: “a decomposição do ‘saber-ser’ em comportamentos ordenados e indexados é ainda mais embaraçosa: a criatividade se deixa medir em termos de capacidades que possam ser ordenadas em uma escala?” (p.181). Dada essas dificuldades, diversas atividades desempenhadas sob a demanda da “polivalência” não são necessariamente remuneradas. De qualquer forma, uma vez que os indivíduos têm que comprovar se são efetivamente capazes de realizar o que lhes aparece como desafio, a avaliação permanece central nesse modelo, assentada na relação entre as qualidades pessoais e relacionais (“competências”) e o resultado obtido (“desempenho”) (Dubar, 1998b):

Uma gestão fundada nas competências encerra a idéia de que um assalariado deve se submeter a uma validação permanente e dar constantemente provas de sua “adequação ao posto”, de seu direito a uma promoção ou a uma mobilidade promocional. (...) [Em outros termos,] tudo se passa como se a competência, conjunto de propriedades instáveis que devem constantemente ser submetidas à prova, opusesse-se à qualificação avaliada, em grande parte no último período, pelo diploma, título adquirido de uma vez por todas (Tanguy, 1997a, p.184; p.193).

Teoricamente, as vantagens desse modelo parecem atrativas na medida em que ele remete ao indivíduo, ao sujeito do trabalho. Ora, os trabalhadores sempre reivindicaram uma classificação que partisse de seus atributos, e não do posto de trabalho. Assim, a gestão pela competência parece ir ao encontro de suas reivindicações para que seu potencial de trabalho seja reconhecido, já que ela se propõe a remunerar justamente a atividade real desempenhada, que engloba não apenas o tempo de formação formalizado no diploma mas, também, as qualificações tácitas, os conhecimentos não visualizados, adquiridos na família, no tempo livre etc. Porém, se a codificação em termos de competências opera a inversão desejada, ela muda simultaneamente as regras do jogo: a competência não é negociada na escala dos ramos profissionais, mas sim individualmente, entre o assalariado e a empresa, dentro de um campo de possibilidades previamente construído pelos dirigentes e por um pessoal especializado (Tanguy, 1997c). O fato da própria noção ter sido originada no interior do mundo empresarial expressa também este passivo para os empregados (Hirata, 1998). A flexibilização dos salários daí decorrente, associada a um contexto de globalização e desemprego, no qual os ganhos de produtividade não são repassados aos salários e estes, ao contrário, são rebaixados progressivamente, faz com que a posição dos trabalhadores se enfraqueça.

Claro que as mudanças ocorridas desde a década de 60 – identificadas como o rompimento do padrão de desenvolvimento do pós-guerra – trouxeram ganhos aos trabalhadores e à sociedade de um modo geral: reconhecimento do papel das mulheres, maior acesso à educação, redução dos níveis hierárquicos nas empresas, redução da jornada de trabalho, entre outros aspectos. Mas as transformações em termos de políticas e volume de emprego e de condições de realização do trabalho trazem também consigo consequências complexas e contraditórias (Abramo, Abreu e Leite, 1997; Abramo e Montero, 1995; Hirata, 1995, 1998; Leite, 1996; Leite e Silva, 1996). É assim que, no contexto macro-social, a flexibilização, a integração e o “modelo de competência” aí inserido não atingem todos os trabalhadores da mesma maneira; simultaneamente, no interior de um mesmo ramo, setor e/ou de uma mesma empresa, esse modelo também não se aplica a todos os empregados, principalmente se se considera dimensões como etnia, divisão internacional e sexual do trabalho, etc.:

Teses de alcance universal, como a da especialização flexível ou a da emergência de um novo paradigma produtivo, alternativo ao modelo fordista de produção, são altamente questionadas diante dos resultados de pesquisas empíricas que levam em consideração as diferenças Norte-Sul ou as diferenças ligadas ao gênero. A análise da divisão do trabalho entre os sexos nos países de capitalismo muito avançado assim como a comparação internacional da divisão sexual do trabalho mostram que estes modelos teóricos partem de um certo arquétipo de trabalhador: qualificado, polivalente, pronto a se integrar à lógica da “ação comunicativa”. O trabalhador industrial masculino dos países industrializados é, assim, o símbolo deste novo paradigma de produção. (Hirata, 1995, p.43)

Vê-se assim que, independentemente da denominação dada ao fenômeno macro-social a que se tem assistido em fins do século XX – “novo paradigma de produção”, “reestruturação produtiva”, “especialização flexível”, “pós-fordismo” ou, simplesmente, “modelo de competência” –, o fato é que ele traz consigo uma forte segmentação dos mercados de trabalho e dos trabalhadores:

Assistimos, hoje, a uma dupla transformação do trabalho, tanto no aspecto conteúdo da atividade do trabalho, quanto no aspecto formas de emprego, aparentemente transformação paradoxal, pois esse duplo processo se verifica em sentidos opostos. De um lado, há uma estabilização, implicação do sujeito no processo de trabalho, através de atividades requerendo autonomia, iniciativa, responsabilidade, comunicação ou inter-compreensão, como prefere Philippe Zarifian; por outro lado, instabilização, precarização dos laços empregatícios, com o aumento do desemprego de longa duração, com o aumento das formas de emprego precário, com a flexibilidade no uso da mão-de obra (Hirata, 1998, p.54).

Dessa forma, quando se demanda um indivíduo “polivalente” e um *novo* modelo de gestão e organização do trabalho com ele supostamente compatível, é preciso ter claro que essa requisição, apesar de feita genericamente, é para os trabalhadores daquelas empresas já inseridas no contexto da integração e da flexibilização, e ambos são uma minoria,

especialmente nos países menos desenvolvidos. É assim que, ao lado da proliferação dos termos “competência” e “polivalência”, um outro ganha destaque, qual seja, “empregabilidade”, anunciando a necessidade de que aqueles excluídos pelo “novo modelo” devem se tornar “empregáveis” para outros tipos de trabalho, fora do setor moderno e estável da economia (Shiroma e Campos, 1997). Aqui também se percebe um movimento de individualização das relações sociais, na mediada em que a responsabilidade para a inserção e manutenção no mercado de trabalho é deslocada para os indivíduos, “quando se sabe que fatores de ordem macro e mesoeconômicas contribuem decisivamente para essa situação individual” (Hirata, apud Shiroma e Campos, 1997, p.28).

Ora, será que essa convivência entre o trabalho estável desenvolvido nas grandes empresas e as inúmeras formas de trabalho informal e mal pago, como o trabalho a domicílio, representa uma dualidade entre mercados de trabalho formal e informal no capitalismo ou, bem antes, é perfeitamente integrada ao funcionamento do sistema, como já dizia Oliveira (1987)? Mais do que um setor atrasado e marginal, esses tipos de trabalho precarizados e desregulamentados são diretamente ligados às atuais cadeias produtivas:

Com efeito, se por um lado os processos atuais de reestruturação reforçam antigas (ao mesmo tempo que introduzem novas) formas e mecanismos de segmentação e fragmentação das classes trabalhadoras, também criam, por outro lado, novas lógicas de articulação entre esses segmentos. Cada vez parece menos pertinente, portanto, pensar em setores “atrasados” *versus* “modernos”, “formais” *versus* “informais” da economia e do mercado de trabalho como duas esferas separadas, regidas por duas lógicas distintas. Trata-se, ao contrário, de desvendar as novas lógicas de acumulação, que articulam (por exemplo, por meio de cadeias de produção e subcontratação) empresas modernas e internacionalizadas com firmas de menor tamanho, tecnologicamente menos avançadas e com menores graus de formalidade, até chegar muitas vezes a pequenas oficinas familiares e ao trabalho a domicílio. Trata-se, portanto, de desvendar os processos que, ao mesmo tempo que produzem formas de trabalho mais estáveis, qualificadas e mais bem remuneradas, difundem também, na outra ponta, o trabalho informal, instável, mal-remunerado, pouco qualificado e desprotegido. (Abramo, Abreu e Leite, 1997, p.206)

Diante dessa diversidade da realidade social, tem-se não uma universalização de um “modelo” mas, antes, uma convivência de “paradigmas”. E no Brasil, quais são as implicações dessas mudanças? De toda a discussão realizada nesta dissertação, pode-se concluir que a qualificação não teve aqui a centralidade adquirida nos países centrais, ou melhor, na França. Se, como bem mostrou PN, a qualificação varia no tempo e no espaço, mesmo dentro do “modo de regulação fordista”, ela possuía conotações diferentes conforme o lugar: vimos que a existência de um sistema de qualificações codificado em uma grade de classificações profissionais que hierarquiza os indivíduos por meio dos postos de trabalho e ao nível dos ramos profissionais é uma característica tipicamente francesa, o que, aliás, faz com que o conceito de qualificação tenha uma relevância que não se lhe dá para além das

fronteiras da França (Saglio, 1998) . Na Alemanha e no Japão, não existe essa formalização em categorias: são os atributos gerais do indivíduo que são classificados. Ora, isso significa também que o debate em torno da disputa política “qualificação(ões)” *versus* “competência(s)” também parece ser muito particular à França.

E aqui, como esse debate é então reapropriado? Antes de analisá-lo, porém, deve-se pensar qual o papel que a qualificação desempenhou no país, tanto do ponto de vista empírico quanto conceitual. Do ponto de vista da prática social, nós não tivemos no Brasil lutas e processos sociais que concorressem para a codificação e avaliação das qualificações em termos de classificações e salários, tal como o sistema iniciado com as Classificações Parodi no pós-guerra. Aqueles que aqui criticam o “modelo de competência” apropriam-se assim do aspecto político do debate presente na França e trazem-no para cá, país que, contudo, não passou pela mesma experiência que aquele. Como então se pode contrapor à competência algo que não tivemos? Por outro lado, justamente por não termos essa formalização prévia, essa contratação coletiva e homogeneização de salários, a passagem da qualificação para a competência pode aqui se tornar sinônimo de maior desregulamentação das relações de trabalho e deixar mais vulnerável os trabalhadores. Isso sem pensar no fato de que aqui “o nível médio das remunerações no setor administrativo é quase 10 vezes superior ao do operário” (Santos e Pochmann, 1996, p.201). De qualquer modo, tal como na França, os salários são aqui definidos em função dos cargos, o que também pode gerar incompatibilidade com a “polivalência” requerida. Como dizem Ferreira et al. (1991, p.8) “não se consegue pensar em multifuncionalidade, rotação interna de mão-de-obra, sem essas duas condições [pouca diferenciação salarial e pouca rigidez dos postos de trabalho]”.

Uma vez que a qualificação não funcionou no Brasil como um conceito operatório para as políticas macro-econômicas, também não houve aqui uma preocupação tão forte em discuti-la conceitualmente, tal como ocorreu na França, com os estudos iniciados por PN. A qualificação foi assim, durante muito tempo, derivada da *qualidade do trabalho* e associada ao *tempo de formação* necessário para realizá-lo, ou seja, esteve bastante próxima da perspectiva “substancialista” – que é a maneira mais comum de se concebê-la e que também pode ser associada a Harry Braverman. Dito de outro modo, a perspectiva iniciada por PN não teve influência significativa no país. Somente nos anos 80, depois das contribuições dos estudos de gênero, da ergonomia e das qualificações tácitas, anteriormente descritos, e da influência das críticas aos teóricos do processo de trabalho, é que os estudos passaram a conceituá-la, e de uma maneira que a aproximava da concepção “relativista”: ao introduzir na análise outros elementos que questionam a tese bravermaniana de desqualificação do trabalho

como decorrência da apropriação do saber operário pelo controle despótico do capital, a vertente anglo-saxã pós-Braverman permite que a qualificação seja vista de uma outra maneira (Castro, 1993b, 1994, 1995).

Burawoy, o primeiro crítico de Braverman, revela que a transformação da capacidade de trabalho em trabalho efetivo não é realizada apenas pelo controle, mas também por aspectos politicamente produzidos no chão-de-fábrica. Por meio da distinção entre *relações de produção* e *relações na produção*, este autor mostra como as subjetividades influenciam a construção dos aspectos políticos presentes nestas últimas, conformando outras mediações no cotidiano fabril, como a negociação, a barganha e o consentimento, que contribuem para a referida transformação. Para ele, uma vez que o controle não é exercido apenas no capitalismo e que, mesmo aí, ele não o é da mesma maneira, não há por que supor, *a priori*, que a desqualificação do trabalho será a estratégia preferida, donde decorre que a discussão sobre a qualificação não poderia ficar restrita ao embate capital-trabalho. Isso significa a introdução na reflexão de uma nova dimensão nas relações de poder, qual seja, os conflitos se estabelecem intra-classes, e não apenas entre as classes. (Castro, 1993b, 1994, 1995; Diniz, 1998; Fartes, 1992; Queiroz, 1994; Ramalho, 1991)

Utilizando-se dos conceitos bourdieusianos de “capital social” e “capital cultural”, a abordagem anglo-saxã esclarece que o acesso e permanência dos agentes em diferentes “campos” (empregos) dependem da mobilização desses capitais nas lutas e nas disputas que eles travam entre si: “na ótica burawoyana, o conhecimento não é mais um meio pelo qual as ‘classes dominadas apropriam-se do saber que lhes foi negado a fim de fazer dele um instrumento na luta de classes’, mas torna-se um capital cultural que vai dar maior poder de barganha ao trabalhador dentro de seu ambiente de trabalho, uma vez que a regulação dos conflitos fabris dá-se através do consenso, e não pelo despotismo” (Fartes, 1992, p.98). Vê-se aqui a introdução de uma dimensão político-cultural que dá ênfase ao papel dos sujeitos e das práticas sociais e que faz da qualificação “uma arena política onde se disputam credenciais que conferem reconhecimento e asseguram acesso às classificações vigentes no mundo do trabalho” (Castro, 1995, p8).

