NOVAS

TECNOLOGIAS, TRABALHO E EDUCAÇÃO

Um debate multidisciplinar

VOZES

Organizadores:

Celso João Ferretti • Dagmar M. L. Zibas

Felícia R. Madeira • Maria Laura P. B. Franco

DA POLARIZAÇÃO DAS QUALIFICAÇÕES AO MODELO DA COMPETÊNCIA

*Helena Hirata**

O objeto desse texto é de apresentar as tendências recentes do debate em sociologia e em economia do trabalho sobre a evolução das qualificações e da divisão social do trabalho conseqüente às mudanças tecnológicas e organizacionais na empresa, mudanças que configuram hoje a emergência de um novo paradigma produtivo, considerado alternativo ao fordismo.

Apresentamos inicialmente as características de qualificação e, mais geralmente, do trabalho, requeridas pelo novo paradigma de produção emergente, analisando simultaneamente a evolução do debate acadêmico que acompanha essas mudanças no terreno da empresa. Concentraremos nossa atenção sobretudo no momento da passagem das teses sobre a polarização das qualificações para o modelo da competência, indicando a importância que vem adquirindo a distinção entre qualificação formal e qualificação "tácita" no contexto desse debate.

Em segundo lugar será feita uma crítica aos novos paradigmas produtivos e aos novos paradigmas de qualificação a partir da introdução, na análise, da divisão internacional do trabalho e da divisão sexual do trabalho. A tese da requalificação dos operadores como conseqüência da introdução de novas tecnologias de base microeletrônica será fortemente questionada a partir de um enfoque levando em conta as diferenças de gênero e o lugar ocupado na divisão internacional do trabalho. Os novos paradigmas de produção tem como referencial explícito ou implícito o trabalhador homem como encarnando o universal. A especialização flexível não parece um conceito pertinente para a mão-de-obra feminina, nem no Brasil e nem nos países de capitalismo mais avançado.

Por último, abordaremos a questão da subjetividade e dos componentes intersubjetivos da competência, na medida em que a emergência dos novos

* Diretora do "Groupe d'études sur la division sociale et sexuelle du travail" (GEDISST) do "Institut de Recherche sur les Sociétés Contemporaines", Paris, França.

paradigmas de produção, de trabalho e de qualificação torna incontornável a reflexão sobre o lugar do sujeito, da subjetividade e da intersubjetividade no desenvolvimento e no sucesso da implantação dos novos modelos produtivos.

1. OS NOVOS PARADIGMAS DE PRODUÇÃO E A EVOLUÇÃO DA DIVISÃO DO TRABALHO E DA QUALIFICAÇÃO

O desenvolvimento da produção no quadro do regime de acumulação fordista baseou-se na fabricação em massa de bens padronizados através do uso de máquinas especializadas não flexíveis e com recurso a uma massa de trabalhadores semiqualificados.

Desses trabalhadores se exigia (e se exige, pois o fordismo não se conjuga inteiramente no passado...) um cumprimento rigoroso das normas operatórias, segundo um *one best way*, a prescrição das tarefas e a disciplina no seu cumprimento, a não-comunicação (isolamento, proibição de diálogos durante o trabalho em linha etc.).

As novas modalidades de organização e desenvolvimento industrial, alternativas ao paradigma fordista, foram conceptualizadas no início dos anos oitenta como o modelo da "especialização flexível" por economistas como M. Piore e Ch. Sabel (1984) nos Estados Unidos e como um "novo conceito de produção" por sociólogos como H. Kern e M. Schumann (1984) na Alemanha.

O modelo da especialização flexível representaria o incremento das inovações organizacionais e tecnológicas, a descentralização e a abertura ao mercado internacional (M. Piore e Ch. Sabel, 1984). Ele teria como figura emblemática, no plano da organização da produção, a fábrica flexível; no plano da hierarquia das qualificações, o operário prudhoniano; e, no plano da mobilidade dos trabalhadores, o trabalhador temporário, isto é, a possibilidade de variar o emprego e o tempo de trabalho em função da conjuntura (R. Boyer, 1986:237).

Essa flexibilidade, que deveria permitir a superação da crise da produção de massa fordista, teria como corolário a volta a um trabalho de tipo artesanal, qualificado e uma relação de cooperação entre *management* e operários multifuncionais.

Este "novo conceito de produção", segundo H. Kern e M. Schumann, 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. A automatização da produção é considerada como representando tendencialmente um impulso para a formação e para a

reprofissionalização da mão-de-obra direta, nos três ramos industriais estudados por esses autores (química, máquinas-ferramentas, automobilística), mesmo naqueles setores onde a mão-de-obra não qualificada representa ainda a maioria dos efetivos (54%), como na indústria automobilística alemã (cf. M. Schumann, 1989:8).

