

O trabalho em questão

transformações produtivas e a centralidade do trabalho no século XXI

Sônia M. G. Laranjeira¹

Resumo

Este artigo discute algumas dessas questões, dividindo-se em duas partes: na primeira, realiza um levantamento das principais transformações pelas quais vem passando o mundo do trabalho, apontando algumas de suas conseqüências sociais; na segunda, apresenta alguns aspectos do debate que vem se desenvolvendo, principalmente na França, sobre a centralidade do trabalho e as perspectivas vislumbradas para o futuro do trabalho.

Nos anos 90, essas dificuldades estão muito mais presentes no **mundo do trabalho**, caracterizadas por transformações tecnológicas; organizacionais; institucionais; definições do trabalho (tanto no perfil mercadológico, quanto do trabalhador), visto que têm ocorrido extinção de muitas profissões e o surgimento de novas, em ambientes cada vez mais propícios às máquinas e seus robôs,

Abstract

This article discusses some of those subjects, divided in two parts: in the first, it accomplishes a survey of the main transformations the world of the work is passing through, pointing out some of its social consequences; in the second, it presents some aspects of the debate which is going on, mainly in France, on the centralization of labor and the perspectives as for its future.

In the nineties, those difficulties are much more present in the world of labor, characterized by technological; organizational and institutional transformations; definitions of the work (so much in the marketing, as of the worker profile), because a lot of professions have been extinct and new ones have come up, in working places more and more favorable to machines and

¹ Professora titular do Departamento de Sociologia e do Programa de Pós-Graduação em Sociológica da UFRGS, PhD em Sociologia pela Universidade de Londres.

reduzindo cada vez mais o espaço do trabalhador.

Outro ponto interessante a ser analisado é o espaço cada vez maior, conquistado pelas mulheres no mundo do trabalho e na formação da renda familiar.

Palavras-chave: transformações produtivas; centralidade do trabalho; Sociologia do Trabalho; flexibilização do trabalho.

robots, reducing the worker's space more and more.

Another interesting point to be analysed is the growing space conquered by the women in the world of labor and in the formation of the family income.

Keywords: productive transformations; centralization of labor; sociology of labor; labor flexibilization.

Introdução

A Sociologia do Trabalho desenvolveu-se nos últimos trinta anos a partir de intenso debate, pleno de controvérsias, evidenciando as dificuldades da disciplina para alcançar conclusões mais gerais. Essa dificuldade é bem ilustrada pelo debate sobre qualificação: desde os anos 50 e 60 (TOURAINÉ, A. *L'évolution du travail aux usines Renault*, Paris, 1954; MALLET, S. *La nouvelle classe ouvrière*, Paris, 1963), passando pelos anos 1970, com a marcante influência de BRAVERMAN (*Labor and monopoly capital. The degradation of work in the twentieth century*. N. York : M. R. Press, 1974), discute-se sobre os efeitos da automação nas condições de trabalho e seus reflexos sobre a qualificação, sem contudo alcançar-se um consenso. Os estudos realizados sobre a matéria apresentam resultados que demonstram, ora uma versão otimista, ora uma versão pessimista. A ausência de consenso decorre de uma série de fatores, dentre os quais, destacam-se aspectos de ordem teórica (pressupostos sobre os quais fundamenta-se a explicação do social: relevância dos princípios de dominação/exploração/ controle ou de consenso/negociação); aspectos de ordem metodológica (formas e critérios de aferição do fenômeno); aspectos de ordem propriamente política (perspectiva otimista ou pessimista/catastrofista do desenvolvimento social). Além desses fatores, há que se considerar que a realidade que estamos tentando compreender e analisar está em pleno processo de transformação.

Estas dificuldades estão, mais do que nunca, presentes no exame da realidade do mundo do trabalho, nos anos 1990, caracterizada por transformações revolucionárias, como as tecnológicas e organizacionais, as alterações no conteúdo e definição do trabalho, cujas conseqüências e implica-

ções se expressam de forma dramática no mercado de trabalho, nos novos conceitos de empregabilidade e no novo perfil do trabalhador.

Fenômenos como crescimento do desemprego de massa e de longa duração nos países centrais, a desregulamentação do mercado de trabalho, o futuro do trabalho, exigem uma nova pauta de discussões, onde incluam-se questões como a *exclusão social* e a *crise do trabalho*.

É interessante destacar que, no momento em que levantam-se argumentos sobre a não-centralidade do trabalho, a temática do trabalho assume papel central, obrigando-nos a refletir sobre a mesma, buscando levantar perspectivas e alternativas para o futuro, à medida em que avaliam-se as transformações no mundo do trabalho e suas consequências ao nível individual e social.

Transformações no mundo do trabalho

Apesar das controvérsias quanto à natureza e extensão das mudanças no mundo do trabalho, em grande parte, devido à diversidade e à heterogeneidade das situações, algumas evidências permitem reconhecer tendências que alteram formas *clássicas* de trabalho, difundidas principalmente neste século e sobre as quais formou-se um tipo de relação econômico-social. Tais relações tinham como eixo o trabalho assalariado de tempo integral, contrato por tempo indeterminado, numa mesma empresa, constituindo-se aquele em fator principal de socialização, de identidade e de integração social. Que transformações são experimentadas pelo mundo do trabalho nos últimos vinte anos? Poderiam ser as mesmas consideradas como rupturas em relação às formas anteriores, obrigando-nos a tratá-las como transformações revolucionárias ou, constituiriam re-orientações, mantendo continuidade sem interferir na essência dos fenômenos? O trabalho mantém-se como fator essencial de definição social, ou, as transformações que experimentam apontam para a perda de sua centralidade na vida social? Qual o significado do trabalho para os indivíduos? Em que medida as relações de trabalho são hoje fatores de identidade, de dominação ou de emancipação? Essas são algumas questões que os analistas vêm tentando responder.

Em relação às mudanças no mundo do trabalho, observa-se a tendência ao esgotamento do chamado modelo fordista-taylorista de organização do trabalho, baseado, como se sabe, na estrita separação de funções, na parcelização e repetição de tarefas. Nessa concepção, a produtividade máxi-

ma do sistema depende da produtividade do trabalho individual em seu posto de trabalho, sendo os ganhos de produtividade e rentabilidade obtidos através da intensificação do trabalho. Tal arranjo teria se mantido através do chamado *compromisso keynesiano*, baseado num certo tipo de conciliação entre os interesses da empresa e dos trabalhadores, em que estes últimos aceitariam a forma alienante de organização do trabalho em troca da garantia de participação nos ganhos de produtividade, o que, por sua vez, garantiria acesso ao consumo e a um nível de proteção social e pleno emprego. Como afirma CROUCH, a expansão do fordismo criou *the mass-producing working class... (but) also created the mass-consuming working class* (CROUCH, 1995:64). São protagonistas desse compromisso, além da empresa e dos trabalhadores (representados pelos sindicatos), o Estado-Providência, através da regulamentação e arbitragem. A vigência do modelo fordista-taylorista garantia, pois, uma coerência entre intensificação do trabalho, produtividade e rentabilidade. Essa coerência desfaz-se: a produtividade passa a depender cada vez menos do trabalho vivo e mais da organização do trabalho (comunicação, integração).