Simultaneamente, outros autores desta vertente, como Littler e Thompson, mostram que os elementos subjetivos produzidos no espaço de trabalho têm influências da esfera social mais ampla, como a escola e a família (Castro e Guimarães, 1991; Ramalho, 1991). Nesse sentido, compreender politicamente a qualificação implicava também ultrapassar as disputas no interior da fábrica, já que a formação e a sujeição dos indivíduos não se dão apenas no trabalho nem somente na relação entre capital e trabalho (Castro, 1993b, 1994, 1995). Assim,

as relações de dominação que se estabelecem entre os grupos ou no interior deles são marcadas por dimensões que estão fora do âmbito fabril como, por exemplo, as relações de gênero, que “tecem uma certa forma de sociabilidade, que adentra o trabalho e reconstrói a experiência cotidiana de vida na fábrica, alimentando-a com hierarquias e representações construídas e vigentes fora desta” (Castro e Comim, 1998, p.115).

Os princípios classificatórios construídos na sociedade como um todo e no mercado de trabalho e na fábrica de modo particular, assentados sobre características de tipo aquisitivo (formação escolar, por exemplo) e também de tipo adscrito (tais como sexo, idade, cor, etc.), acabam assim por “fixar barreiras de acesso e/ou mobilidade profissional (...) que são responsáveis por incluir (ou excluir) os indivíduos dos benefícios (materiais ou simbólicos) associados à aquisição de um posto de trabalho” (Castro, 1995, p.4). Toda essa reorientação teórica faz com que a sociologia do trabalho brasileira também adote hoje uma nova maneira de conceber a qualificação:

Enfim, cabe pensar que os padrões de qualificação são, a um só tempo, **resultado e processo**. Como resultado, eles se expressam em qualidade ou credenciais que os indivíduos são possuidores. Mas não se deve esquecer que esta aquisição é socialmente construída: ela resulta de processos artificiais de delimitação e classificação de campos, irredutíveis em sua riqueza empírica à mera escolarização alcançada ou aos treinamentos em serviço (Castro, 1993b, p.217; 1995, p.11, grifos nossos).

Todas as transformações teóricas analisadas, ao lado do paradoxo descrito – instabilidade e exclusão do mercado de trabalho *versus* participação e envolvimento de alguns indivíduos nele inseridos – provocam, nos anos 90, uma mudança na sociologia do trabalho em termos metodológicos: da centralidade no interior da empresa, na organização e na gestão do trabalho, ela passa a reconhecer a necessidade de vincular esses estudos àqueles sobre as cadeias produtivas, sobre o mercado de trabalho e as barreiras que o organiza (Castro, 1994; Castro e Leite, 1994). Refazendo o balanço do II Congresso Latino-americano de sociologia do trabalho, Abramo, Abreu e Leite (1997) também mostram esses “avanços” teórico-metodológicos:

Em primeiro lugar, sublinhou-se a importância das relações que começam a se estabelecer entre os estudos sobre o processo de trabalho, realizados em geral em nível de empresa e com métodos qualitativos, e as análises sobre o mercado de trabalho, elaboradas mais comumente em nível setorial, regional ou nacional e com métodos quantitativos. Essa relações, ausentes na maior parte da produção sociológica latino-americana dos anos 80, vêm se dando principalmente por meio da incorporação de perspectivas de análise das cadeias e complexos produtivos e das trajetórias ocupacionais. (p.208)

Ora, se essas posturas também questionam o tempo de formação como critério da qualificação, como não identificar nelas a ênfase de PN para que as pesquisas sobre a automação analisassem vários setores da economia e para que os estudos sobre a qualificação levassem em conta fatores externos à fábrica, principalmente o mercado de trabalho, a fim de observar as estratégias desenvolvidas pelas diferentes categorias sociais de assalariados para trocar trabalho e salário? Como não reconhecer a atualidade de sua definição sociológica da qualificação, que diz ser ela dependente não apenas de aspectos técnicos, mas também de julgamentos presentes na sociedade, que fazem com que a qualificação seja um *ato de classificação* e simultaneamente o *resultado desse ato*? (Alaluf, 1986, 1997a) O que PN contesta em GF não é exatamente a sua tese *desqualificação do trabalho* como decorrente da “civilização técnica”, mas o fato dele retirar das características próprias do trabalho a ser realizado a sua medida em termos de qualificação. Dito de outro modo, o problema, diria PN, se estivesse dialogando com Braverman, não é afirmar que a *desqualificação* é inerente ao capitalismo, mas sim identificar a qualificação à complexidade do trabalho, como se ela fosse um atributo do qual se pudesse caracterizar a essência. Exemplificando, isso significa que as diferenças de salário e de prestígio entre uma mulher que cuida de velhos e um homem que controla uma central telefônica não podem ser explicadas pelo conteúdo de cada uma dessas atividades. Mais ainda, no contexto da automação, em que o trabalho dos operários separa-se cada vez mais daquele das máquinas, torna-se ainda mais claro que a visão que deriva a qualificação diretamente da qualidade do trabalho, ou seja, que enfatiza a “desposseção” dos saberes do trabalhador pelo progresso técnico e/ou pelo capitalismo, perde toda sua consistência. Assim concebida, essa teoria da qualificação faz o salariado lamentar as condições anteriores de sua própria exploração (Alaluf, 1986). Em resumo, o que PN não concebe – e o que, em última análise o difere da visão “substancialista” – é que se tome a qualidade do trabalho para determinar diretamente a qualificação, o que acaba por lhe conferir um caráter “essencial” ou “substancial” (Campinos-Dubernet e Marry, 1986): “a qualificação, sendo feita de qualidades, estas são transferidas à máquina, o capitalismo organizando assim a desqualificação do maior número” (Alaluf, 1986, p.318). São os termos da questão que deveriam pois ser modificados: não se trata de saber, portanto, se o capitalismo ou a técnica aumenta ou não qualificação, mas de entender que, no salariado, a qualificação remete a uma relação social, “que resulta da distinção mesma entre a qualificação dos empregos e a qualificação dos trabalhadores” (Hirata, 1996, p.132).

Apesar dessa ampliação representada pela perspectiva navilliana, na medida em que, em sua época, o emprego era disponível e o desemprego, fraco, a prioridade era colocada mais

sobre a definição das qualificações e das condições de trabalho do que sobre as relações de emprego presentes no mercado de trabalho (Erbès-Seguin, 1998). Alaluf (1986) também mostra que a tese da “desposseção” do saber dos trabalhadores, de sua *desqualificação*, exerceu e ainda exerce um grande fascínio sobre a sociologia francesa, primeiro porque os sociólogos concentraram-se durante muito tempo sobre as indústrias metalúrgicas, onde a “parcelização” das tarefas adquiriu a forma mais evidente, e também por causa da metodologia adotada, apoiada sobre o discurso dos próprios trabalhadores, que falam em termos nostálgicos do trabalho passado e ocultam suas dificuldades, porque sentem a perda da identidade profissional e da coalisão operária. Por causa disso, por tentar apreender a *qualificação nela mesma*, no *locus* do trabalho, por meio do grau e frequência de inteligência que ela requer, os sociólogos tenderam a vê-la em termos evolutivos e associaram sua evolução à tecnologia, aproximando-se muito da perspectiva iniciada por GF. Porém, identificando a qualificação à tecnologia, fazem-na desaparecer como conceito autônomo (Campinos-Dubernet e Marry, 1986).

Simultaneamente, os estudos sobre as mudanças no mundo no trabalho, ou melhor sobre o trabalho formal no interior das empresas, ao enfatizar o “enriquecimento” do trabalho e a participação e valorização dos trabalhadores, por meio dos diversos atributos expressos no “modelo de competência”, *trazem o risco de que haja um retorno para essa visão “substancialista”*, ou seja, para a dimensão da *qualidade do trabalho* e das *características individuais* para realizá-lo – até por causa da forte ligação da noção de competência com as ciências que se ocupam do ensino-aprendizagem, da cognição e da linguagem humana. Dito de outro modo, as constatações de “requalificação” ou de “reprofissionalização”, longe de refletirem uma mudança de paradigma na sociologia do trabalho, expressam o mesmo raciocínio que as teses de “desqualificação” ou de “polarização das qualificações”, porém com sinais invertidos: em todos os casos, supõe-se que o *conteúdo*, a *complexidade*, a *qualidade*, enfim, a *substância do trabalho* (negativa, depois positiva) contém os determinantes da qualificação (Alaluf, 1986, 1995; Stroobants, 1993a e b). Ora, se isso acontece na França, a mesma tendência também parece se manifestar no Brasil, já que o discurso sobre a(s) competência(s) tem tido aqui uma influência significativa. É neste ponto que acreditamos que o conceito de qualificação elaborado por PN é mais amplo que o de competência, devendo ser recuperado e mantido.

Viu-se que, se a duração da aprendizagem podia ser um critério da qualificação quando a maioria das pessoas – dos homens – possuía emprego, ou seja, se este critério era compatível com o trabalho assalariado da grande indústria, hoje ele não pode mais dar conta

da ampliação e da heterogeneidade existente no mundo do trabalho. Dessa forma, se se atém à dimensão do conteúdo do trabalho e, conseqüentemente, da tecnologia, pode-se pedir que a qualificação seja substituída pela noção de competência, porque ela foi associada a este tempo de formação institucionalizado, a este estoque de conhecimentos, a esta *qualificação formal*, que, de fato, deixa de lado e não codifica os aspectos subjetivos da qualificação, a *qualificação real* exercida na prática profissional, ou seja, a mobilização para agir em situações imprevisíveis. Todavia, se o tempo de formação é atualmente um critério limitado para se analisar a qualificação, isso não significa que a *própria qualificação* seja também, ela mesma, um *conceito* limitado para expressar as mudanças havidas desde a década de 60 do século XX. Se a qualificação, tal como ela foi materializada nas grades de classificação, é na prática uma propriedade irreversível e durável, ela não pode ser, teoricamente, reduzida a esta dimensão individual. Dito de outro modo, se pensarmos na qualificação como um conceito autônomo e se ampliarmos o conceito, tal como fez PN, podemos dizer que a qualificação não só está longe de ser um conceito estático, que designa as qualidades dos trabalhadores objetivadas pelo diploma, como também é mais ampla do que a competência; esta – assim como a “habilidade” descrita por GF – é apenas um dos elementos da qualificação, já que ela diz respeito aos aspectos individuais das capacidades de trabalho.

Se PN deixa de lado vários aspectos que, em sua época, não eram problemas (desemprego, precarização e desregulamentação do trabalho, etc.), sua definição da qualificação como uma relação social permanece extremamente atual, porque, no regime do salariado (que separa o trabalhador de seu trabalho), as qualificações profissionais – que, em princípio, remetem a capacidades qualitativas – são apreciadas por meio de sua hierarquização nas classificações profissionais – que medem quantitativamente essas capacidades por meio do salário. Assim, no salariado, a *qualificação do trabalhador* tem que ser relacionada à *qualificação do trabalho*, relação que se expressa na “oposição entre a **crystalização** das *qualificações adquiridas* e a **fluides** das *qualificações requeridas*”, o que gera uma contradição social, na medida em que o trabalhador “considera sua qualidade profissional como uma aquisição definitiva ligada à sua pessoa (...) e a “indústria”, ao contrário, exige um envolvimento permanente resultante de necessidade móveis” (EQT, p.147-8), para a sua manutenção e reprodução. É assim que se tem “a relatividade das qualificações adquiridas, que podem, de um dia para o outro, não ter mais significação prática, perdendo assim toda sua existência” (EQT, p.38). Deve-se ter claro que, na medida em que, para PN, o desafio essencial da qualificação é o salário, esse reconhecimento deve ser não apenas material, mas

também simbólico. É por isso que, sociologicamente, a qualificação remete ao valor social comparado dos trabalhos, valor este expresso quantitativamente por meio da remuneração.

