

SOCIOLOGIA E TRABALHO: mutações, encontros e desencontros

Bila Sorj

Há certos períodos na história em que muitos dos entendimentos produzidos pela Sociologia sobre o modo como a sociedade se organiza têm o seu valor explicativo diminuído. As duas últimas décadas foram, certamente, um desses períodos, momento em que novas tendências no mundo do trabalho ensejaram uma extensa reavaliação das teorias e quadros analíticos oferecidos pela Sociologia do Trabalho há quase um século.

O mundo do trabalho é apenas uma das dimensões de um amplo espectro de transformações radicais que afeta nossas vidas e que está a desafiar a nossa imaginação sociológica. Não obstante a carência de teorias gerais que interpretem, de uma maneira mais ou menos sistemática, essas mudanças e também as continuidades que marcam as sociedades atuais, ouvimos de todos os lados que tudo, de alguma forma, mudou fundamentalmente. A família nuclear moderna desintegrou-se, dando lugar a uma grande diversidade de arranjos singulares; a sociedade de classes dissolveu-se, assumindo a forma de grupos e movimentos sociais separados, baseados em etnicidade, sexo, localidades; os Estados-nação enfraqueceram-se em virtude de forças globais e regionais.

Uma boa evidência da percepção do caráter liminar do período em que vivemos é a profusão de títulos de obras recentes nas ciências humanas que sentenciam o fim de algo: o fim da história, o fim do social, o fim da sociedade industrial, o fim do iluminismo, o fim da modernidade, o fim do trabalho. Evidentemente, não precisamos aceitar versões cataclísmicas do presente para reconhecer a importância das transformações que estão em curso na atualidade.

Neste final de século, a Sociologia do Trabalho, ou Sociologia Industrial, parece ter perdido a importância adquirida entre os anos 40 e 60 como uma subárea central da Sociologia.¹ A proposição, quase que axiomática, de que o trabalho constitui a principal referência que determina não apenas direitos e deveres, diretamente inscritos nas relações de trabalho, mas principalmente padrões de identidade e sociabilidade, interesses e comportamento político, modelos de família e estilos de vida, vem sendo amplamente revista. Novas categorias de análise como “identidades”, “estilos de vida” e “movimentos sociais” ganham preeminência e asseveram, implícita ou explicitamente, que o trabalho e a produção perderam sua capacidade de estruturar posições

sociais, interesses, conflitos e padrões de mudança social.

As implicações desses deslocamentos analíticos para a Sociologia do Trabalho são numerosas. Desejo apenas assinalar que a área ficou acuada entre dois movimentos teóricos distintos, ambos, a meu ver, insatisfatórios: um que continuou a insistir na validade de modelos explicativos tradicionais, especialmente os de inspiração marxista, apesar do reconhecimento da perda do seu poder explicativo, e outro que rapidamente abraçou as teses sobre o “fim do trabalho”, deslocando o interesse da Sociologia para outras esferas da vida e adotando novos conceitos de rentabilidade sociológica, supostamente superiores.

O resultado disso tem sido uma contínua perda de espaço da Sociologia do Trabalho. Na melhor das hipóteses, seu campo de pesquisa hoje se limita ao estudo das novas práticas de gerenciamento de recursos humanos provocadas pela reestruturação produtiva, aproximando-se dos temas de interesse da Administração de Empresas; na pior das hipóteses, reitera-se que o seu objeto de estudo perdeu todo interesse sociológico. Nesse contexto, proliferam estudos históricos em que se observa um indisfarçável saudosismo dos sistemas produtivos tayloristas ou fordistas que, até ontem, eram considerados modelos supremos da alienação do trabalho.