A crise de eficiência do modelo fordista estaria relacionada, de um lado, às modificações nas formas de competição e de concorrência entre as firmas: passa-se de um modo de produção em massa, de produtos padronizados e de baixo custo, para um tipo de produção com ênfase na qualidade e na diferenciação (atendimento a demanda de um mercado que exige maior variedade e diversificação), tornando estas fator de competitividade. A flexibilização da produção seria viabilizada pela utilização da automação de base microeletrônica. De outro lado, observam-se alterações na composição da força-de-trabalho: maior nível de escolaridade e novos comportamentos, manifestos através ou de resistência ativa (de que foram exemplos as lutas de assalariados, no final dos anos 60 e início dos anos 70, entre outros países, na França, Inglaterra e Itália) ou de resistência passiva (absenteísmo, rotatividade, queda dos índices de qualidade da produção).

Tais fatores teriam contribuído para o esgotamento do modelo fordista-taylorista que depara-se com a eficiência dos chamados métodos japoneses de gestão. Segundo (CORIAT, 1995:59-61), a *escola japonesa* introduz rupturas em relação ao modelo taylorista, inaugurando uma nova era relativamente à organização do trabalho, já que, diferentemente deste, que destrói o saber dos trabalhadores, impondo a parcelização de tarefas, aquela, transforma os trabalhadores em profissionais polivalentes, em "*travailleurs multifonctionnels*". Para CORIAT, o significado fundamental da *via japonesa* consistiria em proceder ao reagrupamento das funções, alcançando quatro dimensões: reagrupamento de tarefas na produção através da polivalência;

introdução de funções de diagnóstico, de reparação e manutenção nos postos dos operadores; introdução de funções de controle de qualidade dos produtos nos postos de fabricação; articulação de atividades de planejamento com as de produção através do funcionamento do método *Kanban*.

Nessa perspectiva, a produtividade seria buscada através da mobilização/ envolvimento dos trabalhadores, reconciliando produtividade e flexibilidade ao nível das tarefas, dos trabalhadores e das operações. Tal flexibilidade estender-se-ia à estrutura interna das empresas em que, ao contrário da grande firma fordista – estruturada de forma concentrada horizontal e verticalmente – a firma japonesa descentraliza-se, constituindo uma rede de firmas subcontratadas em torno da firma mãe, que concentra as atividades de concepção e de montagem final. Essa descentralização permitiria a flexibilidade exigida para atender às demandas de um mercado instável.

Portanto, um aspecto característico a destacar no novo modelo é a flexibilização. Esse é um termo muito geral que se aplica a diferentes realidades, mas que em princípio poder-se-ia dizer que consiste em uma estratégia gerencial, tendo em vista elevar o grau de adaptação aos novos parâmetros técnicos e econômicos, indicando a substituição de uma solução uniforme, por uma série de soluções alternativas. A flexibilidade apresenta-se sob diferentes modalidades: entre outras formas, pode-se destacar a flexibilidade temporal (refere-se à duração do tempo de trabalho ou à distribuição do tempo de trabalho no dia, semana, mês, ano ou ciclo de vida); flexibilidade produtiva (refere-se à diversificação da produção tendo em vista proteger as empresas dos problemas decorrentes de flutuações conjunturais); flexibilidade organizacional (externa, quando subcontratação de fornecedores; interna, quando envolve mudanças no processo de trabalho, como, por exemplo, a introdução do trabalho em equipe). Flexibilização do trabalho não se confunde necessariamente com desregulamentação (abandono da legislação trabalhista) ou precarização do trabalho, mas pode apresentar tais características, quando assume um caráter puramente defensivo. Nesse caso, a flexibilização seria implementada como forma de superar situações de rigidez (na definição de salários, no exercício de tarefas, nos contratos de trabalho), supostamente responsável por dificuldades econômicas. Decore daí a necessidade de flexibilização no sentido de utilização de formas atípicas de trabalho. No que se refere aos países centrais como **Estados Unidos e Inglaterra**, esse tipo de estratégia acha-se bastante difundida. Na **Alemanha e Suécia**, ao contrário, os contratos atípicos são negociados e fixados de acordo com os contratos-padrão, de maneira a garantir aos trabalhadores o mesmo tipo de proteção social.

Nos Estados Unidos, os sindicatos tradicionalmente opuseram-se à flexibilização do trabalho; hoje, tendem a admiti-lo, desde que mantido os direitos trabalhistas vigentes para os contratos-padrão (*Flexibility with security*). Essa mudança de abordagem deve-se ao fato de que o número de trabalhadores contingentes ou atípicos (sem direito à sindicalização) vem crescendo de forma significativa nos Estados Unidos, estimando-se que constitua, hoje, cerca de 25% da força de trabalho (sendo na maioria constituído por mulheres).

Os efeitos da flexibilização dependem, portanto, da sua natureza: a flexibilidade funcional (polivalência) pode ser um fator de elevação da qualificação, embora tenda a contribuir para a intensificação do trabalho e para o aumento do *stress* mental; a flexibilidade numérica (contrato por tempo determinado, de tempo parcial), quando não devidamente protegido pela legislação pode representar precarização do trabalho, atingindo, principalmente, determinados segmentos da força-de-trabalho, como mulheres, jovens e maiores de 55 anos de idade.

A flexibilização do trabalho pode ser, também, fator de desagregação dos antigos coletivos de trabalho baseados na unidade e identidade de condições de trabalho. Nesse sentido, caberia referir, por exemplo, à flexibilização do sistema de remuneração, que, deixa de atender apenas ao objetivo de manutenção do poder de compra, para tornar-se um fator de motivação. Dessa forma, os sistemas de remuneração não poderiam continuar regidos por regras precisas definidas em convenções coletivas. A política salarial tende a tornar-se flexível, aumentando o percentual do salário constituído por valor variável (bônus e prêmios) baseado em produtividade, em desempenho por resultados e por objetivos.

No que se refere às novas exigências do trabalho produtivo, mesmo considerando-se a diversidade encontrada, seria possível realizar algumas generalizações. Em termos de conteúdo do trabalho, por exemplo, (LAVILLE, 1993) destaca:

- a) capacidade de atenção e de memorização tendo em vista a variedade de tarefas a serem realizadas durante o tempo de trabalho, em razão das freqüentes modificações nos produtos e na programação da produção;
- b) capacidade de observação e de diagnóstico, busca de informações (mesmo fora do tempo de trabalho) que visem a maximizar o uso da máquina e a minimizar as panes e o tempo de parada das mesmas; e

- c) dimensão coletiva da competência à medida em que cresce a interface entre postos, setores e serviços: estímulo à discussão sobre problemas técnicos, valorizando-se assim a qualificação coletiva; estímulos a interações comunicacionais tendo em vista a socialização do debate técnico e à formação de grupos multifuncionais.