O fato de haver uma diluição dos postos de trabalho e das profissões e de haver novas práticas de trabalho para além do assalariado formal que demandam atributos mais subjetivos não invalida essa argumentação, isto é, não significa que as qualificações sejam remetidas, de fato, à qualidade dos indivíduos, pois as atividades dos homens continuam sendo avaliadas por meio de seu valor econômico, isto é, continuam sob o domínio da relação salarial. Por outro lado, essas mudanças podem implicar, sim, um novo tipo de classificação. Se, como mostrou PN, as classificações contêm um elemento artificial e, portanto, não correspondem ao trabalho de fato realizado na prática, isso significa que elas não são imutáveis, mas sim objeto de “contestações” permanentes dos critérios “cristalizados” nas hierarquias de qualificação, tanto pelos empregados como pelos empregadores, ainda que por razões opostas (EQT, p.8, 67, 130). Em outras palavras, sempre haverá ajustamentos freqüentes para a redefinição das qualificações em novas convenções, que são construídas e adaptadas às relações de força contraditórias presentes em um dado lugar e momento histórico, e que acabam, portanto, integrando interesses particulares e divergentes em um vocabulário comum que possibilita o conflito, o intercâmbio e a cooperação (Lichtenberger, s/d). Nesse sentido, a gestão do trabalho pela competência poderia ser vista como uma nova forma de classificação dos trabalhadores, mais próxima do trabalho real?

Se a transformação tem um papel fundamental no pensamento navilliano, não se poderia dizer que a substituição do modelo de gestão do trabalho baseado na qualificação para um assentado sobre a competência é, *em si*, maléfica: em primeiro lugar, porque a padronização das qualificações em classificações profissionais objetivas e impessoais é uma especificidade da sociedade francesa (Saglio, 1999), o que significa que, em outros lugares, pode haver outros tipos de hierarquização que não são necessariamente ruins para os trabalhadores; em segundo, porque, se há uma diluição do posto de trabalho e da especialização que lhe é associada, as classificações não podem ficar à parte dessa realidade concreta do trabalho, que demanda “polivalência” e que incita a uma hierarquia mais conectada com os indivíduos do que com os postos de trabalho (Lichtenberger, s/d); finalmente e decorrente daí, porque este novo modelo é fruto das próprias relações sociais entre empregados e empregadores, ou seja, as classificações só adquirem sentido se construídas pelas próprias pessoas (Dadoy, 1990). Porém, num contexto em que há uma assimetria nas relações de força, ou seja, em que um dos lados desta relação vê-se em posição bastante desfavorecida para barganhar condições de trabalho e salário, podemos dizer que PN enfatizaria, ao menos, a importância de se pensar os

conceitos criticamente: da mesma forma como ele procedeu com as “aptidões”, o uso da noção de “competência” e das técnicas que a acompanham também deveria ser precedido de uma análise prévia de seus fundamentos e das práticas sociais que ela autoriza (Tanguy, 1996).

É assim que, se a competência era, até meados da década 90, uma noção bastante fluida e vaga no âmbito do pensamento acadêmico (Hirata, 1996), essa imprecisão tem sido revertida por alguns autores que procuram defini-la melhor, dentre os quais se destaca Zarifian (1994; 1995; 1997; 1998). Este autor tenta dar um estatuto científico à noção, por meio de uma perspectiva multidimensional: de um lado, ela se refere à capacidade para agir em situações específicas e imprevisíveis, capacidade esta que deriva da inteligência prática apoiada nos conhecimentos adquiridos que são transformados; de outro, ela designa o fato de ser reconhecido pelo julgamento dos outros, tanto em termos sociais quanto financeiros. Em uma palavra, a competência é simultaneamente uma tomada de responsabilidade (pelas próprias pessoas, e não delegada) e o reconhecimento social desta tomada de responsabilidade. Nesses dois casos, o que importa não é apenas bagagem de conhecimentos, mas a autonomia manifestada no domínio de situações e o reconhecimento por meio do qual esta autonomia pode aflorar. Essa definição supõe, portanto, que as empresas se transformem em “organizações qualificantes”, isto é, que confiem no engajamento de responsabilidade de seus empregados e se comprometam com a evolução de seu percurso profissional. Para Zarifian, privilegiar a subjetividade não significa, todavia, renegar o lado social: a competência não deveria, assim, remeter a um indivíduo isolado, mas antes a um a rede de comunicação e de co-responsabilidade, que remeteria a um coletivo de trabalho. Por tudo isso, o autor prefere então usar o termo *competência*, pois a definição de qualificação fica presa ao falso dilema entre a *qualificação do emprego* – que não dá conta do trabalho real – e a *qualificação do indivíduo* – que não abrange a dimensão do reconhecimento.

Apesar desta definição ampliada, o que se quer mostrar aqui é que, *do ponto de vista teórico*, o conceito de qualificação, tal como concebido por PN, é mais amplo do que o de competência, e o engloba, pois é a qualificação que dá conta dos aspectos sociais, econômicos, políticos e culturais presentes na classificação e hierarquização dos empregos e das profissões. Senão, vejamos. Mesmo tomando o tempo de formação como o critério mais objetivado para se comparar as diferentes qualidades de trabalho no salariado, o “lado relativista” de PN já mostrava que, mesmo no contexto da *sociedade industrial*, a definição sociológica da qualificação não poderia ser reduzida a uma única dimensão, já que deveria ser vista como resultante de múltiplas determinações. Se o salariado separa o trabalhador e sua

formação de seu trabalho, isso significa que, se a qualificação é em grande parte determinada no quadro do sistema escolar, ela escapa largamente à escola, pois não pode se manifestar e ser sancionada senão em relação ao trabalho (Alaluf, 1986): “a equação [entre ensino, formação e qualificação] oculta o fato de que a qualificação não é uma propriedade conferida pelo sistema educativo aos indivíduos, mas uma relação social que combina vários parâmetros e que é determinada pelo mercado” (Tanguy, 1997b, p.395). Um aumento nas exigências de formação não significa necessariamente, portanto, um aumento da qualificação.

Stroobants (1993a e b) mostra que a problemática da qualificação deve interessar àqueles que falam mais de competência do que de qualificação justamente por causa da ênfase de PN para não se confundir as características dos trabalhadores com aquelas do trabalho. Se a qualificação não é uma “coisa”, uma “substância”, diz PN, “é porque não existe nenhum meio direto e ‘objetivo’ de qualificar um conjunto de postos por razões puramente técnicas”. Deriva daí que “as operações, tarefas ou a qualidade do trabalho não determinam a maneira pela qual as competências dos trabalhadores serão valorizadas em termos de qualificação” (1993a, p.278). Um trabalho mais complexo, que demande competências variadas e elevadas, não será necessariamente mais qualificado, pois pode não ter, socialmente, *reconhecimento* simbólico e/ou financeiro. Dito de outro modo, as competências referem-se aos atributos dos trabalhadores, mas não dão conta de sua valorização efetiva: “nada impede, teoricamente, um operador de máquina-ferramenta a comando numérico de programá-la ele próprio (...). Todavia, na prática, esta situação é excepcional: mesmo se o operador é capaz e se ele a programa no momento, raramente ele é pago por isso. **Aí está bem uma diferença essencial entre uma competência mobilizada e seu reconhecimento em termos de qualificação**” (Ibid., p.272, grifos nossos).

A qualificação não pode, assim, ser reduzida às propriedades intrínsecas dos indivíduos – suas “aptidões”, “habilidades” e “competências” –, pois ela depende de sua realização no mercado de trabalho, local onde se concretizam as representações sociais que acabam exclusivizando certos postos a determinados segmentos. A qualificação também não pode se referir apenas aos atributos dos indivíduos pois estes podem possuir – e normalmente possuem – capacidades que não necessitam nem podem utilizar em seu trabalho. Dessa maneira, se uma pessoa, por mais competente que seja, não tiver uma contrapartida em termos de reconhecimento social e material, se não puder manifestar essa competência em relação ao seu trabalho, ela deixa de sê-lo. A competência é, portanto, apenas um dos elementos da qualificação, e permanece submissa a ela, não só porque ela remete menos imediatamente às operações sociais de classificação e hierarquização dos indivíduos e dos empregos (Tanguy,

1997c), como também porque somente quando ela é reconhecida e instituída socialmente – em termos sociais e monetários – é que ela se torna qualificação. Como diz Stroobants (1997, p.141), “a fórmula frequente – ‘competências mobilizadas’ – exprime um apelo generalizado (literalmente, um apelo à mobilidade) sem definir se se trata de capacidades adquiridas ou requeridas. E essa ‘mobilização’ elimina de uma única vez o mercado de trabalho e toda problemática da qualificação”.

Além disso, esta mesma autora indaga se existe, de fato, um *novο* “modelo de competência” ou se se trata antes de uma nova maneira de representá-la. Isso porque “este mesmo modelo, aplicado ao passado, pode nos revelar várias competências insuspeitadas nos trabalhadores, (...) [já] que estratégias cognitivas complexas sub-entendem as atividades as mais rotineiras. As novas competências assinaladas não são assim sem precedente. Sua descoberta parece mais resultar de uma maneira de ver do que de uma maneira de empregar a mão-de-obra” (Stroobants, 1993a, p.276-277). Se PN não se referia exatamente a essas “qualificações tácitas”, como não ver aí suas conclusões que afirmavam que as “novas” capacidades requeridas pela automação não eram tão “novas” assim? Os debates atuais sobre a possibilidade de uma nova divisão do trabalho, menos acentuada e geradora de uma “requalificação” dos trabalhadores parecem também ignorar as análises do autor, que já mostravam que, se a automação provoca mudanças nos padrões da divisão do trabalho e, conseqüentemente, na estrutura das classificações, isso não significa necessariamente um aumento das exigências de “qualificação”, já que uma mesma tecnologia pode se acompanhar de práticas diferenciadas quanto à seleção e designação aos novos postos de trabalho. As relações entre as mudanças tecnológicas e a formação devem, pois, ser mediatizadas e, mesmo que haja um aumento da qualificação, seja ao nível da formação e/ou do emprego, ele mostrou que isso nada tem a ver com uma possível “recomposição” do trabalho e dos saberes sobre um mesmo trabalhador, o que provocaria a sua “requalificação”.

Como não reconhecer também a atualidade dessa concepção “relativista” da qualificação quando se considera os aspectos da segmentação do mercado de trabalho, da precarização do trabalho, da desregulamentação dos vínculos empregatícios e do desemprego? Se o diploma deixa de ser uma condição suficiente para a inserção e manutenção no mercado de trabalho e se, simultaneamente, as exigências nesse domínio e no âmbito das qualidades pessoais não cessam de aumentar, expressas na demanda por “polivalência”, como explicar que essa tendência à maior “qualificação” não seja acompanhada, em muitos casos, de aumentos salariais? Se pessoas “qualificadas” não encontram lugar no mercado de trabalho, isso nada mais significa que elas estão “desqualificadas”, já que “certas qualificações sem

emprego (como é o caso de “diplomados” que não encontram o gênero de trabalho ao qual o diploma parece permitir-lhes pretender) cessam de ser, então, socialmente, qualificações” (EQT, p.130). Se a qualificação é, pois, uma relação, para que ela aumente, não basta que o trabalhador seja mais formado nem que o conteúdo do trabalho seja mais complexo, pois isso não reflete a maneira como as competências mobilizadas vão ser reconhecidas em termos de qualificação, isto é, em termos de salário, de oportunidades de treinamento e carreira, de estabilidade no emprego, etc. Se a qualificação é um “saber”, ela também é, como já dizia PN, um “poder”, pois não se refere apenas aos aspectos técnicos e/ou pessoais da execução de um trabalho, mas antes a julgamentos sociais que permitem a uma pessoa ter acesso aos aspectos descritos. Uma parte da qualificação e dos benefícios que ela comporta depende, assim, de estatutos sociais que obedecem a uma lógica específica para distribuir prestígio social. É assim que um trabalhador com ampla formação não necessariamente consegue “subir” na empresa e, se o faz, nem sempre é por causa a critérios puramente objetivos e formais. O *trabalho qualificado, em si*, não possui, portanto, características próprias. Em uma palavra, a qualificação não pode ser derivada do tempo de formação e/ou da qualidade do trabalho, pois a concepção social de uma profissão, de uma função, é tão importante para sua classificação quanto seu conteúdo.

Dessa maneira, mesmo assumindo a perspectiva multidimensional de Zarifian, ou seja, mesmo assumindo que a noção de competência também comporta o lado do reconhecimento simbólico e monetário, acredita-se aqui que, *do ponto de vista teórico*, a qualificação é ainda mais ampla para abarcar os fenômenos não só do mercado de trabalho formal, como também do mercado informal e do desemprego. Se Zarifian acredita que a definição da qualificação é limitada, é porque ele considera apenas a qualificação do trabalho *ou* do trabalhador, e não as *relaciona*, como faz PN. Se seguimos a perspectiva navilliana, concluímos que é a qualificação que pode comportar tanto a dimensão individual – as competências dos indivíduos, suas qualidades – quanto a social – a maneira de qualificar essas qualidades, de reconhecer-lhes um valor. A definição das qualificações refere-se assim a um triplo desafio individual e coletivo, de aquisição de competências e de acesso aos empregos, de organização do trabalho e de evolução dos empregos, de *status* e de consideração social (Lichtenberger, s/d).