A emergência de um novo paradigma de produção industrial alternativo à produção de massa fordista é bem representada, segundo autores como M. Piore e Ch. Sabel (1984), R. Boyer (1991) ou B. Coriat (1991) pelo modelo empresarial japonês, modelo que é, ao mesmo tempo, um dos inspiradores da construção teórica de um tal paradigma por economistas e sociólogos.

As características da organização do trabalho da empresa japonesa em ruptura com o taylorismo e o fordismo são essencialmente 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 (J. Magaud e K. Sugita, 1992). 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.

As qualificações exigidas no interior desse "novo modelo produtivo", representado pelo modelo empresarial japonês, contrastam fortemente com aquelas relacionadas com a lógica taylorista de remuneração, de definição de postos de trabalho e de competências: trata-se da capacidade de pensar, de decidir, de ter iniciativa e responsabilidade, de fabricar e consertar, de administrar a produção e a qualidade a partir da linha, isto é, ser simultaneamente operário de produção e de manutenção, inspetor de qualidade e engenheiro. Se tal caracterização se aplica menos às trabalhadoras do sexo feminino e aos operários de empreiteiras subcontratados pela empresa, trata-se em todo caso de uma caracterização válida em geral para o conjunto dos trabalhadores do sexo masculino das grandes empresas, com um emprego regular. Também pode-se afirmar que as pequenas e médias empresas (e no que se refere aos trabalhadores temporários e aos do sexo feminino) acompanham tendencialmente o movimento geral das grandes, que influenciam fortemente as modalidades de gestão das demais, impondo um padrão de um máximo de polivalência e multifuncionalidade, de controle de qualidade e de manutenção possível para cada categoria de trabalhadores e tipos de empresa.

2. DA POLARIZAÇÃO DAS QUALIFICAÇÕES AO MODELO DA COMPETÊNCIA: A EVOLUÇÃO DO DEBATE NO CONTEXTO DOS NOVOS PARADIGMAS PRODUTIVOS

O debate aberto por H. Braverman (1974) no início dos anos setenta em torno da desqualificação inelutável, gradual, progressiva como conseqüência do aprofundamento da divisão do trabalho no capitalismo 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 (Freyssenet, 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[1].

Uma ruptura se dá com esse paradigma dominante da qualificação em meados de oitenta. Vinte anos depois dos primeiros estudos sobre as conseqüências da introdução das novas tecnologias sobre a divisão do trabalho e a qualificação, autores como M. Freyssenet, B. Coriat, H. Kern e M. Schumann, constatam uma requalificação dos operadores, ou uma reprofissionalização, com o aprofundamento da automatização de base microeletrônica nas indústrias.

Essa requalificação dos operadores está estreitamente relacionada, nessas análises, à adoção de novos modelos de organização industrial que levariam as empresas a adotarem organizações do trabalho de tipo "qualificadoras" (cf. Ph. Zarifian, 1990; M. Freyssenet, 1992), tanto pelas oportunidades de formação profissional abertas pela introdução de inovações na empresa quanto pelas próprias modalidades de execução das atividades produtivas.

O novo "conceito de produção" exigiria, assim, uma massa de conhecimentos e atitudes bastante diferentes das qualificações formais requeridas pelas organizações do trabalho de tipo taylorista, e mais próximas daquelas requeridas pela empresa J (empresa japonesa, em oposição à empresa A – americana; cf. M. Aoki, 1991). A atualidade do debate sobre a empresa J é provavelmente um dos fatores explicativos[2] da importância

1. Uma excelente revisão bibliográfica internacional sobre a evolução do debate sobre a qualificação e a divisão do trabalho pode ser encontrada em V. Paiva, 1989. Para uma revisão mais sucinta do debate, cf. C. du Tertre e G. Santilli, 1992:136-153.

2. Os outros dois fatores explicativos da importância crescente da distinção entre qualificação tácita ou social e qualificação formal e organizada são, a nosso ver, o desenvolvimento nos anos recentes da sociologia dos modos de vida e da sociologia das relações de gênero. Ambas, mas particularmente a última (cf. D. Kergoat, 1982), estabelecem uma forte relação entre a qualificação, de um lado, e a socialização familiar e as dimensões extratrabalho (profissional), de outro.

adquirida, na evolução recente do debate sobre a qualificação, pela questão do seu nível de formalização: componentes implícitos e não "organizados" da qualificação versus componentes "organizados" (a expressão é de M. Aoki, 1991:12 e seg.) e explícitos: educação escolar, formação técnica, educação profissional. Um enfoque por postos de trabalho e por alocação do indivíduo ao posto daria ênfase aos últimos; um enfoque por equipes de trabalho e responsabilização coletiva na execução do trabalho tenderia a enfatizar os primeiros. Ademais, a "qualificação tácita" (B. Jones e S. Wood, 1984), ou social ou informal é amplamente solicitada para a implantação de novas tecnologias.