Há, pois, uma valorização da abordagem cognitiva dos problemas de produção e não apenas na experiência no local de trabalho. Tornam-se importantes as capacidades cognitivas que solicitam a inteligência hipotético-dedutiva, capaz de lidar com a aleatoriedade. A produtividade dependeria, assim, cada vez mais da rapidez de julgamento e da resolução de problemas de forma imediata. Como afirma LAVILLE, *Plus que l'intensification du travail vivant, c'est la mobilisation du savoir humaine qui importe pour rationaliser les temps d'utilisation des machines...* O sobre-trabalho cederia lugar ao sobre-saber (LAVILLE, 1993:31-4).

Outro aspecto comum a caracterizar o novo modelo, segundo CORIAT (1995), residiria na busca e obtenção do envolvimento dos assalariados em suas atividades de trabalho. Diferentemente do que ocorria no modelo fordista-taylorista, as novas máquinas computadorizadas, demandam maior atenção e cuidado dos trabalhadores, os quais devem estar aptos a prevenir disfunções. Decorre daí a necessidade de envolvimento e disponibilidade subjetiva permanentes.

O envolvimento dos trabalhadores, por muitos considerado como fator de qualificação, deve, no entanto, ser também classificado, distinguindo-se diferentes formas de envolvimento:

- a) envolvimento imposto e controlado, obtido através da utilização de novos métodos de trabalho (como, por exemplo, os círculos de qualidade), mantendo, porém, formas superadas de controle. Seu objetivo seria o de elevar a produtividade e a flexibilidade do trabalho, através da intensificação do trabalho;
- b) envolvimento induzido, praticado por firmas japonesas, centra-se na flexibilidade interna (horizontal e vertical). Nesse caso, o envolvimento dos trabalhadores é recompensado de acordo com a avaliação de desempenho; não é, porém, claramente negociado, mantendo-se o poder discricionário da gerência; e,
- c) envolvimento negociado, corresponderia ao modelo de organização do tipo trabalhador fabricante, tecnólogo/gestor, em que

desenvolve-se a polivalência, a autonomia, a qualificação, o mercado interno de trabalho e, principalmente, onde os esforços para elevar a produtividade e a qualidade são explicitamente negociadas e estão incluídas nos acordos coletivos (exemplos da Suécia e da Alemanha) (CORIAT, 1995:67/8).

Outro fator que tende a generalizar-se é a preocupação constante com a inovação, tanto no que se refere à tecnologia, quanto à organização do trabalho, tendo em vista a maior competitividade e adaptação às injunções caprichosas do mercado. Igualmente importante é a transparência possibilitando tornar evidentes possíveis disfunções, bem como a cooperação entre setores, para tornar mais eficiente a circulação da informação. Tais iniciativas alterariam as rotinas profissionais, assim como afetariam a esfera das relações sociais. O espírito de conflito e desconfiança deve ceder lugar ao espírito de cooperação e consenso. A competência dos trabalhadores deve ser mobilizada para que possam intervir realizando diagnósticos, contribuindo com informações e sugestões, adaptando-se às transformações constantes. Torna-se, pois, necessário obter a disposição participativa dos trabalhadores, para o que contribuem a formação de grupos participativos, bastante difundidos, hoje, na empresa e cuja função seria não apenas de agilizar procedimentos de trabalho, mas também, de desenvolver e consolidar relações consensuais, no sentido de afirmar os princípios de paz social. Esses grupos de trabalho (tais como os círculos de controle de qualidade) são, muitas vezes, monitorados por superiores hierárquicos que, em geral, decidem sobre os temas, interferem na condução das reuniões e na implementação das soluções, bem como na distribuição das recompensas.

Tais coletivos são distintos dos antigos coletivos de trabalho que, ao mesmo tempo que atuavam na esfera da produção através da troca de experiências e de saber-fazer, desenvolviam uma solidariedade cuja base apoiava-se em valores críticos à lógica da empresa. Os novos coletivos têm seus projetos e identidades definidos pela empresa.

A estratégia da paz social faz parte da configuração dos chamados programas de qualidade total, que se apoiam na mobilização dos trabalhadores em torno de uma filosofia que enfatiza a idéia de identidade, missão, projeto de empresa, desenvolvimento de uma cultura da empresa – um sistema de valores compartilhado por todos, buscando criar a idéia de comunidade. A nova cultura da empresa *est celle où les*

salariés adhérent individuellement à la rationalité dominante de l'entreprise, c'est à dire ses valeurs, à ses intérêts, adoptent son point de vue, acceptent de jouer le jeu de concurrence entre salariés ... (LINHART, 1995:99).

Os programas de qualidade apoiam-se num discurso que apela fortemente a valores paternalistas, buscando reconstituir na empresa a vida de uma família. Esse tipo de apelo tem grande receptividade entre os empregados. Segundo ANDREANI (1995:112), o que poderia parecer contraditório – a acolhida a valores paternalistas a membros de sociedades altamente individualistas – pode estar apenas evidenciando uma carência afetiva e o desejo de desenvolvimento de sentimentos cooperativos. Ainda segundo ANDREANI, *ces reflux de la sphère psycho-familial ne va pas du tout dans le sens de la rationalité et de la responsabilité... Il tend bien au contraire à engendrer des comportements de type infantile et des conduites 'regressives', au sens psychanalytique du terme. L'entreprise devient alors une communauté aliénante...* Mascara, assim, as oposições e conflitos, a partir de uma unidade contra o exterior: os concorrentes, o Estado (LINHART, 1995:112).

O importante nesse tipo de estratégia é a aparência de democracia que assumem as ações gerenciais: a idéia de participação, de consulta, de intervenção, substituindo a idéia de imposição, embora as decisões estratégicas que afetam diretamente os trabalhadores continuam a ser tomadas. Isto tende a enfraquecer a ação sindical. Há autores que apontam para a existência de uma nova coalizão entre empregados e gerências caracterizando o que denominam um consenso *micro-corporativo* com alto nível de confiança e baixo nível de conflito (*high trust-low conflict relations*) atingindo o chamado *core personnel*, cuja preocupação estaria restrita aos interesses imediatos da empresa, perdendo a perspectiva do todo. Assim, externalizaria as desvantagens econômicas em detrimento dos desempregados. Exemplo disso, seria a utilização de horas extras pelos empregados em detrimento de novas contratações (KELLER, 1993). Essa observação reforçaria o argumento de alguns analistas no sentido de que haveria uma tendência a consolidar-se uma segmentação do mercado de trabalho, definindo a existência de um mercado interno de trabalho do qual se beneficiaria um número reduzido de trabalhadores com alta qualificação, em detrimento de um vasto segmento de desempregados. Neste sentido, flexibilização pode levar ao desenvolvimento da individualização das condições de trabalho e à redução de atitudes que contribuam para a formação de coletivos.