Por outro lado, mesmo que não se concorde com essa postura, há que se reconhecer, ao menos, que a qualificação não precisa ser substituída pela competência, já que, concebida de uma perspectiva mais ampla, seu conceito pode, sim, comportar os aspectos implícitos, informais e não organizados das características dos indivíduos. De resto, a palavra

qualificação continua sendo utilizada, e até gramaticalmente ela parece ser mais abrangente do que a competência, já que, além de substantivo e adjetivo, ela pode ser também um verbo; e *qualificar* parece justamente dar conta dos *processos* sociais de hierarquização, do *ato* de classificar as diferentes capacidades de trabalho. De qualquer modo, o importante a notar é que, *qualificação* ou *competência*, o problema da qualidade do trabalho é, como bem mostrou PN, multiplamente determinado, e sua medida em termos de qualificação contém arbitrários que não podem ser redutíveis a uma única medida e dimensão. A qualificação deve ser vista, portanto, como um fenômeno influenciado por aspectos sociais, culturais, políticos e econômicos (sistema de formação, mercado de trabalho, sistema de valores) – que variam no tempo e no espaço – e não unicamente como resultado da transformação dos *conteúdos do trabalho* derivada da racionalização nas empresas. Daí a necessidade de ultrapassá-las.

Claro que a amplitude e riqueza do conceito assim concebido provocam dificuldades metodológicas, pois o problema da medida da qualificação torna-se muito mais complexo (Castro e Leite, 1994). Todas as mudanças descritas revelam, de fato, uma dificuldade crescente em termos de classificação, inserção e manutenção no mercado de trabalho, o que, por sua vez, torna o diploma limitado para abrangê-las. Como então dar conta dos processos sociais que classificam os indivíduos em termos de conhecimentos e características pessoais, de salário e prestígio? Como dar conta dos aspectos mais subjetivos contidos na qualificação? Dada essa complexidade, GF, no final de suas reflexões, concluiu, juntamente com J.D.Reynaud, não só que há várias espécies de tempo em cada aprendizagem como, também que as qualidades requeridas para uma função não são redutíveis a uma formação técnica. Por outro lado, essa mesma complexidade, essa dificuldade de apreender e estimar a qualificação por meio de variáveis qualitativas, fez com que PN, ao contrário, optasse pelo tempo de formação como medida da qualificação, justamente porque, socialmente, ele se mostrava o elemento mais objetivado de valorização social dos trabalhos. Ao mesmo tempo, ele procurou enfatizar que o fato da qualificação ser uma relação social não a isentava de contemplar uma competência técnica significativa. Isso significa que, apesar da importância hoje acordada ao “saber-ser”, o “saber” e o “saber-fazer”, isto é, os conhecimentos formais consolidados ao longo dos anos continuam centrais para que o trabalhador possa agir em uma dada situação específica. Dessa maneira, ainda que se tenha mostrado todas as limitações dessa argumentação em favor do tempo de formação, podemos perguntar: o diploma não continua sendo hoje o meio mais objetivo para se medir a qualificação?

Por meio dessas considerações, podemos dizer que Friedmann e Naville têm uma visão oposta? Pensamos que a classificação de ambos nas perspectivas “substancialista” *versus*

“relativista” está muito próxima das análises que desenvolvemos sobre eles. Por outro lado, ela não pode ser reificada: em primeiro lugar, vimos que o pensamento de GF não é tão simplista como pode parecer à primeira vista, dadas as diversas mediações nele presentes. É assim que, apesar de derivar a qualificação da complexidade do trabalho e do grau de inteligência necessário para realizá-lo, ele acaba relativizando o tempo de formação como critério da qualificação. PN, por outro lado, apesar de enfatizar a todo momento a relatividade da qualificação, acaba tomando o tempo de formação como elemento essencial para medi-la. Dessa maneira, acreditamos que a denominação “substancialista” e “relativista” a ambos os autores é, sim, pertinente, mas pertinente para mostrá-los como fundadores das posturas que se seguiriam depois, que concentram, de um lado, aqueles que derivam a qualificação da qualidade do trabalho e a apreendem, portanto, nela mesma, por meio de sua observação concreta nas empresas e, de outro, aqueles que a vêem menos por ela mesma e mais como “uma relação, uma relação de elementos múltiplos” (EQT, p.129), e que enfatizam, portanto, a necessidade de ultrapassar o local de trabalho para apreender os processos sociais que concorrem para sua codificação nos sistemas de classificação e para sua avaliação em termos de salários. Em ambos os casos, todavia, o problema da medida da qualificação permanece complexo.

Partilhando dessa visão “relativista”, pensamos que o conceito de PN sobre a qualificação é mais amplo e aquele possível para dar conta dessa temática na atualidade, com as ressalvas elaboradas: de fato, sua análise permanece válida porque vivemos ainda sob o domínio da relação assalariada. E, no salariado, a qualificação vai ser sempre uma relação social, uma relação que expressa uma “incompatibilidade relativa entre a qualificação, como propriedade adquirida, e a adaptação hierarquizada às tarefas, como necessidade requerida” (EQT, p.48). Apesar da heterogeneidade das práticas de trabalho hoje existentes (ou melhor, hoje reconhecidas), ainda prevalece a relação capital-trabalho assalariado; ou seja, o salariado é ainda a forma dominante de trabalho remunerado. Aliás, paradoxalmente, esse predomínio foi outro fator que influenciou o *reconhecimento* de outras atividades como trabalho:

A difusão e a hegemonia progressiva dessa relação social [assalariada], que se traduz no fato de ter se tornado a referência para perceber, pensar, organizar numerosas atividades, tiveram, por consequência, uma extensão da denominação de trabalho a atividades que não eram designadas como tal e que não estabelecem relação assalariada, como “trabalho doméstico” e “trabalho independente”. (...) Notemos, enfim, que um número crescente de atividades, tidas até recentemente como não relacionadas à economia e como não sendo trabalho, tornaram-se trabalho com a difusão da relação assalariada. (Freyssenet, 1994, p.115-6)

Se a visão de PN possui maiores contribuições do ponto de vista teórico, as de GF – que, aliás, não se colocou como problema a definição da qualificação – tornam-se mais relevantes do ponto de vista histórico, ainda que também encontremos nela, de um lado, vários dos conteúdos da qualificação hoje requeridos e, de outro, diversos aspectos presentes nas atuais pesquisas “substancialistas”. De qualquer modo, não é porque PN tem um alcance teórico maior que podemos dizer que sua reflexão é melhor do que a de GF. Assim, se este não produziu uma investigação sistemática e metódica; se não elaborou conceitos e instrumentos de análise precisos; é preciso lembrar que ele não só foi o renovador da pesquisa empírica na França – com todas as dificuldades que qualquer início acarreta – como, também, por meio dela, viu-se assustado e criticou a intensificação de um “trabalho em migalhas” que impedia o pleno desenvolvimento das capacidades humanas. Suas questões foram fundamentais para a reflexão de seus sucessores, estes sim mais equipados para construir ferramentas mais sistemáticas. GF não era um teórico; era um empirista preocupado com a transformação da condição operária e com “o futuro moral e material da humanidade” (PH).

Ele se esforça – somente? – para responder às preocupações de sua época: evitar a deterioração das condições de trabalho dos operários e racionalizar as políticas de formação profissional, para prevenir as desadaptações da mão-de-obra, geradoras do desemprego, da miséria e de turbulências sociais. G. Friedmann se consagrou então à observação direta de situações de trabalho. (...) Mas é verdade que mesmo, e sobretudo, a pesquisa empírica precisa de ferramentas de análise e de conceitos. Como pioneiro da pesquisa sociológica francesa no campo do trabalho, ele teve o mérito de criar os primeiros materiais descritivos sobre os quais trabalharão aqueles que prolongarão suas investigações, para depreender uma síntese e uma teoria (Dadoy, 1987, p.34).

De fato, esses materiais descritivos foram fundamentais para que PN pudesse elaborar sua reflexão teórica sobre o trabalho, a automação e a qualificação. Melhor dizendo, o fato desses materiais terem lhe permitido diferenciar-se do próprio GF foi um dos aspectos que fez com que ele conseguisse conceber a qualificação em uma perspectiva mais macro-sociológica e, por meio de seu estudo, apreender o movimento mais amplo da sociedade.

É claro que vários aspectos hoje relevantes não estavam presentes na reflexão de ambos os autores. Mas não se deve fazer a Friedmann e a Naville uma crítica externa, a partir de hoje, ou seja, não se trata de elaborar perguntas que eles não se faziam. Assim, se os temas do ator social, da subjetividade, da identidade, dos modos de vida, das relações de gênero e de raça, do desemprego, etc. não eram contemplados em suas análises, era porque essas categorias não eram *visualizadas* na realidade empírica e não *apareciam*, portanto, como problemas. Melhor dizendo, alguns desses temas, como o trabalho das mulheres e dos negros, até apareciam, ou nas obras dos dois ou em capítulos do *Tratado* por eles organizados, mas

não eram centrais na reflexão. Além disso, é preciso lembrar que os fundadores da sociologia do trabalho não apenas mostravam a complexidade e heterogeneidade dos fenômenos estudados, como também reconheciam seus próprios limites e os caminhos que ainda precisavam ser trilhados pela disciplina nascente. No decorrer de várias de suas obras, eles afirmam que suas análises não têm um caráter conclusivo e um valor permanente. Assim, se, no *Tratado*, eles consideram o *trabalho industrial* como alicerce para o desenvolvimento das sociedades e centram-se nas análises das *situações de trabalho* no setor secundário da economia, não considerando, portanto, outras atividades – como o comércio e os serviços – nem outras categorias de trabalhadores – como o pessoal “de escritório” –, eles sempre ressaltam, por outro lado, a relevância de novas pesquisas que dêem conta desses outros terrenos, dessas outras lógicas sociais (Erbès-Seguin, 1999) que, apesar de terem certa autonomia em relação à esfera do trabalho, possuem com ela uma articulação: as relações de sexo e raça, a família, a escola, o lazer etc. Se eles mesmos afirmam que os aspectos do trabalho influenciam e são influenciados por aquilo que ambos denominam “não-trabalho” – onde estaria, por exemplo, o trabalho doméstico –, torna-se clara a ênfase nessa demanda por novas pesquisas. Como dizem Desmarez e Freyssenet na apresentação do número especial da revista *Sociologie du Travail*, de 1994:

Que a sociologia do trabalho, em particular francesa, foi instituída em torno de um objeto que não tem mais, se é que algum dia teve, o caráter central que lhe foi atribuído – a situação de trabalho do operário masculino da grande indústria –, não há dúvida. Mas as pesquisas em sociologia do trabalho jamais se prenderam a esse campo estreito. Muito rapidamente e cada vez mais há vinte anos, **conforme os desejos expressos**, por exemplo, **pelos responsáveis pelo *Traité de sociologie du travail***, as atenções se voltaram para outros lugares, especialmente para o exterior da empresa, para as múltiplas formas tomadas pelo trabalho e pelos grupos profissionais os mais variados. (p.3, grifos nossos)

Para dar conta dessas outras formas de trabalho e das diversas situações de desemprego, de trabalho precário e daquilo que se denomina “exclusão social”, todas essas situações vivenciadas por *sujeitos múltiplos* – seja no que se refere às dimensões de sexo, raça, etnia e idade, seja no que diz respeito ao setor ou tipo de atividade em que trabalha (Abramo, Abreu e Leite, 1997) – e *ativos* – isto é, capazes de serem *atores* de seu trabalho e de sua vida –, era preciso então construir outros instrumentos conceituais diferentes daqueles que foram mobilizados para compreender as *situações de trabalho*. A renovação teórico-metodológica iniciada nos anos 60 pretendeu, de fato, abranger essas transformações. Por outro lado, essa mudança de perspectiva apresenta, também, problemas: se “a estratégia de documentar a especificidade do singular, a particularidade do específico” tem, por um lado, a virtude de relevar a diferença e o papel do sujeito, ela “costuma ter também os seus resultados perversos

[já que não permite] a formulação de hipóteses com maior poder de generalização” (Castro e Leite, 1994, p.49-50). Pensamos assim que a análise sociológica pode e deve se interessar pelo ator social, por sua implicação no trabalho e fora dele, enfim, por seus valores, por seus sentimentos e por seu comportamento – já que a única relação da qual ele participa realmente é aquela que ele percebe; e é o mundo da relação percebida que guia suas práticas (Alaluf, 1986; De Terssac, 1992) –, mas essa subjetividade deve ser relacionada e explicada pelos fatores sociais (De Coster, 1998a). Dito de outro modo, essa análise deve recolher os discursos (no caso, sobre a qualificação) dos “gestores” e dos assalariados, olhar o ponto de vista da organização e dos indivíduos mas, por outro lado, relacioná-los com outras esferas (da formação, da organização e do mercado de trabalho, da negociação), para multiplicar as confrontações e as comparações e distanciar-se, assim, de uma “concepção estática” do “objeto” em questão (Dubar, 1987).