Contra a idéia do “fim do trabalho”, argumento que o trabalho, na pluralidade de formas que tem assumido, continua a ser um dos mais importantes determinantes das condições de vida das pessoas. Isto porque o sustento da maioria dos indivíduos continua a depender da venda do seu tempo e de suas habilidades de trabalho no mercado. Mais ainda, como veremos adiante, sua presença tem invadido de tal forma diferentes esferas da vida que temos, hoje, grandes dificuldades em estabelecer as fronteiras que separam o âmbito do trabalho do não-trabalho. Por outro lado, também é pouco convincente pretender que nada mudou. As transformações nessa área são tão profundas que requerem uma ampla revisão da forma como a Sociologia construiu o seu objeto de investigação.

Meu argumento será exposto da seguinte maneira. Na primeira parte do artigo retomo o

modo como a Sociologia do Trabalho construiu o seu objeto visando identificar os limites dos modelos interpretativos dominantes. Na segunda, analiso como os estudos de gênero questionam a construção do conceito de trabalho prevalecente na Sociologia ao focalizar o tema da cultura, geralmente negligenciado nos estudos do trabalho. Na terceira e última parte, detenho-me nas novas configurações do mundo do trabalho para sugerir que hoje, mais do que em qualquer outro momento, com a desregulação das relações contratuais de emprego, as fronteiras entre o trabalho e o não-trabalho foram severamente reduzidas.

I

Desde a sua constituição como uma subárea da Sociologia, a Sociologia do Trabalho incorporou o ponto de vista então predominante entre os intérpretes das sociedades modernas de que a economia formava uma esfera central e socialmente diferenciada do conjunto da vida social.

É nos clássicos das ciências sociais que encontramos a origem dessa interpretação. A despeito do interesse que manifestavam pelo sistema social como um todo, ou pelas conexões entre “base” e “superestrutura”, na formulação marxista, a verdade é que eles consideravam a sociedade moderna diferenciada o bastante para que suas partes fossem pensadas como subsistemas relativamente autônomos. Para Parsons, por exemplo, uma das grandes realizações da modernidade teria sido diferenciar internamente a sociedade de tal forma que princípios distintos orientariam a ação de seus subsistemas. O *ethos* utilitário, por exemplo, prevaleceria no sistema econômico, ao passo que na família e no sistema de parentesco as “atribuições de qualidades” e a “expressividade” teriam primazia. Era nisto que a sociedade moderna se distanciava com maior nitidez da “solidariedade mecânica”, marcada pela rígida integração das partes em torno de um núcleo central de valores, a qual, seguindo a influente descrição feita por Durkheim, supostamente caracterizava as sociedades tradicionais.

De Marx herdamos ainda os pressupostos de que a posição do trabalhador no processo produ-

tivo é o princípio organizador da estrutura social; de que a dinâmica do desenvolvimento é pautada pelos conflitos gerados em torno da exploração no plano das relações de trabalho, e de que a racionalidade capitalista industrial é a responsável pela continuidade do desenvolvimento das forças produtivas.

Tais interpretações da sociedade moderna, cuja economia foi concebida como uma esfera separada e determinante do sistema social, orientaram a Sociologia do Trabalho em pelo menos um aspecto fundamental: na concepção de que as formas de utilização industrial da força de trabalho seriam presididas por um tipo de racionalidade estratégica amoral, desvinculada de quaisquer critérios imediatos de referência ao mundo doméstico ou a lealdades de cunho particularista. Seriam os mandamentos dessa racionalidade estratégica que organizariam e regulariam tanto o processo de trabalho direto, como o campo de ação dos atores nele envolvidos.

A relação salarial seria, então, o ponto de referência central por intermédio do qual todos os demais aspectos da sociedade — organização política, cultura, sistemas cognitivos, família, sistema moral, religião, dentre outros — deveriam ser deduzidos.

É fácil constatar que a Sociologia do Trabalho escolheu como seu campo de pesquisa favorito o trabalho remunerado, ou, de uma maneira mais restritiva, o trabalho assalariado em tempo integral, particularmente na grande indústria. A produção em estilo fordista, isto é, a produção em massa de produtos padronizados que se dissemina principalmente nos Estados Unidos após a Primeira Guerra Mundial, passou a ser vista como a quintessência do desenvolvimento industrial, e o trabalhador da indústria automobilística, como o símbolo daquilo que o trabalho moderno representava ou iria representar no futuro próximo.