No que se refere à autonomia no trabalho, estudos indicam não ter havido significativo crescimento nessa dimensão, a despeito da maior exigência de escolarização, de formação e de disponibilidade para treinamento, o que resultaria numa força-de-trabalho *mais inteligente*. Ainda que a tecnologia empregada possibilite o desempenho de tarefas menos prescritivas, mantém-se os processos disciplinares que garantem um determinado ritmo de trabalho, tendo em vista as necessidades de produtividade e de rentabilidade, assim como, mantém-se a divisão entre concepção e execução, entre outros mecanismos, pela monopolização da informação e pelo controle dos canais de comunicação.

Considerando-se a questão da qualificação em termos mais gerais, haveria uma tendência a afirmar que o novo contexto favorece à elevação da qualificação do trabalho.

Tal argumento sustenta-se com a constatação de que, cada vez mais, preceitos básicos para a qualificação são utilizados, entre outros temos: definição mais ampla e extensa das tarefas a serem executadas; maior flexibilidade funcional permitindo integração de funções; delegação de iniciativa a trabalhadores em níveis hierárquicos inferiores; difusão de atitudes de aceitação à mudança, incentivando o constante aperfeiçoamento profissional.

Resultados de diferentes estudos recentes apontam para a tendência de elevação da qualificação, em todas as ocupações, entre homens e mulheres. A experiência da desqualificação teria sido rara, mesmo considerando-se todas as classes de ocupações, sendo que a elevação da qualificação refletiria o crescimento de ocupações com demanda de qualificação (GALLIE, 1994:75).

Parece haver um certo consenso, hoje, no sentido de reconhecer que o imperativo das pressões concorrenciais, na medida em que tende a exigir participação e envolvimento de uma mão-de-obra bem formada e em aperfeiçoamento constante, contribuiria para a elevação geral da qualificação, a qual, por sua vez, apresentaria alterações em seu conteúdo: por exemplo, a responsabilidade, anteriormente baseada no comportamento (esforço, disciplina), hoje, se manifestaria na tomada de iniciativa (assegurar a continuidade do processo); a *expertise*, anteriormente baseada na experiência, hoje, residiria no conhecimento (identificar e resolver problemas); a interdependência, anteriormente seqüencial (postos precedentes e subseqüentes), hoje, seria sistêmica (trabalho em equipe e interdependência de funções e de níveis); a formação, anteriormente

adquirida de uma vez por todas, hoje, seria permanente (atualização freqüente) (ADLER, 1987:298).

Uma análise mais apurada sobre os ganhos de qualificação, no entanto, define melhor o sentido daquelas conclusões, apontando, antes, para a existência de uma polarização.

Estudo realizado na Grã-Bretanha (PENN, ROSE & RUBERY, 1994), utilizando dados amostrais representativos da população economicamente ativa entre 20 e 60 anos, abrangendo os mais diferentes tipos de ocupações, utilizando dados quantitativos e qualitativos o que oferece uma acurada visão do que ocorre naquele país, constituindo-se em fonte de reflexões para o exame de outras situações. Segundo os autores, os resultados gerais da investigação apontariam para a tendência de ganhos modestos em relação ao aumento da qualificação e da responsabilidade, na maioria das ocupações, embora muito poucas tenham sido seriamente afetadas por um processo de desqualificação, ainda que, muitas ocupações novas requeiram pouca qualificação. Desta forma, a tendência à elevação da qualificação não significaria o desaparecimento de funções com baixa ou nenhuma qualificação. Neste sentido, os autores afirmam que, em termos relativos, os que já se encontravam em posição desvantajosa, tenderiam a perder ainda mais, ocorrendo o contrário, à medida que se verificasse ascensão na hierarquia ocupacional.

Os principais beneficiários do processo de qualificação teriam sido os empregados no setor de serviços, independente de gênero, desde que desempenhando funções em tempo integral (PENN, ROSE & RUBERY, 1994:9). Em relação a tal conclusão, há, no entanto, que considerar a heterogeneidade do setor de serviços: se de um lado, há uma tendência à distribuição geral mais elevada quanto à qualificação, de outro, há uma tendência à polarização e à sobre-qualificação.

Aspecto interessante evidenciado pelos resultados é de que a automação/ informatização constituir-se-ia em fator de elevação da qualificação, já que os ganhos em qualificação seriam menores entre os que não a utilizam.

O estudo mostra, também, o crescimento de funções *complexas* (gerenciais, profissionais ou técnicas), tendo os homens como os maiores beneficiários, já que as mulheres, em situação de igualdade no início de suas carreiras, perdem essa condição ao constituírem família, pelo afastamento, ainda que temporário, do mercado de trabalho (PENN, ROSE & RUBERY, 1994:10).

Em relação à questão de gênero, o estudo conclui que as mulheres que trabalham em tempo integral teriam maior probabilidade do que as mulheres que trabalham em tempo parcial, de ocuparem funções que exijam qualificação igual às funções, em geral, desempenhadas por homens. GALLIE (1994:72) afirma que, excluindo-se os trabalhadores de tempo parcial, as diferenças de gênero desaparecem. Nesse sentido, a experiência de qualificação das mulheres deixaria de ser motivada pela segregação de gênero, mas pelo peso das obrigações familiares, que as obrigam a afastarem-se do mercado de trabalho; ao retornarem, o fazem, muitas vezes, em tempo parcial, em funções com menor exigência de qualificação.

Em termos gerais, haveria evidência significativa de que o número de mulheres com orientação profissional, assumindo cargos e funções gerenciais está crescendo. O estudo mostra ainda que a elevação da qualificação desempenha papel importante no aumento do comprometimento do trabalhador: à medida em que cresce o nível de qualificação, reforçar-se-ia a ética do trabalho. Essa tendência refletir-se-ia também na situação das mulheres no sentido de que, ocupando funções qualificadas em tempo integral, tendem a demonstrar uma maior inclinação profissional, deixando, assim, de haver diferenças entre o comportamento de homens e de mulheres, relativamente ao comprometimento com o trabalho.

Referindo-se à situação, observada na França, (CORIAT, 1995: 63/5) chama atenção para a existência de uma polarização, ao avaliar os efeitos das referidas mudanças sobre as condições de trabalho. Tentando uma generalização, identifica duas possibilidades: o que denomina *Taylorisme Assisté par Ordinateur* e um outro modelo que classifica de *mais positivo*.

No primeiro caso, as novas tecnologias apenas reformulariam as formas anteriores de trabalho rotinizado/parcelizado e de controle. O perfil de trabalhador que lhe corresponderia seria caracterizado como:

- a) *trabalhador marginalizado (l'ouvrier marginalisé)*, relegado a tarefas subalternas e excluído das áreas automatizadas e sensíveis do processo de trabalho;
- b) *trabalhador captor (l'ouvrier capteur)*, colocado diante de painéis eletrônicos, sem dispor, no entanto, de entendimento para compreender o significado dos símbolos ali expostos; sua função seria apenas a de alertar em caso de mal-funcionamento, indicado pela presença de certos símbolos; e

- c) *trabalhador rotinizado ou banalizado (l'ouvrier routinisé ou banalisé)*, correspondendo ao trabalhador taylorizado da era da automação, operando a partir de botões, realizando rotinas pré-estabelecidas, sem compreender o significado do que executa.