Se há, em PN, uma tentativa de relacionar as estruturas sociais aos comportamentos do indivíduo (Tanguy, 1997c), isto é, de desenvolver uma “teoria da ação recíproca entre indivíduos e grupos” (Rolle, 1996a, p.29), ele não parece preocupar-se com o ponto de vista subjetivo, com a percepção que os trabalhadores têm de sua qualificação, pois, qualquer que seja a implicação dos assalariados em seu trabalho, eles sempre terão por limite o caráter condicional de sua participação. Claro, uma vez que PN dá grande importância à transformação, ele reconhece que o salariado é uma forma histórica, uma construção social, que, como tal, não é permanente, mas antes passível de ser modificada. Por outro lado, ele submete todas as relações sociais à relação assalariada e acaba não considerando o papel do ator social, ou seja, não enxerga que, apesar do predomínio das forças racionais do mercado, o trabalho não é determinado apenas por aspectos econômicos, porque ele é socialmente construído e reconstruído, isto é, necessita da ação constante dos agentes para se efetivar, ação esta que se constrói em outros lugares que não só aquele onde se realiza o trabalho e que também é determinada por vários outros fatores para além da relação salarial (Freysenet, 1994; Hirata, 1993). Em uma palavra, a relação assalariada

só tem sua existência renovada porque está cotidianamente em ação, sendo atualizada, pensada, avaliada, desenvolvida, contestada, transformada pelos atores sociais que, ao mesmo tempo, a constituíram e foram por ela constituídos. É renovada e modificada conforme a experiência que os atores sociais têm dela, mas também pela sua experiência em outras relações sociais que lhes deixam entrever outros “mundos possíveis”. (Freysenet, 1994, p.120)

Diante disso e da heterogeneidade da realidade social, que se transforma em forte desigualdade e exclusão, não se pode afirmar com clareza que os resultados das transformações no mundo do trabalho – e fora dele – sejam definitivos, como também não se

pode proclamar a sua inevitabilidade; ao contrário, a única conclusão está justamente no fato de sua transitoriedade, isto é, no seu caráter de processo histórico não acabado. Isso significa que o “modelo de competência” também *ainda está em construção*. Há nas empresas, com efeito, uma demanda por “polivalência” que se choca com a estrutura baseada nos postos de trabalho e que transforma a compreensão do papel profissional. Será que, mesmo valorizando as competências, as empresas serão capazes de certificá-las e remunerá-las? Mais ainda, como as “novas” competências adquiridas irão reverter em matéria de salário e progressão de carreira? E como elas serão reconhecidas no acordo entre empresas? O fato é que, enquanto não houver uma negociação e uma institucionalização da competência no que se refere ao seu *reconhecimento* em termos de classificação e salário, o debate “qualificação” *versus* “competência” não será concluído e os conflitos continuarão acesos.

A adoção do modelo da competência implica um compromisso pós-taylorista, sendo difícil de pôr em prática se não se verificam soluções (negociadas) a toda uma série de problemas, sobretudo o de um **desenvolvimento não remunerado das competências** dos trabalhadores na base da hierarquia, trabalhadores estes levados no novo modelo de organização do trabalho a uma participação na gestão da produção, a um trabalho em equipe e a um envolvimento maior nas estratégias de competitividade da empresa, **sem ter necessariamente uma compensação em termos salariais**. (Hirata, 1996, p.133, grifos nossos)

Se, como vimos, qualquer convenção, classificação ou julgamento contém arbitrários e imperfeições, o “modelo de competência” deve ser negociado coletivamente. Porém, uma vez que os trabalhadores têm tido seu poder contratual enfraquecido no sistema de negociações, há o risco não só de uma imposição da gestão flexível das competências pelas empresas, como também de uma naturalização das mesmas, já que a sua “revelação empírica”, isto é, a tentativa de apreender a qualificação “real”, é uma tentativa de legitimar as hierarquias de qualificações profissionais nelas mesmas, para além das relações sociais (Alaluf, 1995), como se elas fossem o meio mais racional para a classificação dos indivíduos. De fato, Zarifian (1986) mostra o risco de que as atuais pesquisas sobre os sistemas de classificação identifiquem os problemas presentes na sua construção e no seu uso com um simples problema de gestão de mão-de-obra. Do ponto de vista político, a definição das classificações com base nas qualificações ou nas competências têm, pois, influências sobre o funcionamento do mercado de trabalho e até sobre a “exclusão” social. E, como já dizia PN, em um domínio tão sensível como o da remuneração – e hoje, podemos acrescentar, do próprio emprego –, toda sociedade deveria se dotar de regras e procedimentos evidentes para facilitar e canalizar as formas e os objetos da negociação social, da classificação dos indivíduos e de seu reconhecimento (Dadoy, 1990). Quais são então as implicações sociais do constante aumento dos níveis de formação em contraposição à constante ameaça do desemprego e da

instabilidade daí decorrente? Como fica o papel do *ator social* em todo esse processo? Será que os *sujeitos* vêem um aumento da qualificação, do ponto de vista da formação, como um ganho?

Se, por um lado, concordamos que o indivíduo não é inteiramente regrado pelas estruturas sociais, por outro, os paradoxos hoje presentes no mundo do trabalho, em escala global, fazem com que não só não seja possível pensar em uma medida “objetiva” e única da qualificação, como também que não se possa pensá-la apenas por meio da percepção daqueles que a vivenciam. Se, por causa desses paradoxos, a noção de qualificação escapa – hoje, mais do que antes – a uma definição rigorosa e absoluta, isso não significa, por outro lado, que se deva renunciar à possibilidade de integrá-la a uma perspectiva teórica. Se, como categoria da prática social, a qualificação não pode ser definida de maneira estreita, já que varia no tempo e no espaço, sua conceituação teórica – tal como a construiu PN – ainda permanece válida atualmente e, mais ainda, permite que se a conceba como um conceito capaz de remeter a questões sociais mais amplas, que estão fora do âmbito fabril. É assim que Alaluf (1986, 1995) revela a atualidade da concepção navilliana da qualificação: se a separação do trabalhador de seu trabalho promovida pelo salariado e pelas mudanças tecnológicas significa cada vez mais que a qualificação não é uma “coisa” que pode perder ou ganhar substância, mas antes uma apreciação social do valor dos trabalhos, resulta daí que a qualificação não pode ser derivada do conteúdo do trabalho, isto é, não pode ser vista como variação de um conjunto de fatores, mas antes como o resultado de um *processo* de socialização. Dito de outro modo, “as modalidades pelas quais o salariado, como relação social, reata a escola ao trabalho não podem ser reduzidas ao conteúdo do trabalho mas se inscrevem nos processos de socialização que caracterizam nossas sociedades”, processos estes “que não se limitam à esfera do trabalho” (Alaluf, 1995, p.160-1). Dessa maneira, se a qualificação diz respeito não apenas à vida no trabalho, mas também à vida fora dele, sua análise deve ultrapassar as situações de trabalho, já que estas, examinadas de maneira isolada dos sistemas de formação e mais amplamente dos modos de vida, não podem dar conta das qualificações, como processo de socialização, que Alaluf assim define: “a formação estando separada da produção (...), as estruturas da produção não podem ser compreendidas a partir delas mesmas; [é preciso] conciliar uma parte de determinação à estrutura da mão-de-obra e à formação que esta recebeu (...). As formas de socialização (...) correspondem bem ao mesmo tempo às capacidades adquiridas e às relações sociais nas quais se integram os trabalhadores que as possuem” (1986, p.296-7). Concebido não como uma totalidade, mas como uma *relação*, uma

articulação entre diferentes esferas, o conceito de qualificação ainda tem força para dar conta de algumas ambigüidades dos dias de hoje.

Resta assim perguntar: o que significa ter pessoas cada vez mais bem formadas em termos de escolaridade se estas mesmas pessoas não vão encontrar lugar no mercado de trabalho? Se uma qualificação sem *reconhecimento* deixa de ser, *socialmente*, qualificação, isso não significa que essas pessoas estão “desqualificadas” e, portanto, “excluídas”? E o que significa estarem “desqualificadas” e “excluídas” senão que elas não têm valor para a sociedade? Se as exigências nos domínios da formação e do “capital” social e cultural não param de crescer, será que não está havendo uma divisão não entre trabalhadores qualificados e não qualificados, mas sim entre aqueles que encontram lugar no mercado de trabalho e aqueles que são dele excluídos? Ao lado de um mercado primário estável, com salários bem pagos e negociados, desenvolve-se assim um ou vários mercados secundários, onde os trabalhadores possuem estatutos diferentes e incertos, salários baixos e flutuantes, condições de trabalho precárias, etc. Claro, como todo modelo binário, esta oposição é provavelmente pouco fiel aos fatos, pois há um *continuum* entre os dois pólos, mas isso não impede que ela defina bem estes pólos entre os quais circulam os empregos e os estatutos (Dubet, 1999).

Como fazer então para que as pessoas inseridas no pólo precarizado, menos organizadas e com menor poder de barganha, tenham suas “competências” reconhecidas em termos de qualificação? Se, durante o “modo de regulação fordista”, o Estado tinha um papel fundamental para atenuar os efeitos brutais do mercado e, conseqüentemente, atuava na “regulação” dessas “competências”, como elas serão reconhecidas em termos de qualificação em um momento em que se tem a ênfase renovada no mercado como princípio regulador tanto do nível de emprego e de sua distribuição em formas diferenciadas quanto da taxa de salário distribuída? Quais são as implicações sociológicas e psicológicas desse contexto de enfraquecimento da proteção social outrora garantida pelo Estado (pelo menos nos países centrais) e de desregulamentação e precarização das relações de trabalho, em que se transfere para os indivíduos a responsabilidade para serem “empregáveis”? Será que os *sujeitos* terão condições psíquicas e sociais para dominar incertezas, resolver problemas e gerar seus próprios projetos de vida? Será que terão forças pessoais para lidar com os sofrimentos ligados à perda de status sócio-profissional e com riscos associados ao desemprego, ao subemprego e ao auto-emprego? Devemos lembrar que o desemprego não é somente a privação de emprego para um grande número de pessoas, mas também um meio de pressão sobre as condições de trabalho e de emprego de todos aqueles que trabalham (Maruani, 1999). Podemos assim perguntar: é lícito *formar* para o desemprego?

Nesse ponto, devemos pensar no aspecto que Friedmann e Naville mais se assemelham: a questão da *formação*. Para ambos, a formação não deve se manter à parte das transformações técnicas que atingem todas as esferas da vida humana, pois colocam à disposição dos homens uma série de objetos que transforma suas relações com o trabalho, a família e o lazer, cotidianamente. Se, atualmente, cada vez mais se reconhece que o trabalho não é a única esfera central para a personalidade e identidade das pessoas e, mais ainda, se o regime do salariado e as transformações técnicas separam cada vez mais o trabalhador de seu trabalho, isso significa que, cada vez mais, a escola não deve preparar – e, de fato, não prepara – os sujeitos apenas para a vida de trabalho.

Assim, se todas as transformações descritas exigem, além das formas codificadas coletivamente por meio do diploma, “habilidades” e “competências” básicas, esse aumento na formação – mesmo que não seja *reconhecido* em termos de qualificação, isto é, mesmo que não garanta um trabalho/emprego e uma mobilidade ascendente – pode contribuir para que os indivíduos tenham melhores condições de tomar parte nos movimentos sociais, de se posicionar em uma sociedade conflitual, de lutar por seu reconhecimento, enfim, de ter uma visão crítica da tecnologia e da sociedade e uma capacidade mais sólida para atuar politicamente, constituindo-se como atores sociais com direitos próprios que se tornam locutores legítimos e reconhecidos.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ABRAMO, L.; ABREU A. R. de P.; LEITE, M. de P. O II Congresso Latino-americano de Sociologia do Trabalho: um balanço. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, v.3, n.5, p.203-211, 1997.
- ABRAMO, L.; MONTERO, C. A Sociologia do trabalho na América Latina: paradigmas teóricos e paradigmas produtivos. *BIB*. Rio de Janeiro, n.40, p.65-83, 2º semestre 1995.
- ADORNO, S. O Social e a sociologia em uma era de incertezas. *Plural*. São Paulo, n.4, p.1-23, 1º semestre 1997.
- ALALUF, M. *Le Temps du labeur*. Bruxelles: Universités de Bruxelles, 1986.
- _____. Le Travail ne suffit pas à qualifier l'ouvrier. In: COURTS-SALIES, P. (coord.). *La Liberté du travail*. Éditions Syllepse, 1995. p.151-163.
- _____. Fonction graphique, orientation professionnelle et qualification du travail: comportements individuels et structures sociales dans l'oeuvre de Pierre Naville. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, v.26, n.2, p.221-257, avr./juin.1997(a).
- _____. Pierre Naville contre Henri de Man: à propos de "Psychologie, marxisme matérialisme". In: BURNIER, M.; CÉLÉRIER, S.; SPURK, J. (dirs.). *Des Sociologues face à Pierre Naville ou l'archipel des savoirs*. Paris: L'Harmattan, 1997(b). p.17-32.
- ALALUF, M.; DESMAREZ, P. Colloque Georges Friedmann. *Sociologie du Travail*, v.30, n.1, p.1-3, jan./mar.1988.
- ARENDT, H. *A Condição humana*. 7. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1995.
- BARBOSA, M. L. de O. A Sociologia das profissões: em torno da legitimidade de um objeto. *BIB*. Rio de Janeiro, n.36, p.3-30, 2º semestre 1993.
- BARRIER-LYNN, C. Souvenirs de conversations avec Pierre Naville. In: BURNIER, M.; CÉLÉRIER, S.; SPURK, J. (dirs.). *Des Sociologues face à Pierre Naville ou l'archipel des savoirs*. Paris: L'Harmattan, 1997. p.169-181.
- BERGER, P. Algumas observações gerais sobre o problema do trabalho. *Revista de Administração de Empresas*. Rio de Janeiro, v. 23, n.1, p.13-22, jan./mar.1983.
- BERNARDES, R. Trabalho: a centralidade de uma categoria analítica. *São Paulo em Perspectiva*. São Paulo, v.8, n.1, p.33-41, jan./mar.1994.
- BILLARD, I. Le Travail: un concept inachevé. *Education Permanente*, n.116, p.19-46, 1993.
- BITARD, M. L'Aliénation chez Georges Friedmann e Pierre Naville. In: BURNIER, M.; CÉLÉRIER, S.; SPURK, J. (dirs.). *Des Sociologues face à Pierre Naville ou l'archipel des savoirs*. Paris: L'Harmattan, 1997. p.57-70.
- BONELLI, M. da G. As Ciências sociais no sistema profissional brasileiro. *BIB*. Rio de Janeiro, n.36, p.31-61, 2º semestre 1993.
- BRAVERMAN, H. *Trabalho e capital monopolista*. 3. ed. Rio de Janeiro: Guanabara, 1987.