Se estou interessada em fazer uma leitura da Sociologia do Trabalho que realce as convergências internas das distintas abordagens, para poder identificar os seus limites, certamente não ignoro as divergências presentes. O marxismo, que até pouco tempo foi a principal fonte de inspiração da Sociologia do Trabalho, pelo me-

nos na Europa, distingue-se, evidentemente, das abordagens de inspiração neoclássica. Diferentemente dos neoclássicos, os marxistas enfatizam que o mercado de trabalho é um fenômeno histórico recente que substituiu o trabalho organizado em bases feudais, a escravidão e outras formas de vínculos pessoais fundados na coerção direta. Seu argumento é que a criação do mercado de trabalho dependeria não apenas do desenvolvimento tecnológico, mas também da acumulação prévia de riqueza e de recursos produtivos, bem como da proletarianização de amplos grupos sociais. Também não se pode ignorar que os próprios marxistas divergem entre si. Por um lado, há aqueles que vêem a tecnologia como o principal promotor do desenvolvimento econômico. Esta visão serviu de inspiração, por exemplo, para a tese de Braverman sobre o incessante esforço dos capitalistas para desqualificar a força de trabalho mediante uma minuciosa divisão do trabalho. Mas, por outro lado, há outras perspectivas que reconhecem a indeterminação das lutas políticas e econômicas, como aquela da escola “regulacionista” de origem francesa, que afirma que o capitalismo produz uma série de regimes de regulação cuja natureza de suas sucessivas fases dependeria também de circunstâncias históricas contingentes.

Novamente contrastando com o modelo neoclássico, que concebe o mundo do trabalho como povoado por indivíduos independentes, autotomotivados, que tomam suas decisões a partir de interesses e preferências individuais, os marxistas enfatizam a consciência de classe, a consciência coletiva do interesse de classe que emerge mais ou menos naturalmente das relações sociais de produção. A aglomeração de grandes contingentes de trabalhadores em grandes estabelecimentos industriais, com uma detalhada divisão do trabalho, e a crescente homogeneização da força de trabalho intraindústrias produziram o principal ator coletivo da sociedade capitalista. Embora os marxistas hoje adotem uma visão menos determinista e mais interativa da relação entre economia e consciência, eles ainda sustentam que a percepção dos interesses é poderosamente moldada pelo contexto estrutural da economia.

Apesar dessas diferenças, que não são poucas, permito-me, tendo em vista os propósitos da minha análise, motivada pelos desafios do presente, unificá-las e concluir que a Sociologia do Trabalho sustentou, ao longo do tempo, um tipo de “consenso ortodoxo” que vem sendo recentemente desestabilizado pela ação de, pelo menos, duas ordens de fenômenos: as contribuições dos estudos de gênero, que contestam tanto os limites daquilo que se considera trabalho, como a visão de que a esfera econômica possa ser tratada de maneira autônoma das demais esferas da vida, e as recentes mudanças nas relações de trabalho — denominadas por alguns de pós-fordismo, acumulação flexível ou sociedade pós-industrial —, que vêm deslocando a figura do trabalhador masculino em tempo integral na indústria como o arquétipo das sociedades contemporâneas. Tratarei desses dois aspectos a seguir.

II

Em que pese a grande variedade de abordagens que buscam salientar a importância das relações de gênero na organização do trabalho, todas elas, de uma forma ou de outra, procuram mostrar a influência dos valores da cultura mais ampla sobre a organização e a experiência no mundo do trabalho.

Tal perspectiva não é exatamente uma novidade na Sociologia do Trabalho, tendo estado presente desde a constituição da disciplina.² Entretanto, o interesse em relacionar a experiência no trabalho com outras esferas da vida ficou, na verdade, negligenciado diante do horizonte de indagações marcado pelo “consenso ortodoxo” a que acabo de me referir.