No segundo caso, surgiriam novos perfis de trabalhador, designados como:

- a) *trabalhador fabricante (l'ouvrier fabricant)*, cujo trabalho seria baseado na polivalência horizontal;
- b) *trabalhador tecnólogo (l'ouvrier technologue)*, cuja função incluiria, além da polivalência horizontal, a polivalência vertical: reparação e diagnóstico, manutenção de instalações e de máquinas; possuiria competências em programação; e
- c) *trabalhador gestor (l'ouvrier gestionnaire)*, cuja função permitiria combinar saber técnico e cálculo econômico.

Haveria que mencionar os sistemas híbridos em que estes modelos coexistem, constituindo, o que alguns denominam, *taylorismo participativo* (GOUX, 1995:73).

A referência a estes modelos não deve obscurecer a relevância de aspectos sócio-político-culturais, ou seja, a importância dos aspectos sociais na definição das implicações da reestruturação no uso e gestão da força de trabalho.

Neste sentido, inúmeros estudos de caso são eloqüentes em demonstrar as diferentes estratégias de reestruturação adotadas em diferentes países que compartilham do mesmo nível de desenvolvimento econômico, tecnológico e de conhecimento em relação aos métodos de organização do trabalho. São evidentes as diferenças de abordagem em relação às condições de trabalho na Suécia ou na Alemanha, comparadas com as da França, Grã-Bretanha ou dos Estados Unidos, por exemplo.

De qualquer forma, parece haver um consenso no sentido de concluir que, em termos gerais, as novas condições de trabalho seriam melhores, porém, isso seria válido, principalmente, em se tratando das empresas de ponta, já que haveria um agravamento daquelas condições, no que se refere às pequenas e médias empresas. Nesse sentido, dados relativos à situação na França, para o período 1987-1992, indicam crescimento dos acidentes de trabalho, o que seria explicado pela crescente utilização do

trabalho temporário, pelo aumento do número de horas de trabalho e pela extensão do fluxo de trabalho (GOUX, 1995:74).

Porém, uma das conseqüências mais dramáticas do processo de inovação tecnológica em seu sentido mais amplo, tem sido o desemprego em massa e de longa duração que atinge, hoje, países centrais, como França, Grã-Bretanha, Itália, sem falar de países *semi-periféricos* como Portugal e Espanha. O aspecto mais preocupante em relação à natureza do desemprego atual, seria o seu caráter estrutural, no sentido de que o crescimento econômico não se constituiria em garantia de criação de empregos em número superior à supressão dos mesmos. Seria, portanto, a paradoxal situação de desemprego numa sociedade cada vez mais rica. Portanto, a fórmula segundo a qual os investimentos de hoje seriam geradores dos empregos do amanhã, estaria comprometida (TOSEL, 1995:210).

A centralidade do trabalho em questão

O trabalho em suas diferentes acepções, mas especialmente o trabalho assalariado, tal como caracterizado desde o século passado, é considerado como fator privilegiado de integração social, de construção de identidade, bem como, condição de cidadania. Essa percepção foi reforçada com a constituição do Estado-Providência, à medida que os benefícios sociais por ele garantidos, aplicam-se aos que se acham inseridos no mercado de trabalho. Segundo alguns, as funções integradoras do trabalho estariam, hoje, desestabilizadas, em razão, não só da extensão e natureza do desemprego atual, mas também, pela nova configuração do emprego, consideradas atípicas, se comparadas às formas herdadas da revolução industrial. Se é verdade que aquele tipo de emprego caracterizou-se por dimensões, tais como, normalidade, regularidade, continuidade e homogeneidade, estas são, hoje, substituídas por dimensões definidas pela irregularidade, descontinuidade e heterogeneidade (BOULIN, 1995:170). Esta realidade tem levantado uma série de questões, que incluem a discussão sobre a centralidade do trabalho.

Apesar dessas mudanças, a sociedade continua operando em termos de sancionar a integração e o acesso aos bens sociais, sob a ótica de uma forma de trabalho própria de um período particular da história. Desse modo, uma nova forma de desigualdades estaria sendo criada: os empregados e os excluídos do emprego. A realidade da exclusão estaria relacionada às novas noções de empregabilidade, estreitamente ligada, por sua vez, à nova configuração da economia e da organização do trabalho. De

um lado, a reestruturação produtiva tende a impor um novo perfil de trabalhador, cuja competência não se mede apenas pela *experiência*; por outro, observa-se o crescimento do setor de serviços (LAVILLE, 1994:33) onde, também, tornam-se cada vez mais fundamentais as dimensões relacionais e cognitivas, crescendo, portanto, a importância da qualificação social, cuja aquisição obtém-se, principalmente, fora da situação de trabalho. Este seria o aspecto dramático do desemprego atual, já que cria obstáculos de acesso ao mercado de trabalho a importantes segmentos da população, constituídos principalmente por mulheres, jovens e pessoas com idade superior a 55 anos. Em conseqüência, testemunhamos uma crise das formas de sociabilidade ligadas à instituição do trabalho, atingindo não só a cultura ligada ao movimento operário, como também as ideologias de reforma social radical, como o socialismo.

O crescimento do desemprego estrutural juntamente com o crescimento da economia de serviços tem levado alguns autores a argumentarem sobre a perda da centralidade do trabalho e sobre a emergência de uma sociedade do tempo livre. A pergunta que talvez devesse ser feita seria: a crise do emprego justificaria falar-se em crise do trabalho?

De fato, parece ser um equívoco pensar-se em perda de centralidade do trabalho a partir da crise atual do emprego, isso porque tal argumento partiria de uma confusão entre as noções de trabalho e emprego. Nesse sentido, seria necessário desvincular a noção de trabalho da noção de emprego desenvolvida na sociedade industrial, nos dois últimos séculos.

A utilização do termo trabalho nas sociedades industriais tende a designar uma determinada relação associada à idéia genérica de trabalho assalariado, que designa a situação em que o indivíduo abandona o trabalho a domicílio/oficina/trabalho artesanal, desprovendo-se da propriedade dos meios de produção para tornar-se apenas força-de-trabalho. Essa noção de trabalho, relacionada ao desenvolvimento do capitalismo industrial, constitui, de certa forma, uma herança da concepção puritana de trabalho, tão bem descrita por WEBER e que atribui ao trabalho a noção de *dever/vocação*.

Nessa acepção, trabalho assume uma valorização e legitimidade histórica, a partir da qual constrói-se a relação *trabalho/não-trabalho*, em que o *não-trabalho* é submetido à reprovação social (*quem não trabalha não come*).