BRUNI, J.C. Há uma crise nas ciências sociais? In: MARQUES NETO, J.C.; LAHUERTA, M. (orgs.) *O Pensamento em crise e as artimanhas do poder*. São Paulo: Unesp, 1988. p.23-34.

BURNIER, M.; CÉLÉRIER, S.; SPURK, J. (dirs.). *Des Sociologues face à Pierre Naville ou l'archipel des savoirs*. Paris: L'Harmattan, 1997. Avant-propos: sur l'élan de Pierre Naville, p.7-14.

CADRES. Définir la qualification? *CADRES*, n.313, p.46-9, juin.1984.

CAMPINOS-DUBERNET, M.; MARRY, C. De L'Utilisation d'un concept empirique: la qualification; quel rapport à la formation? In: TANGUY, L (dir.). *L'Introuvable relation formation/emploi: un état de recherches en France*. Paris: La Documentation Française, 1986. p.197-232.

CARDI, F. L'Orientation professionnel et la qualification. In: BURNIER, M.; CÉLÉRIER, S.; SPURK, J. (dirs.). *Des Sociologues face à Pierre Naville ou l'archipel des savoirs*. Paris: L'Harmattan, 1997. p.103-108.

CASTRO, N. A. Modernização e trabalho no complexo automotivo brasileiro: reestruturação industrial ou japonização de ocasião? *Novos Estudos CEBRAP*. São Paulo, n.37, p.155-173, nov.1993(a).

_____. Qualificação, qualidades e classificações. *Educação e Sociedade*. Campinas, v.14, n.45, p.211-224, ago.1993(b).

_____. Organização do trabalho, qualificação e controle na indústria moderna. In: MACHADO, L.R.de S.; NEVES, M. de A.; FRIGOTTO, G. et al. (orgs.) *Trabalho e Educação*. 2. ed. Campinas: Papirus, 1994. p.69-86. (Coletânea CBE)

_____. Qualificação, mercados e processos de trabalho: um estudo comparativo no complexo químico brasileiro. Campinas: Cedes/Unicamp, agosto 1995, 23p. (mimeo)

CASTRO, N. A.; COMIM, A. A Alquimia organizacional: qualificação e construção do consentimento. *Tempo Social*. São Paulo, v.10, n.2, p.113-144, out.1998.

CASTRO, N. A.; GUIMARÃES, A. S. Além de Braverman, depois de Burawoy: vertentes analíticas na sociologia do trabalho. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*. São Paulo, v.6, n.17, p.44-52, out.1991.

CASTRO, N. A.; LEITE, M. de P. A Sociologia do trabalho industrial no Brasil: desafios e interpretações. *BIB*. Rio de Janeiro, n.37, p.39-59, 1º semestre 1994.

CÉLÉRIER, S. Division du travail et forme de la valeur. In: BURNIER, M.; CÉLÉRIER, S.; SPURK, J. (dirs.). *Des Sociologues face à Pierre Naville ou l'archipel des savoirs*. Paris: L'Harmattan, 1997(a). p.145-168.

_____. Georges Friedmann e Pierre Naville aux débuts de la sociologie du travail en France. In: DURAND, J.P.; WEIL, R. (dirs.). *Sociologie contemporaine*. 2^e éd. Vigot, 1997(b). p.450-453.

CÉZARD, M.; THÉVENOT, L. Évolution des qualifications. *Les Cahiers Français*, n.209, p.11-18, jan./fev.1983.

CHAPOULIE, J.M. La Seconde fondation de la sociologie française, les Etats Unis et la classe ouvrière. *Revue Française de Sociologie*, v.32, n.3, p.321-364, juil./sep.1991.

CLOT, Y. *Le Travail sans l'homme? Pour une psychologie des milieux de travail et de vie.* Paris: La Découverte, 1995. La Réception française du taylorisme: une expérience à méditer, p.189-205.

CORIAT, B. La Régulation dans la crise actuelle. *Les Cahiers Français*, n.209, p.65-68, jan./fev.1983.

_____. *L'Atelier et le chronomètre.* 3^e éd. Paris: Christian Bourgois, 1994.

CRAIPEAU, Y. L'Engagement de Pierre Naville et l'automatisation. In: BURNIER, M.; CÉLÉRIER, S.; SPURK, J. (dirs.). *Des Sociologues face à Pierre Naville ou l'archipel des savoirs.* Paris: L'Harmattan, 1997. p.109-120.

DADOY, M. Les Systèmes d'évaluation de la qualification du travail. *Sociologie du Travail*, n.2, p.115-135, avr./juin.1973.

_____. Qualification et structures sociales. *CADRES*, n.313, p.54-83, juin.1984.

_____. La Notion de qualification chez Georges Friedmann. *Sociologie du Travail*, n.1, p.15-34, jan./mar.1987.

_____. Le Retour au métier. *Revue Française des Affaires Sociales*, v.43, n.4, p.69-102, oct./dec.1989.

_____. Analyse du travail e classifications professionnelles. In: DADOY, M.; HENRY, C.; HILLAU, B. et al. (dirs.). *Les analyses du travail: enjeux et formes; bilan du séminaire "Métodologies d'analyse des qualifications individuelles et collectives"*, mis en place en 1986 sous l'égide du Ministère de la Recherche et de la Technologie dans le cadre du Programme mobilisateur "Technologie-Emploi-Travail". Paris: CNRS, Mar.1990. (Collection des études, n.54) (mimeo)

_____. Pierre Naville et la question de l'automatisation. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, v.26, n.2, p.269-299, avr./juin.1997.

DANIELLOU, F.; LAVILLE, A.; TEIGER, C. Ficção e realidade do trabalho operário. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, v.17, n.68, p.7-13, out./dez.1989.

DANVERS, F. Verité et utopie chez Pierre Naville. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, v.26, n.2, p.183-193, avr./juin.1997.

DE COSTER, M. Les Divisions sociales du travail. In: DE COSTER, M.; PICHAULT, F. (éds.). *Traité de sociologie du travail.* 2^e éd. Paris: Bruxelles, De Boeck Université, 1998(a). p.221-245.

_____. Introduction: bilan, actualité et perspectives de la sociologie du travail. In: DE COSTER, M.; PICHAULT, F. (éds.). *Traité de sociologie du travail.* 2^e éd. Paris; Bruxelles: De Boeck Université, 1998(b). p.11-39.

DESMAREZ, P.; FREYSSINET, M. Présentation. *Sociologie du travail*, p.1-3, 1994. (Hors Serie)

DE TERSSAC, G. de. *Auntonomie dans le travail.* Paris: PUF, 1992.

_____. Commentaires. In: ÉLIARD, M. (dir.) *Naville, la passion de la connaissance.* Toulouse: Presses Universitaires de Mirail, 1996. p.84-86.

DINIZ, M. Repensando a teoria da proletarização dos profissionais. *Tempo Social*. São Paulo, v.10 n.1, p.165-184, mai.1998.

DUBAR, C. La Qualification à travers les journées de Nantes. *Sociologie du Travail*, n.1, p.3-14, jan./mar.1987.

_____. Les Identités professionnelles. In : KERGOAT, J.; BOUTET, J.; JACOT, H. et al. (dirs.). *Le Monde du travail*. Paris: La Découverte, 1998(a), p.66-74.

_____. A Sociologia do trabalho frente à qualificação e à competência. *Educação e Sociedade*. Campinas, v.19, n.64, p.87-103, set.1998(b). (número especial)

DUBAR, C.; TRIPER, P. *Sociologie des professions*. Paris: Armand Colin, 1998.

DUBET, F. Les travaux e ses sociologies. In: Colloque "40 Ans de sociologie du travail". Ministère de l'Education Nationale, de la Recherche et de la Technologie, Paris, 25 et 26 novembre 1999. (mimeo)

DURAND, J.P. Théorie de flux et autonomisation des systèmes techniques chez Pierre Naville. In: BURNIER, M.; CÉLÉRIER, S.; SPURK, J. (dirs.). *Des Sociologues face à Pierre Naville ou l'archipel des savoirs*. Paris: L'Harmattan, 1997. p.121-144.

ÉLIARD, M. (dir.) *Naville, la passion de la connaissance*. Toulouse: Presses Universitaires de Mirail, 1996(a). Commentaires, p.83.

_____. *Naville, la passion de la connaissance*. Toulouse: Presses Universitaires de Mirail, 1996(b). Présentation, p.9-16

ERALY, A. Sur la critique de la division du travail. *Sociologie du Travail*, v.30, n.1, p.5-18, jan./mar.1988.

ERBÈS-SEGUIN, S. *La Sociologie du travail*. Paris: La Découverte, 1999.

EYRAUD, F. Comparacion internacional de los sistemas de clasificacion. In: *FORMACIÓN profesional: calificaciones y clasificaciones profesionales*; su influencia en las relaciones de trabajo; la experiencia francesa. Buenos Aires: Piette-Humanitas, s/d. p.15-26.

_____. La Fin des classifications Parodi. *Sociologie du Travail*, n.3, juil./sep.1978.

FARTES, V.L.B. Trabalho-educação: novos paradigmas de uma velha relação? *Educação e Sociedade*. Campinas, v.13, n.41, p.96-100, abr.1992.

FERREIRA, C.G.; HIRATA, H.S.; MARX, R. et al. Alternativas sueca, italiana e japonesa ao paradigma fordista: elementos para uma discussão do caso brasileiro. *Cadernos do CESIT*, 1991. (Textos para Discussão, n.4) (mimeo)

FOUQUET, A. Travail, emploi ou activité? In : KERGOAT, J.; BOUTET, J.; JACOT, H. et al. (dirs.). *Le Monde du travail*. Paris: La Découverte, 1998, p.228-238.

FREYSSINET, M. Division du travail, taylorisme e automatisation: confusion, différences et enjeux. In: MONTMOLLIN, M.; PASTRÉ, O. (dirs.) *Le Taylorisme*. Paris: La Découverte, 1984. p.321-333.

_____. Peut-on avenir a une définition unique de la qualification ? In: TREMBLAY, D.G. (dir.) *Travail e sociétés: une introduction à la sociologie du travail*. Télé-Université, 1992. p.269-275.

_____. L'Invention du travail. *Futur Antérieur*. Paris: L'Harmattan, n.16, p.17-26, 1993.

FREYSSINET, M. Quelques pistes nouvelles de conceptualisation du travail. *Sociologie du travail*, p.105-122, 1994. (Hors Serie)

FRIEDMANN, G. *Où va le travail humain?* Paris: Gallimard. 11^e éd. 1950.

_____. Proudhonien? Optimiste? *Sociologie du travail*, n.4, p.395-398, oct./dec.1962.

_____. O Futuro do trabalho humano. Lisboa: Moraes Editores, 1968. [Tradução a partir da edição de 1963]

_____. *Problèmes humains du machinisme industriel*. Paris: Galimard, 1968. [1^{re} éd.1946]

_____. O Objetivo da sociologia do trabalho. In: FRIEDMANN, G.; NAVILLE, P. (orgs.) *Tratado de sociologia do trabalho*, v.1. São Paulo: Cultrix, 1973(a). p.19-45. [1. ed. em francês em 1962]

_____. Tendências de hoje, perspectivas de amanhã. In: FRIEDMANN, G.; NAVILLE, P. (orgs.) *Tratado de sociologia do trabalho*, v.2. São Paulo: Cultrix, 1973(b). p.428-460. [1. ed. em francês em 1962]

_____. *La Puissance e la sagesse*. Paris: Gallimard, 1977. Avant-propos, p.9-14. [1^{re} éd. 1970].

_____. *Sept études sur l'homme et la technique*. Paris: Ghontier, 1977. [1^{re} éd. 1966]

_____. *Le Travail en mièttes: spécialisation et loisirs*. Paris: Gallimard, 1983. (Collection Idées). [1^{re} éd.1956]

FRIEDMANN, G.; ISAMBERT, F.I. Sociologia do trabalho e ciências sociais. In: FRIEDMANN, G.; NAVILLE, P. (orgs.) *Tratado de sociologia do trabalho*, v.1. São Paulo: Cultrix, 1973. p.79-113. [1. ed. em francês em 1962]

FRIEDMANN, G.; NAVILLE, P. (orgs.) *Tratado de sociologia do trabalho*, v.1 e 2. São Paulo: Cultrix, 1973. Prefácio, p.13-15. [1. ed. em francês em 1962]

FRIEDMANN, G.; REYNAUD, J.D. Sociologie des techniques de production et du travail. In: GURVITCH, G. (dir.) *Traité de sociologie*, tome I. Paris: PUF, 1958. p.441-458.