Enfim, a 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 emergência do modelo da competência.

A competência é uma noção oriunda do discurso empresarial nos últimos dez anos e retomada em seguida por economistas e sociólogos na França (cf. M. Dadoy, 1990). Noção ainda bastante imprecisa, se comparada ao conceito de qualificação, um dos conceitos-chaves da sociologia do trabalho francesa desde os seus primórdios (cf. P. Naville, 1956); noção marcada política e ideologicamente por sua origem, e da qual está totalmente ausente a idéia de relação social, que define o conceito de qualificação para alguns autores (cf. D. Kergoat, 1982, 1984; M. Freyssenet, 1977, 1992).

A riqueza da noção de qualificação foi ressaltada por esses últimos estudiosos, que salientaram a sua multidimensionalidade: qualificação do emprego, definida pela empresa a partir das exigências do posto de trabalho, e que serve de base ao sistema de classificações na França[3]; 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, sociais) e *"qualificação operatória"* ("potencialidades empregadas por um operador para enfrentar uma situação de trabalho", cf. M. Sailly in A. Lerolle, 1992:7); 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 (cf. D. Kergoat, 1984:27).

3. As classificações profissionais são a expressão formalizada e objetivada das qualificações individuais, consagrada ao nível dos acordos coletivos na França desde 1936. Como diz M. Dadoy, *"a qualificação é de natureza qualitativa, as classificações profissionais são sua expressão quantitativa"* (M. Dadoy, La qualification en question, cit. in *Définir la qualification?*, s/autor, Cadres CFDT, 1984:48).

Diferentemente desta acepção multidimensional da qualificação, o modelo da competência corresponderia a um novo modelo, pós-taylorista, de qualificação no estágio de adoção de um novo modelo, pós-taylorista, de organização do trabalho e de gestão da produção. Sua gênese estaria associada à crise da noção de postos de trabalho (Ph. Zarifian, 1992), e a de um certo modelo de classificação e de relações profissionais.

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 (Ph. Zarifian, 1992), 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.

Nesta nova empresa, *"a qualificação, correspondência entre um saber, uma responsabilidade, uma carreira, um salário, tende a se desfazer"* (P. Rolle, 1985:35), na medida em que a divisão social do trabalho se modifica. Às exigências do posto de trabalho se sucede *"um estado instável da distribuição de tarefas"* onde a colaboração, o engajamento, a mobilidade, passam a ser as qualidades dominantes.

A imprecisão – o avesso mesmo da codificação que representa a classificação (dos cargos) – marca, assim, a noção de competência. Como diz A. Lerolle analisando essa noção: "A referência às aptidões pessoais necessárias aos empregos não é certamente uma novidade. Parece entretanto que a parte destas capacidades gerais e mal definidas tende a crescer com a aceleração das variações da organização e das atribuições (de cargos). Quanto menos os empregos são estáveis e mais caracterizados por objetivos gerais, mais as qualificações são substituídas por "saber-ser" (A. Lerolle, 1992:5).

A competência remete, assim, a um sujeito e a uma subjetividade, e nos leva a nos interrogar sobre as *condições subjetivas* (e intersubjetivas) da *produção* (Ph. Zarifian, 1992:49): passamos aqui a analisar a relação de gênero, quase sempre ignorada pelos teóricos e estudiosos dos novos paradigmas de organização e de produção.

3. QUALIFICAÇÃO, ESPECIALIZAÇÃO FLEXÍVEL E DIVISÃO SEXUAL E INTERNACIONAL DO TRABALHO

As teses sobre os novos paradigmas de organização industrial e sobre a requalificação dos operadores como conseqüência da introdução de novas tecnologias são fortemente questionadas se introduzirmos, na análise, a divisão sexual e a divisão internacional do trabalho. A coexistência de novas figuras produtivas e do fordismo, que é uma realidade mesmo em países de capitalismo avançado como a França (cf. S. Volkoff, 1987), é ainda mais verdadeira em países ditos do "Terceiro Mundo", onde as formas tayloristas de produção e de organização do trabalho são ainda amplamente dominantes (cf., por exemplo, R. Quadros Carvalho e H. Schmitz, 1989).