MARX é herdeiro dessa tradição. Reinterpretando, HEGEL – trabalho como domínio do homem sobre a natureza, em que MARX define

o trabalho como: *appropriation coopérative de la nature, grâce à laquelle l'espèce humaine prend conscience de ses possibilités et oppose ses exigences d'émancipation à ce qui peut y faire obstacle, notamment à l'appropriation privée des moyens de production* (COTTEREAU, 1994:77).

A noção de trabalho, como dimensão ontológica definidora da humanidade será contestada pelos teóricos da ação entre outros por HABERMAS, que acusa MARX de *d'avoir réduit les catégories fondamentales de l'expérience humaine à la seule dialectique du travail...* (COTTEREAU, 1994:77). Da perspectiva das teorias da ação, a centralidade da noção trabalho no sentido de trabalho industrial, deve ser abandonada. Para justificar essa tese, OFFE, por exemplo, destaca a crescente importância do setor de serviços, argumentando que a racionalidade desse setor seria distinta da racionalidade do trabalho industrial. A categoria *trabalho* teria transformado-se, pois, em categoria estatística e descritiva, sem capacidade de constituição de identidades, de organização política ou cultural e, portanto, incapaz de explicar os conflitos e a ação social (OFFE, 1985).

TOURAINÉ (1990), por sua vez, afirma que a sociedade de produção foi substituída pela sociedade de consumo – a sociedade pós-industrial – em que o trabalhador transforma-se em consumidor e o conflito central verifica-se entre a lógica do sistema e a lógica do indivíduo.

ARENDDT critica de forma radical a noção de trabalho do século XIX. Destacando a distinção entre produção e ação, condena a promíscua relação entre a noção de trabalho e o campo da política, bem como a identificação da categoria geral *ação humana* como trabalho. Simplificando um pouco a questão, poder-se-ia afirmar que a discussão sobre a centralidade do trabalho parte de duas perspectivas opostas:

- a) trabalho considerado como uma dimensão ontológica, como elemento definidor da essência da humanidade e, nesse sentido, entendido como atividade natural das pessoas, constituindo-se em suporte do vínculo social; e
- b) trabalho como carga penosa, circunscrita ao reino da necessidade e da subordinação, que retira dos seres humanos o livre exercício da cidadania. Nessa concepção, o trabalho seria um produto histórico e cultural e não uma realidade universal e, portanto, susceptível de desaparecimento.

De acordo com os primeiros, a redução do percentual de empregados, a redução do tempo de trabalho remunerado – o que para alguns

representa a evidência de uma crise do trabalho – nada mais seria do que a manifestação de uma crise mais ampla de caráter estrutural, afetando o mercado de trabalho, não só pelo aumento expressivo do desemprego, mas também pelas novas configurações do emprego (descontinuidade da situação de emprego). A não centralidade do trabalho seria a manifestação da centralidade do trabalho abstrato, que geraria uma massa de excluídos do trabalho vivo, *de tous ceux qui ne peuvent plus (s') apparaître comme individualisés et socialisés par le travail et qui cherchent désespérément des formes d'individuation et de socialisation dans les seules sphères du non-travail (activités de formation, de bénévolat et de service)* (TOSEL, 1995:210). Prossegue: *é nesta aparente descentralidade do trabalho que apoiam-se os paradigmas do agir comunicacional e da esfera pública. Conclui afirmando que La centralité du non-travail est la forme de manifestation actuelle... de la centralité du travail elle-même* (TOSEL, 1995:211).

A defesa da tese da centralidade do trabalho na sociedade atual, apoia-se em diferentes argumentos. Há os que procuram mostrar que a idéia de essencialidade do trabalho está enraizada na percepção das populações. Nesse sentido, (BOULIN, 1995:172) comenta resultados de uma enquête com a população francesa, realizada pelo jornal francês *La Croix* (23.09.1993), tendo em vista conhecer o significado do trabalho. Nesta enquête 86% da população (39% dos que responderam que o trabalho é essencial e 47% o considerariam muito importante) manifestou-se aí um forte sentimento de apego ao trabalho. Surpreendente seria o fato de 81% dos jovens entre 18-24 anos, residentes nos bairros pobres da periferia de Paris – freqüentemente confrontados com os problemas de integração ao mercado de trabalho – manifestarem o mesmo tipo de sentimento face ao significado do trabalho.

Resultados semelhantes teriam sido obtidos em pesquisa científica realizada na Dinamarca. Da mesma forma, as pesquisas mostraram que o trabalho não é percebido como essencialmente penoso, mas é avaliado, principalmente, por sua função de socialização e de utilidade social (BOULIN, 1995:172/3).

O argumento em favor da não-centralidade do trabalho é o de que estaria havendo, nos países altamente industrializados, um declínio constante do tempo de trabalho remunerado (à exceção dos Estados Unidos e da Grã-Bretanha), o que levaria à formulação da tese de que ingressamos numa sociedade do tempo livre.

Os que contestam esse argumento esforçam-se em mostrar que:

- a) considerando-se o tempo gasto em atividades exercidas não apenas no local de trabalho, mas também o tempo de trajeto de ida e vinda do local de trabalho, bem como o tempo dedicado ao trabalho doméstico, a tese sobre a existência de uma sociedade do tempo livre não se sustentaria; e
- b) existiria uma repartição desigual do trabalho no conjunto da população: desemprego entre jovens, mulheres e pessoas com mais de 55 anos, assim como elevação das horas de trabalho dos que estão empregados (BOULIN, 1995:175).

Nessa perspectiva, a idéia de intervir sobre o desemprego não poderia ficar restrita à redução do tempo de trabalho, mas deveria também preocupar-se em elevar as condições de trabalho, procedendo a uma melhor repartição do tempo de trabalho, não apenas em termos de horários de trabalho, mas também no que se refere aos ciclos de vida. Sugerem também a necessidade de proceder-se ao reconhecimento social de atividades que são hoje consideradas como não-trabalho. Nessa perspectiva, a discussão não poderia ficar restrita à questão do emprego, mas deveria ampliar-se no sentido de alterar as condições de vida, de forma a tornar o tempo social menos dependente do tempo de trabalho.

Assim, discutem-se alternativas de acesso à renda não necessariamente ligada à participação na produção. Através da instituição de estratégias como: renda mínima; segundo cheque e divisão de salário busca-se um novo princípio universal de integração que se ajuste à nova sociedade.

Na definição desse problema, algumas questões são colocadas. Seria possível uma política de pleno emprego fundada sobre a redução massiva do tempo de trabalho? *Partage* ou redução do trabalho? Limite da produção ou busca de um novo conceito de crescimento e de estilo de vida, alocação universal ou desconexão mais ou menos radical entre trabalho e renda e desmercantilização dos serviços sociais.

Na perspectiva dos que consideram o trabalho como labor, carga penosa, a idéia do valor e da ética do trabalho ajustava-se a uma sociedade da escassez, de baixa produtividade. Hoje, estaríamos distantes desse tipo de sociedade; a crise presente seria a de abundância de riquezas geradas pela alta produtividade do trabalho. Estaríamos, portanto, ingressando numa nova era que marcaria o fim do trabalho, determinando, também a desarticulação da relação, hoje, existente entre trabalho e socialização.