GORZ, A. A Crise da idéia do trabalho e a esquerda pós-industrial. 1991, 11p. (tradução, mimeo)

GRINT, K. *The Sociology of Work: an introduction*. Cambridge, Polity Press, 1996.

GROSSIN, W. Synchronie, diachronie, structure revisitées. In: BURNIER, M.; CÉLÉRIER, S.; SPURK, J. (dirs.). *Des Sociologues face à Pierre Naville ou l'archipel des savoirs*. Paris: L'Harmattan, 1997. p.183-199.

HARVEY, D. *Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural*. 6. ed. São Paulo: Edições Loyola, 1996.

HEILBRON, J. Pionniers par défaut? Le début de la recherche au Centre d'études sociologiques (1946-1960). *Revue Française de Sociologie*, v.32, n.3, p.365-379, juil./sep.1991.

HIRATA, H. S. Subjetividade e produtividade: indivíduo e coletivo no processo de trabalho. In: SEMINÁRIO PADRÕES TECNOLÓGICOS E POLÍTICAS DE GESTÃO: comparações internacionais. *Anais*. São Paulo: USP; Unicamp, 1989. p.425-435. (mimeo)

HIRATA, H. S. Paradigmes du travail, un point de vue transversal. *Futur Antérieur*. Paris: L'Harmattan, n.16, p.5-10, 1993.

_____. Divisão: relações sociais de sexo e do trabalho; contribuição à discussão sobre o conceito de trabalho. *Em Aberto*. Brasília, v.15, n.65, p.39-49, jan./mar.1995.

_____. Da polarização das qualificações ao modelo de competência. In: FERRETTI, C.J.; ZIBAS, D.M.; MADEIRA, F.R. et al. (orgs.). *Novas, tecnologias, trabalho e educação: um debate multidisciplinar*. 3. ed. Petrópolis: Vozes, 1996. p.128-142.

_____. Competências e divisão social do trabalho no contexto de novos paradigmas produtivos. In: SEMINÁRIO INTERNACIONAL EDUCAÇÃO PROFISSIONAL, TRABALHO E COMPETÊNCIAS, Rio de Janeiro, 1996. *Anais*. Rio de Janeiro: Senai, 1998. p.53-62.

HIRATA, H.S.; ZARIFIAN, P. Força e fragilidade do modelo japonês. *Estudos Avançados*. São Paulo, v.12, n.5, p.173-185, 1991.

HUTEAU, M. Pierre Naville: le marxisme, la psychologie et l'orientation professionnelle. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, v.26, n.2, p.195-220, avr./juin.1997.

IANNI, O. A Crise dos paradigmas na sociologia. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*. São Paulo, v.5, n.13, p.90-100, jun.1990.

_____. O Mundo do trabalho. *São Paulo em Perspectiva*. São Paulo, v.8, n.1, p.2-12, jan./mar.1994.

ISAMBERT-JAMATI, V. Vie de travail et exploitation. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, v.26, n.2, p.259-268, avr./juin.1997.

JOBERT, A. Las Grillas de clasificacion profesional: algunas referencias historicas. In: *FORMACIÓN profesional: calificaciones y clasificaciones profesionales*; su influencia en las relaciones de trabajo; la experiencia francesa. Buenos Aires: Piette-Humanitas, s/d. p.1-13.

KERGOAT, D. Masculin/féminin: division sexuelle du travail et qualification. *CADRES*, n.313, p.26-29, juin.1984.

KERN, H.; SCHUMANN, M. Vers une professionalisation du travail industriel. *Sociologie du Travail*, n.4, p.398-406, oct./dec.1984.

LEITE LOPES, J.S. Subjetividade e linguagem do trabalho. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, v.3, n.5, p.40-52, 1997.

LEITE, M. de P. *O Futuro do trabalho: novas tecnologias e subjetividade operárias*. São Paulo: Scritta, 1994.

_____. A Qualificação reestruturada e os desafios da qualificação profissional. *Novos Estudos CEBRAP*. São Paulo, n.45, p.79-96, jul.1996.

LEITE, M. de P.; POSTHUMA, A. C. "Reestruturação produtiva e qualificação: reflexões sobre a experiência brasileira". Texto apresentado no IV Encontro Anual da ABET, jul.1995, 28 p. (mimeo)

LEITE, M. de P.; SILVA, R. A. A Sociologia do trabalho frente à reestruturação produtiva: uma discussão teórica. *BIB*. Rio de Janeiro, n.42, p.41-57, 2º semestre 1996.

- LICHTENBERGER, Y. La Calificación; apuesta social, desafío productivo. In: *FORMACIÓN profesional: calificaciones y clasificaciones profesionales*; su influencia en las relaciones de trabajo; la experiencia francesa. Buenos Aires: Piette-Humanitas, s/d. p.27-41.
- LIEDKE, E. R. Trabalho. In: CATTANI, A. D.(org.) *Trabalho e tecnologia: dicionário crítico*. Petrópolis: Vozes; Porto Alegre: Ed.Universidade, 1997. p.268-274.
- LOBO, E. S. Caminhos da sociologia no Brasil: modos de vida e experiência. *Tempo Social*. São Paulo, v.4, n.1-2, p.7-17, 1992.
- LUCAS, Y. Pierre Naville, sociologue du travail?. In: ÉLIARD, M. (dir.) *Naville, la passion de la connaissance*. Toulouse: Presses Universitaires de Mirail, 1996. p.41-51.
- MACHADO, L. R. de S. O “Modelo de competências” e a regulamentação da base curricular nacional e de organização do ensino médio. *Trabalho e Educação*. Belo Horizonte, n.4, p.79-95, ago./dez.1998.
- MANFREDI, S. M. Trabalho, qualificação e competência profissional: das dimensões conceituais e políticas. *Educação e Sociedade*. Campinas, v.19, n.64, p.13-49, set.1998. (número especial)
- MARUANI, M. L’Emploi dans une société de plein chômage. In: Colloque “40 Ans de sociologie du travail”. Ministère de l’Education Nationale, de la Recherche et de la Technologie, Paris, 25 et 26 novembre 1999. (mimeo)
- MASSI, F. Franceses e norte-americanos nas Ciências Sociais Brasileiras (1930-1960). In: MICELI, S. (org.). *História das Ciências Sociais no Brasil*, vol.1. São Paulo: Vértice; Ed. Revista dos Tribunais; Idesp, 1989. p. 410-460.
- MATTOSO, J. E. L. Trabalho sob fogo cruzado. *São Paulo em Perspectiva*. São Paulo, v.8, n.1, p.13-22, jan./mar.1994.
- MAURICE, M. Le Determinisme sociologique dans la sociologie du travail (1955-1980): un changement de paradigme? *Sociologie du Travail*, v.22, n.1, p.22-37, jan./mar.1980.
- _____. La Question du changement technique et la sociologie du travail. In: DE COSTER, M.; PICHULT, F. (éds.). *Traité de sociologie du travail*. 2^o éd. Paris; Bruxelles: De Boeck Université, 1998. p.247-267.
- NAVILLE, P. *Essai sur la qualification du travail*. Paris: Rivière, 1956.
- _____. *Vers l’automatisme social? Problèmes du travail e de l’automation*. Paris: Gallimard, 1963.
- _____. Divisão do trabalho e divisão das tarefas. In: FRIEDMANN, G.; NAVILLE, P. (orgs.) *Tratado de sociologia do trabalho*, v.1. São Paulo: Cultrix, 1973(a). p.427-445. [1. ed. em francês em 1962]
- _____. O Emprego, o ofício, a profissão. In: FRIEDMANN, G.; NAVILLE, P. (orgs.) *Tratado de sociologia do trabalho*, v.1. São Paulo: Cultrix, 1973(b). p.265-285. [1. ed. em francês em 1962]
- _____. O Método na sociologia do trabalho. In: FRIEDMANN, G.; NAVILLE, P. (orgs.) *Tratado de sociologia do trabalho*, v.1. São Paulo: Cultrix, 1973(c). p.45-78. [1. ed. em francês em 1962]

NAVILLE, P. População ativa e teoria do emprego. In: FRIEDMANN, G.; NAVILLE, P. (orgs.) *Tratado de sociologia do trabalho*, v.1. São Paulo: Cultrix, 1973(d). p.167-202. [1. ed. em francês em 1962]

_____. Trabalho e guerra. In: FRIEDMANN, G.; NAVILLE, P. (orgs.) *Tratado de sociologia do trabalho*, v.2. São Paulo: Cultrix, 1973(e). p.356-382. [1. ed. em francês em 1962]

_____. O Trabalho salariado e seu valor. In: FRIEDMANN, G.; NAVILLE, P. (orgs.) *Tratado de sociologia do trabalho*, v.2. São Paulo: Cultrix, 1973(f). p.133-157. [1. ed. em francês em 1962]

_____. Teoria da orientação profissional. Editorial Estampa, 1975 [1. ed. em francês em 1945]

_____. Qu'est-ce que la qualification du travail? *L'Année Sociologique*, n.30, p.497-503, 1979-80.

_____. Du Nouveau sur la division du travail. *L'Année Sociologique*, n.31, p.513-517, 1981(a).

_____. La Sociologie du travail en France. *L'Année Sociologique*, n.31, p.497-501, 1981(b).

NAVILLE, P.; ROLLE, P. A Evolução técnica e suas incidências sobre a vida social. In: FRIEDMANN, G.; NAVILLE, P. (orgs.) *Tratado de sociologia do trabalho*, v.1. São Paulo: Cultrix, 1973. p.399-426. [1. ed. em francês em 1962]

NEFFA, J.C. Clasificaciones e calificaciones profesionales. Un nuevo e apasionante campo para la investigación desde la perspectiva de las ciencias sociales del trabajo. In: *FORMACIÓN profesional: calificaciones y clasificaciones profesionales*; su influencia en las relaciones de trabajo; la experiencia francesa. Buenos Aires: Piette-Humanitas, s/d. p I a XXI.

OFFE, C. *Trabalho e sociedade: problemas estruturais e perspectivas para o futuro da sociedade do trabalho*. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1989. Trabalho como categoria sociológica fundamental?, p.13-41.

OLIVEIRA, F.M.C. de. *Economia brasileira: crítica à razão dualista*. 5. ed., Petrópolis: Vozes, 1987.

PAIVA, V. *Produção e qualificação para o trabalho: uma revisão da bibliografia internacional*. Rio de Janeiro: Instituto de Economia Industrial, 1989, 72p. (mimeo)

_____. Produção, qualificação e currículos. *Educação e Sociedade*. Campinas, n.37, p.37-47, dez.1990.

_____. Anos 90: as novas tarefas da educação dos adultos na América Latina. *Cadernos de Pesquisa*. São Paulo, n.89, p.29-38, mai.1994.

_____. Inovação tecnológica e qualificação. *Educação e Sociedade*. Campinas, v.16, n.50, p.70-92, abr.1995.

PEDROSA, J.G. *Análise comparativa das abordagens sobre qualificação e transformações no trabalho*. Dissertação de mestrado – Faculdade de Educação, UFMG. Belo Horizonte, 1995.

PICHAULT, F. Réflexions finales. In: DE COSTER, M.; PICHAULT, F. (éds.). *Traité de sociologie du travail*. 2^o éd. Paris; Bruxelles: De Boeck Université, 1998. p.497-500.

QUEIROZ, D.M. Qualificação e educação. *Boletim Técnico do Senac*, v.20, n.1, p.26-32, jan./abr.1994.

RABIER, J.C. *Introduction à la sociologie du travail*. Nanterre: Éditions Erasme, 1989.

RAMALHO, J.R. Controle, conflito e consentimento na teoria do processo de trabalho: um balanço do debate. *BIB*. Rio de Janeiro, n.32, 31-48, 2^o semestre 1991.

REYNAUD, J.D. Qualification et marché du travail. *Sociologie du Travail*, n.1, p.86-109, jan./mar.1987.

RIBEILL, G. Approches critiques du travail industriel entre les deux guerres: la place de Georges Friedmann. *Sociologie du travail*, v.41, n.3, p.23-39, juil./sep.1999.

ROLLE, P. *Introduction à la sociologie du travail*. Paris: Larousse, 1971.

_____. Pierre Naville. *Sociologie du Travail*, n.3, p.239-240, juil./sep.1993.

_____. Commentaires. In: ÉLIARD, M. (dir.) *Naville, la passion de la connaissance*. Toulouse: Presses Universitaires de Mirail, 1996(a). p.29-31.