Não se pode afirmar que no Brasil já se deu a dupla ruptura, com a ideologia do taylorismo na empresa e com o modelo taylorista ao nível da teoria, constatada por autores como M. Schumann na Alemanha (1989), embora alguns autores brasileiros enfatizem, a partir de pesquisas efetuadas em grandes indústrias dinâmicas e competitivas, empregando mão-de-obra masculina, a emergência, também no Brasil, de um novo padrão de organização do trabalho e da produção alternativo ao fordismo (cf. por ex. A. Fleury, 1988).

A introdução da divisão sexual do trabalho tem, como primeira conseqüência no plano analítico, fazer explodir a unidade categorial "empresa", pois as relações de gênero e a divisão entre os sexos atravessa o conjunto da sociedade, e não apenas o espaço da empresa. A segunda conseqüência importante é que a introdução da dimensão de gênero questiona fortemente as ciências sociais e as ciências econômicas, que partem, nas suas elaborações teóricas, da figura do trabalhador homem como encarnando o universal. Assim, os novos paradigmas da "especialização flexível" ou do "novo conceito de produção" são fundados sobre essa figura arquetípica do operário prudhoniano. Caso mudarmos o ângulo de ataque e passarmos a considerar como objeto de estudo o trabalho das mulheres e os países ditos "em vias do desenvolvimento", verificaremos que as práticas e os métodos tayloristas e a produção em grande série de bens estandardizados, muitas vezes sem grande preocupação com a qualidade, vai coexistir com algumas "ilhas" de modernidade e de sofisticação tecnológica e organizacional.

O cenário de uma tal coexistência foi, aliás, reconhecido mais recentemente como um dos cenários possíveis por M. Piore e Ch. Sabel, a partir, justamente, da consideração da divisão internacional do trabalho. No

prefácio à edição francesa (1989) de seu livro, eles reconhecem: *"Aqueles que nos criticam podem citar exemplos de vestígios importantes de velhas estruturas e práticas da produção em série, e mesmo casos em que economias nacionais inteiras – em particular a Coréia do Sul – se lançaram, não apenas na via do desenvolvimento, mas conseguiram ainda se manter e progredir ao longo dos anos 80 graças a uma estratégia de produção em série. E as experiências mais bem sucedidas do mundo industrial neste domínio parecem ter permitido a elaboração de uma estratégia mista no interior mesmo da produção, estratégia aliando equipamentos rígidos, especializados e ilhas de flexibilidade. Pode-se deduzir destas constatações que o sistema que emerge atualmente como suporte da recuperação econômica é um sistema misto, aliando as duas tecnologias de uma maneira que o texto (The Second Industrial Divide) não soube antecipar"* (M. Piore e Ch. Sabel, 1989:13).

Esse reconhecimento se limita, na verdade, à evolução empírica, pois a ressalva que fazem a seguir reduz bastante seu alcance: *"Num sentido, pensamos que essa maneira de ver representa uma leitura correta de certos fatos recentes. Entretanto, a um outro nível, ela constitui um erro fundamental de interpretação da problemática de base"* (*id. ib*, 1989:14).

Entretanto, mesmo se a retificação é parcial e não questiona os postulados teóricos, o reconhecimento da heterogeneidade tecnológica, a partir da consideração da divisão internacional do trabalho, é digno de nota; não se pode dizer que nuances do mesmo tipo sejam introduzidas em textos mais recentes dos dois autores sobre a questão da divisão sexual do trabalho.

A noção mesma de flexibilidade ou de especialização flexível foi construída ignorando todo enfoque em termos de gênero; também a tese de uma requalificação dos operadores como conseqüência da introdução de novas tecnologias de base microeletrônica na empresa foi fundada até aqui quase exclusivamente sobre estudos de ramos masculinos (por ex., na França, o caso da indústria automobilística, estudado por M. Freyssenet; o caso da petroquímica, estudado por G. de Terssac e B. Coriat – cf. para os dois estudos o n. especial de *Sociologie du Travail*, 3/84; na Alemanha, o caso de diferentes ramos utilizando mão-de-obra masculina – química, automobilística, máquinas-ferramenta – estudados por H. Kern e M. Schumann, 1989). Da mesma maneira, os estudos sobre a formação para novas tecnologias não se referem praticamente nunca ao sexo dos trabalhadores objetos de formação, e, em todo caso, as conclusões são enunciadas em relação ao conjunto de efetivos, sem distinção de sexo (cf. por exemplo A. Rosanvallon e J.F. Troussier, 1983 ou Y. Lucas, 1990).