Não apenas aquilo que se considera como a esfera própria do trabalho, como também os modelos interpretativos oferecidos pela Sociologia dominante passaram a ser revistos, sobretudo a noção de que a produção e o trabalho doméstico seriam regidos por diferentes princípios — isto é, de que as regras do mercado se aplicariam à produção, ao passo que o trabalho doméstico seria, por assim dizer, um dote natural que as mulheres aportariam ao casamento em troca do

seu sustento —, consolidada no século passado com a emergência da família nuclear que acompanhou a industrialização. Passou-se a questionar também as diferenças nos atributos de gênero estabelecidas e justificadas, até pouco tempo atrás, como verdades eternas pelo discurso do senso comum e concebidas, em algumas abordagens sociológicas, como um pré-requisito funcional da sociedade moderna.

Não pretendo analisar o conjunto de fatores, extremamente complexo, responsável pelas mudanças no modo de conceber as relações entre os gêneros observadas nas sociedades ocidentais a partir dos anos 60. Quero, entretanto, assinalar que, além do ingresso maciço de mulheres casadas no mercado de trabalho, a reemergência do movimento feminista como articulador de um novo discurso sobre a condição das mulheres não pode ser ignorada. Abrir a caixa-preta da esfera doméstica e expô-la ao debate político ajudaram a dissolver a noção de harmonia ou equilíbrio entre os sexos, os tabus sobre o casamento, a sexualidade e a maternidade. Se a linguagem pode servir como barômetro das mudanças culturais nas relações de gênero das últimas décadas, expressões como “guerra dos sexos”, “guerra na família”, “exploração masculina”, “contradição entre os sexos” passaram a caracterizar, freqüentemente, o que ocorria no interior das famílias. É evidente que esses exageros lingüísticos tinham como objetivo chamar a atenção do público para um problema político: a condição feminina subalterna. Mas, de alguma forma, também sensibilizaram a Sociologia para um campo de relações sociais altamente desigual e surpreendentemente pouco explorado pelas análises sociológicas dos anos 50 e 60.

O que me interessa reter das análises feitas sobre a posição e experiência das mulheres no trabalho é que foram muito convincentes em mostrar a existência de um estreito vínculo entre o trabalho remunerado e o trabalho doméstico, uma vez que os indivíduos ou coletividades de trabalhadores não estão condicionados apenas por fatores de ordem econômica, tecnológica ou política, fatores estes freqüentemente privilegiados nas explicações sociológicas. A posição diferencial de homens e mulheres no espaço doméstico é um

elemento central na determinação das chances de cada um no mercado das carreiras, dos postos de trabalho e dos salários. Por outro lado, a esfera familiar não pode mais ser vista como um modelo ou um sistema de posições fixas, livre dos constrangimentos externos gerados pelo mercado de trabalho.

É importante reconhecer também as ambivalências presentes nos estudos de gênero. Se, por um lado, se enfatiza a importância dos valores culturais na compreensão do funcionamento dos mercados e das relações de trabalho, contraditoriamente, introduz-se uma abordagem econômica no cálculo do valor das atividades domésticas, que passam a ser contabilizadas em termos da sua contribuição para o funcionamento do sistema produtivo e percebidas não apenas pela ótica das qualidades expressivas e morais que encerram, mas também pelo valor econômico que aportam.

De qualquer forma, o principal resultado dessas contribuições à Sociologia foi a expansão dos limites da definição de trabalho e o aprofundamento da reflexão acerca do caráter histórico e cultural deste conceito e das atividades que abrangem. Tal conceito deixou de ter o significado objetivo, transcendente e auto-evidente sobre o qual se alicerçou boa parte da nossa tradição sociológica. Seus contornos passaram a ser vistos como fruto de configurações culturais, de contextos cognitivos que constroem certas atividades como sendo “trabalho”, e das instituições sociais que sustentam tais definições.

Assim, as fronteiras entre o trabalho e o não-trabalho parecem menos demarcadas à medida que passamos a ver as atividades de lavar, passar, cozinhar, cuidar das crianças e de idosos e tantas outras tarefas domésticas como trabalho remunerado e não remunerado, embora não seja nada aleatório que o trabalho remunerado apareça, em geral, como mais “valioso” ou mais “real” do que o outro.