Em termos gerais, a proposta como um todo advogaria não a repartição do trabalho, mas a repartição da riqueza e redução massiva do tempo de trabalho com o aumento da demanda.

Entre os que defendem a tese de não-centralidade do trabalho, (FREYSSINET, 1995:242/3) distingue, pelo menos, três posições:

- a) *os que percebem o trabalho como atividade desumana – atividade imposta, prescrita, penosa – considerariam as mudanças em curso – estímulo à participação, à iniciativa, à invenção – como a negação do que até então fora denominado de trabalho.*
- b) *Os que consideram que o trabalho não seria a única fonte de riqueza, nem o elemento exclusivo de produção de valor; o desempenho econômico não seria diretamente relacionado ao trabalho, no sentido de volume, qualidade, organização, mas à gestão da produção, à relação com a clientela, à concepção.*
- c) *As novas tecnologias garantiriam ganhos tais de produtividade que tornariam impossível o pleno emprego. Esta seria, portanto, a oportunidade para reduzir ao máximo o tempo dedicado ao trabalho, para que cada um pudesse escolher livremente suas atividades, possibilitando assim a emergência de um novo tipo de relações sociais.*

Em relação à última abordagem, deve-se considerar que a redução contínua do tempo de trabalho dependeria:

- a) *de que os ganhos de produtividade fossem sempre maiores que os dos potenciais concorrentes;*
- b) *de que investimentos em atividades com mercados potenciais fossem impedidos de realizarem-se; e*
- c) *da existência de um poder político suficientemente forte capaz de manter uma distribuição equitativa do trabalho socialmente necessário, bem como, a distribuição de uma renda mínima* (FREYSSINET, 1995).

Conclui afirmando que, mesmo cumpridas todas aquelas condições – o que seria bastante improvável – o trabalho, ainda que com tempo bem reduzido, manteria sua centralidade por continuar a merecer o centro das preocupações sociais, intervindo, portanto, na forma de organização social. Nesse sentido, para que o trabalho perdesse a centralidade seria necessário que o acesso às condições de existência não dependesse

da capacidade de produzir de cada um e isso parece, ainda, distante de nossa realidade (FREYSSINET, 1995:243).

Juntamente à discussão sobre a centralidade do trabalho, desenvolve-se o debate sobre o que fazer diante do desemprego estrutural.

Numa perspectiva convencional, a solução estaria no aumento do número de empregos disponíveis. Essa proposta teria como pressupostos:

- a) que o emprego moderno constituiu-se num dos pilares da cidadania, conferindo aos assalariados poder de barganha e, assim, garantindo-lhes a conquista de direitos sociais; e
- b) que o desemprego constitui-se em ameaça a coesão social. Nesse sentido, propõe que as políticas econômicas deveriam priorizar, não apenas o equilíbrio econômico em detrimento do crescimento do emprego, mas, ao contrário, tornar a criação de empregos uma prioridade central.

Na perspectiva considerada utópica, a proposta seria de redução do tempo de trabalho tendo em vista a construção de uma sociedade do tempo livre. Nessa concepção o trabalho seria considerado uma carga pesada que deveria ser eliminada.

Uma terceira posição crítica a primeira, na medida que, argumenta o crescimento do emprego não se apresentaria como uma possibilidade, já que para isso seria necessário uma taxa de crescimento econômico incompatível com a situação do capitalismo atual. Crítica a segunda posição não só por desconsiderar outras esferas de produção de bens e serviços não satisfeitos – especialmente atividades de cunho social e comunitário – que poderiam ser explorados, mas também, por ignorar o verdadeiro significado do trabalho como fator de integração social. Nesse sentido, estabelece um elo indissolúvel entre direito ao rendimento e direito ao trabalho. E propõe: *A problème nouveau, solution nouvelle*. Tal abordagem argumenta a favor do desenvolvimento de uma economia solidária, capaz não só de criar numerosos empregos, mas também de gerar uma dinâmica de mobilização social, capaz de contribuir para o desenvolvimento da sociedade civil. Além da criação de empregos, poderia favorecer a criação de uma cidadania social, reforçando a cidadania política, fragilizada em razão da exclusão e da anomia social (LAVILLE, 1994:38). Nessa abordagem, a questão do emprego acha-se articulada à questão da coesão social. Propõe combinar estratégias de redução do tempo de trabalho com estratégias de uma economia solidária, considerada uma fórmula capaz de

enfrentar a crise de integração social gerada pelo desemprego estrutural. Dessa forma, propõe desprofissionalizar atividades tipicamente relacionais, desprovidas de racionalidade econômica e que, nas sociedades capitalistas, transformaram-se em serviços especializados, tais como, educação de crianças, atendimento de velhos, doentes, inválidos, atividades de embelezamento do ambiente, etc.

Numa outra abordagem, levanta-se a questão da distribuição e emprego do tempo, argumentando-se que a redução do tempo de trabalho deve ser contabilizado considerando-se o tempo de vida privada, o tempo dedicado às atividades familiares, as quais, apesar de sua importância, ainda não fazem parte da pauta de reivindicações (OUIN, 1994; BOULIN, 1995). O argumento desenvolve-se no sentido de mostrar que, ao definir os espaços de tempo livre e de tempo dedicado às atividades familiares como restritos à *vida privada*, esta deixa de constituir-se em preocupação social. Assim, a sociedade passa a ignorar o tempo dedicado à educação e cuidado dos filhos como um tempo dedicado a uma função social essencial. Dessa modo, o problema de equilíbrio entre trabalho e vida privada/familiar não é tratado coletivamente e isso é particularmente verdadeiro em relação à mulher, que busca conciliar suas atividades profissionais e familiares a partir de arranjos individuais bastante insatisfatórios.

Neste sentido, a proposta seria de que o tempo social e o familiar sejam reconhecidos como úteis à sociedade. Isso implicaria numa diferente repartição do tempo profissional, de maneira que o tempo parcial, assim como interrupções de carreira, fossem adotados, não como situação de precarização mas, ao contrário, como nova modalidade de trabalho, sancionada pela utilidade social, sem portanto acarretar qualquer tipo de prejuízo ao empregado, quer de ordem social, profissional, ou salarial.

Desta forma, estudantes poderiam trabalhar durante alguns dias por semana ou por alguns meses durante o ano, pais com filhos pequenos poderiam trabalhar em tempo parcial, pais com filhos na escola, não trabalhar durante as férias escolares. Tais soluções deveriam se constituir na busca de um equilíbrio entre aspirações individuais e necessidades coletivas e a definição de duração do trabalho obedeceria a uma escala mais ampla que a escala mensal ou anual, ampliando-se à escala do ciclo de vida. Sendo, no entanto, de interesse social, a coletividade deveria financiar os diferentes arranjos (OUIN, 1994).