Entretanto, alguns estudos sobre a divisão sexual dos processos de formação para inovações tecnológicas mostram até que ponto esta generalização, a partir de uma população masculina, pode induzir em erro. As ações de requalificação não têm a mesma extensão, nem o mesmo alcance, nem a mesma significação, para as mulheres e para os homens, e a formação pode ser o lugar mesmo da construção da incompetência técnica das mulheres (cf. G. Doniol-Shaw et alii, 1989; G. Doniol-Shaw e A. Lerolle, 1990).

Um primeiro exame dos textos sobre a empresa, a divisão sexual do trabalho e a inovação mostrou que tais inovações podem reforçar a marginalidade das mulheres, e que podem constituir um perigo, sobretudo para as mulheres não qualificadas (cf. um "state of the arts" sobre a questão in H. Hirata, 1991).

Essas diferenças no plano da qualificação, da formação e da flexibilidade são exemplarmente resumidas por D. Kergoat quando indica dois cenários sexuados da flexibilidade: "Primeiro caso: dois setores coexistem. Um, flexibilizado (masculino), outro taylorizado (feminino): é por exemplo o caso das empresas onde a rentabilidade exige automatizar apenas a produção, a manutenção (do estoque) e a embalagem, setores femininos, permanecendo taylorizadas. Segundo caso: todos os setores, masculinos e femininos, são afetados pela modernização. Mas de maneira bem diferente quanto ao espírito e quanto aos resultados (reprofissionalização para os homens e utilização de formas atípicas de emprego para as mulheres), (...) A política seguida consiste, ao contrário, em justapor taylorismo e flexibilidade; a "nova" qualificação feminina é assim concebida como a adição das qualidades novas (capacidade de autocontrole, integração das exigências de qualidade, de gestão dos estoques, regulagens e primeiras manutenções corretivas) às qualidades antigas destreza e rapidez" (D. Kergoat, 1992:80, 81).

Todas essas considerações nos conduzem a pensar que o panorama é extremamente complexo e heterogêneo quando se leva em consideração as diferenças relacionadas com o gênero, a qualificação e a divisão internacional do trabalho: as teses de alcance universal, tais como as dos novos paradigmas ou dos novos conceitos de produção, são forçosamente questionadas à luz de pesquisas empíricas introduzindo tais diferenciações.

4. OS COMPONENTES INTERSUBJETIVOS DA COMPETÊNCIA NOS NOVOS PARADIGMAS DE ORGANIZAÇÃO INDUSTRIAL

O conjunto de questões aqui levantado sobre os novos requisitos de qualificação associados à emergência e ao desenvolvimento de novos paradigmas de organização e de desenvolvimento industrial aponta para um problema incontornável, mas raramente levado em conta pelos economistas e sociólogos do trabalho que estudam a questão dos novos modelos produtivos: o do sujeito, da subjetividade e das *relações intersubjetivas*, que condicionam o sucesso da implantação dos novos paradigmas organizacionais, fundados na comunicação.

Claus Offe à questão: "O trabalho é uma categoria fundamental da sociologia?" respondia pela negativa, numa convergência explícita com J. Habermas, assinalando a passagem de um paradigma do trabalho e da produção para um paradigma da comunicação (C. Offe, 1989).

O não-reconhecimento, por C. Offe, da centralidade do trabalho na sociedade contemporânea se deve, a nosso ver, a diferentes razões: uma definição extremamente restritiva do trabalho que exclui todo trabalho que não seja diretamente produtivo e industrial (cf. C. Offe, 1989:8-9), eliminando, assim, desde o trabalho no setor de serviços até o trabalho doméstico – um enfoque pela divisão sexual do trabalho nuançaria provavelmente sua análise; e uma visão europocentrista, que não leva em conta a divisão internacional do trabalho, que concentra cada vez mais nos países ditos "subdesenvolvidos" ou "semi-industrializados" as atividades *labour-intensive*.

Nós tenderíamos a concordar com Ph. Zarifian, quando ele conclui sua análise sobre o trabalho nas indústrias automatizadas: *"Habermas propõe substituir o paradigma do trabalho, pelo da linguagem. Nós pensamos que é necessário procurar, não uma substituição, mas uma nova síntese entre trabalho e comunicação. Um paradigma do tipo: o trabalho comunicacional"* (Ph. Zarifian, 1990b:21).

Neste tipo de trabalho, o lugar do sujeito e das relações intersubjetivas seria absolutamente central, na medida em que a mobilização psíquica do indivíduo, sujeito do processo de trabalho, constituiria a pré-condição mesma de toda atividade produtiva.