_____. Commentaires. In: ÉLIARD, M. (dir.) *Naville, la passion de la connaissance*. Toulouse: Presses Universitaires de Mirail, 1996(b). p.52-53 .

_____. Les Logiques de la découverte et celles de l'action. In: ÉLIARD, M. (dir.) *Naville, la passion de la connaissance*. Toulouse: Presses Universitaires de Mirail, 1996(c). p.55-67.

_____. L'Automatisme ou les spontanéités construites. In: BURNIER, M.; CÉLÉRIER, S.; SPURK, J. (dirs.). *Des Sociologues face à Pierre Naville ou l'archipel des savoirs*. Paris: L'Harmattan, 1997(a). p.201-218.

_____. Pierre Naville, de la psychologie à la sociologie. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, v.26, n.2, p.221-247, avr./juin.1997(b).

ROPÉ, F.; TANGUY, L. (orgs.). *Saberes e competências: o uso de tais noções na escola e na empresa*. Campinas: Papirus, 1997. Introdução, p.15-24.

ROSA, M.I. *Trabalho, subjetividade e poder: trabalhador profissional, antigo de casa; um estudo de caso*. Tese de doutorado – Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, USP. São Paulo, 1991.

SAGLIO, J. Qualification et classification. In : KERGOAT, J.; BOUTET, J.; JACOT, H. et al. (dirs.). *Le Monde du travail*. Paris: La Découverte, 1998. p.257-264.

SANTOS, A.L. dos; POCHMANN, M. O Custo do trabalho e a competitividade internacional. In: OLIVEIRA, C.A.B.; MATTOSO, J.E.L. (orgs.). *Crise e trabalho no Brasil: modernidade ou volta ao passado?* São Paulo: Scritta, 1996. p.189-220.

SHIROMA, E.O.; CAMPOS, R.F. Qualificação e reestruturação produtiva: um balanço das pesquisas em educação. *Educação e Sociedade*. Campinas, v.18, n.61, p.13-35, dez.1997. (número especial)

SPURK, J. Les Polémiques Naville-Sartre ou une vertu intellectuelle: la dispute. In: BURNIER, M.; CÉLÉRIER, S.; SPURK, J. (dirs.). *Des Sociologues face à Pierre Naville ou l'archipel des savoirs*. Paris: L'Harmattan, 1997. p.33-56.

STROOBANTS, M. La Compétence à l'épreuve de la qualification. In: DURAND, J.P. (dir.) *Vers un nouveau modèle productif?* Paris: Syros/Alternatives, 1993(a). p. 267-284

_____. *Savoir-faire e compétence au travail: une sociologie de fabrication des aptitudes.* Bruxelles: Editions de l'Université de Bruxelles, 1993(b).

_____. A Visibilidade das competências. In: ROPÉ, F.; TANGUY, L. (orgs.) *Saberes e competências: o uso de tais noções na escola e na empresa.* Campinas: Papirus, 1997. p.135-166.

TANGUY, L. Pierre Naville, 1942-1960: une sociologie des relations. In: ÉLIARD, M. (dir.) *Naville, la passion de la connaissance.* Toulouse: Presses Universitaires de Mirail, 1996. p.55-67.

_____. Competências e integração social na empresa. In: ROPÉ, F.; TANGUY, L. (orgs.) *Saberes e competências: o uso de tais noções na escola e na empresa.* Campinas: Papirus, 1997(a). p.167-199.

_____. Formação: uma atividade em vias de definição? *Veritas.* Porto Alegre, v. 42, n.2, p.385-410, jun.1997(b).

_____. Pierre Naville: introduction; du psychologue au sociologue, un homme de science dérangent. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, v.26, n.2, p.171-182, avr./juin.1997(c).

THOMPSON, E.P. *Tradición, revuelta y consciencia de classe.* Barcelona: Ed. Critica, 1979. Tiempo, disciplina de trabajo y capitalismo industrial, p.239-293.

TOURAINÉ, A. A La mémoire de Georges Friedmann. *Sociologie du Travail*, v.20, n.1, p.1-3, jan./mar.1978.

_____. Préface. In: DE COSTER, M.; PICHAULT, F. (éds.). *Traité de sociologie du travail.* 2^e éd. Paris; Bruxelles: De Boeck Université, 1998. p.1-10.

TRÉANTON, J-R. Les Premières années du Centre d'études sociologiques (1946-1955). *Revue Française de Sociologie*, v.32, n.3, p.381-404, juil./sep.1991.

TRUPIER, P. Sociologie du travail. In: DURAND, J.P.; WEIL, R. (dirs.). *Sociologie contemporaine.* 2^e éd. Vigot, 1997. p. 438-468.

VALLE, R.; ÁVILA, R.; PAIVA, D.W.de et al. Novas qualificações e instituições de formação profissional no Brasil: enfim, a "nova classe operária"? Comunicação apresentada ao GT "Trabalho e Sociedade", XXII Encontro Anual da Anpocs, Caxambu, 1998. (mimeo)

VANNIER, P. Pierre Naville: de l'écriture automatique à l'écriture de l'automation. In: ÉLIARD, M. (dir.) *Naville, la passion de la connaissance.* Toulouse: Presses Universitaires de Mirail, 1996. p.19-28.

VINCENT, J.M. La Légende du travail. In: COURTS-SALIES, P.(coord.). *La Liberté du travail.* Éditions Syllepse, 1995. p.71-82.

WEBER, M. *A Ética protestante e o espírito do capitalismo.* São Paulo: Biblioteca Pioneira de Ciências Sociais, 1992.

WOOD, S.; JONES, B. Qualifications tacites, division du travail et nouvelles technologies. *Sociologie du Travail*, n.4, p.407-421, oct./dec.1984.

ZARIFIAN, P. Les Approches les plus récents de la qualification. In: TANGUY, L. (dir.). *L'Introuvable relation formation/emploi: un état de recherches en France*. Paris: La Documentation Française. 1986, p.233-247.

_____. Compétences et organization qualifiante en milieu industriel. In: MINET, F.; PARLIER, M.; WITT, S. (dirs.) *La Compétence: mythe, construction ou réalité?* Paris: L'Harmattan, 1994. p.111-133.

_____. Sur le modèle de la compétence. Intervention orale à l'École Polytechnique de São Paulo, le 23 Août, 1995. (mimeo)

_____. A Competência e os modelos produtivos. Notas sobre a palestra proferida no XXI Congresso de la Asociación Latinoamericana de Sociologia. São Paulo, ago./set.1997.

_____. A Gestão da e pela competência. In: SEMINÁRIO INTERNACIONAL EDUCAÇÃO PROFISSIONAL, TRABALHO E COMPETÊNCIAS, Rio de Janeiro, 1996. *Anais*. Rio de Janeiro: Senai, 1998. p.15-24.

7. BIBLIOGRAFIA CONSULTADA

ANDERSON, P. Balanço do neoliberalismo. In: SADER, E.; GENTILI, P. (orgs.) *Pós-neoliberalismo: políticas sociais e Estado democrático*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1995. p.9-38.

ANTUNES, R. *Adeus ao trabalho?* Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo: Cortez; Campinas: Editora da Unicamp, 1995.

BARBOSA, M. L. de O. Para onde vai a classe média: um novo profissionalismo no Brasil? *Tempo Social*. São Paulo, v.10 n.1, p.129-142, mai.1998.

BOUFFARTIGUE, P. *Travail, activités, lien civil*. Paris: LEST/CNRS, 1996. (mimeo)

CARVALHO, R. de Q.; SCHMITZ, H. O Fordismo está vivo no Brasil. *Novos Estudos CEBRAP*. São Paulo, n.27, p.148-156, jul.1990.

CASTRO, N.A. Trabalho e organização industrial num contexto de crise e reestruturação produtiva. *São Paulo em Perspectiva*. São Paulo, v.8, n.1, p.116-132, jan./mar.1994.

DELUIZ, N.; TREIN, E. O Trabalho e a qualificação profissional na visão de autores alemães. *Boletim Técnico do Senac*, v.17, n.1, p.3-21, jan./abr.1991.

DUPRÉ, J.; GAGNIER, R. A Brief history of work. *Journal of Economic Issues*, v.30, n.2, p.553-559, jun.1996.

DURKHEIM, E. *Da Divisão do trabalho social*. São Paulo: Abril, 1978. (Col. Os Pensadores)

FERRETTI, C. J. Modernização tecnológica, qualificação profissional e sistema público de ensino. *São Paulo em Perspectiva*. São Paulo, v. 7, n.1, p.84-91, jan./mar.1993.

_____. Formação profissional e reforma do ensino técnico no Brasil: anos 90. *Educação e Sociedade*. Campinas, v.18, n.59, p.225-269, ago.1997.

FERRETTI, C. J.; SILVA JUNIOR, J.R. *Qualificação profissional – uma abordagem teórica e perspectivas de pesquisa*. São Paulo, 1997, 17p. (mimeo)

FREIDSON, E. Para uma análise comparada das profissões: a institucionalização do discurso e do conhecimento formais. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*. São Paulo, v.11, n.31, p.141-154, jun.1996.

GORZ, A. *Adeus ao proletariado: para além do socialismo*. Rio de Janeiro: Forense-Universitária, 1982.

_____. *Metamorfosis del trabajo: búsqueda del sentido; crítica de la razón económica*. Madrid, Editorial Sistema, 1995.

LARANGEIRA, S. M. G. Qualificação. In: CATTANI, A.D. (org.) *Trabalho e tecnologia: dicionário crítico*. Petrópolis: Vozes; Porto Alegre: Ed.Universidade, 1997. p.191-5.

LEITE, E. M. *O Resgate da qualificação*. Tese de doutorado – Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, USP. São Paulo, 1994.

- LEITE, M. de P. Reestruturação produtiva, novas tecnologias e novas formas de gestão da mão-de-obra. In: OLIVEIRA, C. A. B. et al. *O Mundo do trabalho: crise e mudança no final do século*. São Paulo: Scritta; CESIT; MTb, 1994. p.563-587
- LOPE PEÑA, A. y MARTÍN ARTILES, A. "Cambio técnico y procesos de recualificación: formación y adquisición de las cualificaciones, un estudio de caso". Texto apresentado no IV Congreso Español de Sociología, Madrid, 1992, 40p. (mimeo)
- MACHADO, L.R. de S. Qualificação do trabalho e relações sociais. In: FIDALGO, F.S. (org.). *Gestão do trabalho e formação do trabalhador*. Belo Horizonte: Movimento de cultura marxista, 1996. p.13-40.
- MARX, K. *O Capital*. São Paulo: Abril, 1978. (Col. Os Pensadores)
- _____. Primeiro manuscrito: trabalho alienado. In: FROMM, E. *Conceito marxista de homem*. Rio de Janeiro: Zahar, 1962. p.89-109.
- MARX, K.; ENGELS, F. *A Ideologia alemã*. São Paulo: Grijalbo, 1977.
- PEREIRA, V. M. C. Quem são os "desempregados" para a sociologia? *Cadernos de Sociologia*. Porto Alegre, p.27-41, 1993. (número especial)
- REIS, J. Recriar solidariedades e repensar o trabalho: dois temas para a viragem do século. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, n.32, p.73-80, jun.1991.
- RÉRAT, F. Le Travail d'O.S. *Les Cahiers Français*, n.209, p.20-23, jan./fev.1983
- SEGNINI, L. R. P. Controle e resistência nas formas de uso da força de trabalho em diferentes bases técnicas e sua relação com a educação. In: MACHADO, L.R. de S.; NEVES, M. de A.; FRIGOTTO, G. et al. (orgs.) *Trabalho e Educação*. 2. ed. Campinas: Papyrus, 1994. p.59-68. (Coletânea CBE)
- SILVA, E. B. *Refazendo a fábrica fordista*. Hucitec, 1991.
- SILVEIRA, R. Technologie, emploi, qualification: vers une reprofesionnalisation des emplois? In: LALLEMENT, M. (éd.) *Travail e emploi: les temps des metamorphoses*. Paris: L'Harmattan, 1994. p.59-75.
- SORJ, B. O processo de trabalho na indústria: tendências de pesquisa. *BIB*. Rio de Janeiro, n.15, p.53-55, 1º semestre 1983.
- TRÉANTON, J-R. Pierre Naville. *Revue Française de Sociologie*, v. 35, p.3-4, 1994.
- VARGAS, N. Gênese e difusão do taylorismo no Brasil. In: ANPOCS. *Ciências Sociais Hoje*. São Paulo: Cortez, 1985. p.155-189.
- VELTZ, P. La Sociologie du travail peut-elle encore parler de la technique? In: Colloque "40 Ans de sociologie du travail". Ministère de l'Education Nationale, de la Recherche et de la Technologie, Paris, 25 et 26 novembre 1999. (mimeo)
- WOOD, S. O Modelo japonês em debate: pós-fordismo ou japonização do fordismo. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*. São Paulo, v.6, n.17, p.28-43, out.1991.
- ZARIFIAN, P. Travail industriel, socialisations et liberté. *Futur Antérieur*. Paris, n.16, p.75-87, 1993.