Rever as tradicionais distinções entre o trabalho e o não-trabalho torna-se, pois, imperioso para que a Sociologia possa sintonizar com as novas realidades produtivas do presente, das quais passarei a tratar a seguir.

III

O cenário produtivo com o qual nos defrontamos hoje revela fortes sinais de que a produção em massa de produtos industriais padronizados, empregando milhares de trabalhadores, pode ser considerada coisa do passado. Os empregados das indústrias estão, cada vez mais, produzindo bens especializados em fábricas que empregam consideravelmente menos funcionários e utilizam de forma crescente tecnologias altamente informatizadas. Há também grande alteração na organização espacial da produção. As empresas são hoje capazes de operar em escala mundial, movimentando-se por distintos países e/ou regiões, beneficiando-se da presença de menores níveis salariais, da baixa incidência de conflitos industriais e das vantagens propiciadas por isenções fiscais de vários tipos. Outras mudanças relacionadas a estas também são evidentes, embora o ritmo de sua implantação varie de país para país: o crescimento significativo do emprego “autônomo”; o aumento das formas atípicas de emprego, como o trabalho temporário, em tempo parcial e a domicílio; a acelerada expansão de pequenas empresas, tanto no setor industrial como no de serviços; o declínio significativo do emprego mesmo nas grandes empresas multinacionais; a forte tendência ao desmembramento de grandes empresas em pequenas unidades produtivas descentralizadas; o crescimento de novas formas de propriedade, como o *franchising*, ou de novos arranjos produtivos como a subcontratação.

Deste elenco de mudanças vou me ater a apenas duas, que, a meu ver, implicam a formulação de uma nova agenda de questões para a Sociologia do Trabalho.

A primeira é a forte expansão do setor de serviços e a queda concomitante da participação relativa da indústria nas economias contemporâneas. Esta transformação é de tal ordem que muitos autores consideram que seria mais apropriado chamar nossas sociedades de pós-industriais.

A demanda por serviços de toda espécie, como transporte e comunicações, governo e administração, saúde e educação e serviços financeiros, cresceu de tal maneira que a participação do setor

industrial no total do emprego na Grã-Bretanha, por exemplo, caiu de 40% em 1970 para 18% em 1995. Nos Estados Unidos, o setor de serviços, que respondia por 40% do total do emprego no início do século, hoje já ultrapassa a marca de 82%. No Brasil a trajetória é semelhante: o setor de serviços congrega mais de 50% da população ocupada, contra 20% na indústria e 25% na agricultura (PNAD/IBGE, 1996). Estima-se que até o ano 2000 esta proporção subirá para 62% (Pastore, 1998).

Embora o trabalho no setor de serviços se tenha tornado a principal forma de ocupação nas economias ocidentais, as análises sociológicas não acompanharam como deveriam essa nova realidade. Isto se deve, em grande parte, à contínua preferência dos sociólogos por formas particulares de trabalho — aquelas associadas à produção de bens tangíveis — e pelos ambientes onde elas se encontram — as fábricas.

Nos casos em que o setor de serviços foi abordado, a atenção recaiu, principalmente, sobre as tarefas manuais e rotineiras executadas por empregados situados em segmentos inferiores da atividade, desconsiderando-se outras atividades do setor que envolvem comportamentos relacionais e interativos com clientes. A consequência disso foi a representação do processo de trabalho nos serviços à semelhança do processo do trabalho na indústria.

Não é de se estranhar, portanto, que muitos estudos sobre o setor de serviços tenham em Braverman (1974) a principal fonte de inspiração. Como é por demais conhecido, este autor argumenta que a introdução de novas tecnologias faz prevalecer no setor de serviços as mesmas normas de rotinização, fragmentação e desqualificação do trabalho vigentes na indústria.