Essa proposta coloca em causa os valores essencialmente masculinos relativos ao trabalho, definido pelo emprego de tempo integral, sem

interrupção de carreira. Além disso, busca reformular a noção de trabalho enquanto fator de integração social, à medida que desvincula a noção de trabalho da noção de trabalho assalariado.

Torna-se importante, no entanto, considerar a natureza distinta desse tipo de proposta *vis-à-vis* as soluções tradicionais, tais como o seguro desemprego, ou o rendimento garantido, cujo objetivo seria garantir um mínimo vital aos excluídos do mercado de trabalho, tornando assim mais tolerável a desigualdade social. Nessa perspectiva, está presente uma visão assistencialista que submete o cidadão à dependência do Estado. Numa abordagem progressista, o rendimento garantido tem como pressuposto a transformação social no sentido de ampliar o direito de cidadania, através da redução de horas de trabalho, para que todos se integrem ao mundo do trabalho, sem perda de rendimento real. Nessa concepção, direito ao trabalho, dever de trabalho e direito à cidadania estão interligados.

Conclusões

Existem, realmente, mudanças no mundo do trabalho? Ainda que rejeitando os pressupostos do determinismo tecnológico, não há como deixar de reconhecer que a extensa difusão da tecnologia de base microeletrônica traz modificações significativas ao mundo do trabalho. O declínio da oferta de empregos na produção industrial, o crescimento dos serviços (invadindo a própria indústria), bem como, o crescimento do desemprego, passando a assumir um caráter estrutural, seriam algumas mudanças associadas à automação. Essas mudanças estão igualmente associadas à difusão de um novo paradigma de organização do trabalho, que abala os princípios do fordismo-taylorismo, modelo hegemônico de organização do trabalho na grande indústria até recentemente.

Tais mudanças demandam um novo perfil de trabalhador, tendo em vista as exigências de maior escolaridade, maior envolvimento com o trabalho, maior responsabilidade, maior capacidade de decisão, exigências que impõem ao trabalhador uma série de restrições, como por exemplo, intensificação do trabalho, maior *stress* mental, indefinição dos limites entre trabalho e não-trabalho, assim como, perda de antigas formas de solidariedade como as práticas sindicais.

A despeito das restrições, existiriam possibilidades para elevação da qualificação e para melhoria das condições de trabalho. No entanto, é preciso ressaltar que permanece uma clara divisão entre os que se beneficiam com o processo de mudança – *core personnel* – e os que se vêem

marginalizados – trabalhadores periféricos, em diferentes estratos. Por outro lado, evidencia-se uma nova desigualdade que opõe empregados e excluídos do trabalho.

Não é demais destacar que observam-se diferentes arranjos no que concerne à organização do trabalho e à implementação das estratégias de reestruturação produtiva. Tais diferenças estão associadas a aspectos de ordem sócio-político-cultural, demonstrando a importância dos valores sociais na definição dessa questão. O drama atual, no entanto, é que, se as conquistas sociais são obtidas a partir de uma configuração da correlação de forças entre os protagonistas, esta é bastante desfavorável aos trabalhadores, tendo em vista não só a dominância de valores conservadores, mas também, os altos índices de desemprego e de exclusão.

De qualquer forma, parece correto concluir que os inúmeros problemas associados à temática do trabalho o tornam, hoje, uma questão central para a organização das sociedades. Assistimos a um intenso debate em torno de propostas que equacionem as perspectivas de futuro do trabalho. A reforma social, a base de criação de uma nova sociabilidade não pode estar desvinculada da discussão sobre a cidadania do trabalho. As fórmulas para alcançar tal objetivo estão em discussão, impõe-se, no entanto, que se pense os problemas do trabalho e a suas soluções nos marcos de uma nova realidade que leve em consideração a necessidade de reformulação da noção de trabalho, no sentido de ampliá-la para além das fronteiras do mercado. Impõe-se também reestruturar os princípios de organização dos sindicatos que estiveram até então ligados à concepção de trabalho herdada da revolução industrial.

O trabalho mantém sua centralidade enquanto fator essencial de organização das sociedades atuais, porém, o significado desse trabalho deve ajustar-se aos objetivos de criação de nova sociabilidade, baseada em valores que se ajustem à idéia de uma nova cidadania.

Bibliografia

- ADLER, P. S. Automation et qualifications. Nouvelle orientations. In: *Sociologie du Travail*, n. 3, v. XXIX, p. 289-303, 1987.
- BIDET, J. & TEXIER, J. (org.). *La crise du travail*. Paris : Press Universitaire de France, 1995.
- CASTEL, R. *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*. Paris : Fayard, 1995.

- COTTEREAU, A. Théories de l'action et notion de travail. Note sur quelques difficultés e quelques perspectives. In: *Sociologie du Travail*, n. Hs, v. XXXVI, p.73/87, 1994.
- CROUCH, C. Exit or voice: two paradigms for european industrial relations after the Keynesian welfare state. In: *European Journal of Industrial Relations*. London : Thousand Oaks, C. A. and New Delhi, n.1, v.1, p.63-81, mar./1995.
- DEJONGHE, V. et GASNIER, C. Pratiques salariales et gestion du personnel dans les banques et les assurances. In: *Travail et Emploi*, n.45, 3/1990.
- GALLIE, D. Patterns of skill change: ups killing, despoiling, or polarisation? In: R. Penn, M. Rose & J. Rubery, (ed.) *Skill and occupational change*, Oxford : Oxford University Press, 1994.
- GOUX, H. Le travail en question. In: *CFDT-Aujourd'hui*, n.115, p.71/4, sep./oct. 1995.
- KELLER, B. Consequences of flexibilization for labour relations and labour markets – the German experience. In: *The Work Flexibility Review*, n. 4, p. 7-16, Jun. 1993.
- LARANGEIRA, S. Faz sentido falar em classes sociais? In: Adorno, S. (org.) *Natureza, História e Cultura. Repensando o social*, n. especial Cadernos de Sociologia. Porto Alegre : Ed. Universidade, p.85-92, 1993.
- LAVILLE, J. L. Participation des salariés et travail productif. In: *Sociologie du Travail*, n. 1, v. XXXV, p 27-47, 1993.
- _____. Partage de l'emploi et économie solidaire. In: *CFDT-Aujourd'hui*, n.112, p.33/40, jun. 1994a.
- _____. *L'économie solidaire. Une perspective internationale*. Paris : Desclée Brouwer, 1994b.
- OFFE, C. Work: the sociological category? In: OFFE, C. *Disorganised capitalism: contemporary transformations in work and politics*, p.129/50. Cambridge : Polity Press, 1985.
- OUIN, B. L'emploi du temps. In: *CFDT-Aujourd'hui*, p.61/72, n.112, jun. 1994.
- PENN, R; ROSE, M. & RUBERY, J. *Skill and occupational change*. Oxford : Oxford University Press, 1994.
- TOURAINÉ, A. *Beyond social movements*. In: *12th World Congress of Sociology*. Madrid, 1990. 30p. (Mimeo).