Não há dúvida de que muitas ocupações nesse setor assumem, de fato, essas características, especialmente nos níveis inferiores da hierarquia ocupacional. Entretanto, gostaria de argumentar que, na produção de bens intangíveis, surge um novo modelo de trabalho que escapa completamente ao padrão prevalecente na produção industrial. Refiro-me aos aspectos interativos das ocupações no setor de serviços e às novas formas de “*governance*”, ou controle, que eles animam.

Como exemplo, Robert Reich, no seu livro *The work of nations* (1992), mostra que o maior grupo ocupacional norte-americano (30%), e o que mais cresceu nos anos 80, abrange empregos que envolvem algum tipo de interação ou contato direto entre produtor e comprador de um serviço. Nesta categoria estão incluídos vendedores de grandes cadeias varejistas, trabalhadores em restaurantes, hotéis, secretárias, corretores de imóveis, enfermeiras, terapeutas, comissários de bordo, caixas de supermercados e lojas etc. O que caracteriza essas ocupações é que a qualidade da interação estabelecida produz significados que operam como importantes sinalizadores do valor do produto para os consumidores. Dito de outra forma, o próprio trabalhador é parte do produto que está sendo oferecido ao cliente.

A estreita relação que se estabelece entre características pessoais dos empregados e sua adequação ao trabalho transforma traços como aparência, idade, educação, gênero e raça em potencial produtivo, de tal forma que características e competências individuais são a condição mesma da empregabilidade. O resultado disso é uma forte estratificação do mercado de trabalho, em que os níveis inferiores de emprego, em tempo parcial ou temporários, são preenchidos predominantemente por minorias, mulheres e jovens com baixa escolaridade e, portanto, poucas oportunidades de carreira e mobilidade.³

A crescente importância dos serviços envolve também novas modalidades de controle gerencial ou regulação que escapam às categorias de análise tradicionais da Sociologia. Arlie Hochschild, em livro cujo título é muito sugestivo, *The managed heart: commercialization of human feelings* (1983), mostra como o trabalho das aeromoças, por exemplo, exige que elas dominem suas emoções e sorriam de uma maneira agradável, envolvente e amigável para os clientes. A este tipo de trabalho, em que a cada contato é necessário que o empregado sintonize o seu comportamento com as emoções de cada cliente individualmente, Hochschild chamou de “trabalho emocional”. Essa mudança constante de comportamento faz dos empregados “analistas culturais”, nos termos de Scott Lash e John Urry (1994), aptos a interpreta-

rem e modificarem suas interações com os consumidores a partir de um julgamento cultural que os situa em diferentes categorias sociais.

Esse novo perfil de ocupação nos serviços tem colocado para a gerência das empresas o problema de como regular a relação empregado/consumidor em um contexto de interação. Por um lado, a supervisão pessoal, direta e constante pode prejudicar a eficácia do serviço, retirando dele sua qualidade espontânea e interpessoal. Por outro, como tornar previsíveis as reações dos empregados a situações de trabalho tão diversificadas?

O entendimento da dinâmica das relações de trabalho nessas recentes e crescentes ocupações coloca para a Sociologia o desafio de integrar às suas preocupações um conjunto de novos elementos. O primeiro deles refere-se ao contato interpessoal como parte do processo de trabalho e como área legítima de intervenção da gerência empresarial. O segundo concerne à importância de integrar trabalho e consumo, que deixam de ser esferas distintas no tempo e no espaço; ao contrário, boa parte do trabalho é o próprio produto que está sendo consumido. Em terceiro lugar, é necessário considerar o impacto direto da presença cada vez mais atuante de agrupamentos sociopolíticos de consumidores, que pressionam pela elevação da qualidade dos serviços, sobre a própria organização e gestão do trabalho.

A segunda grande mudança refere-se ao regime de emprego que prevaleceu nas sociedades avançadas desde o pós-guerra, período chamado por muitos de “a idade de ouro do capitalismo”. No que se segue, pretendo sugerir algumas hipóteses acerca da direção dessa mudança — as quais, evidentemente, devem ser muito mais discutidas e empiricamente testadas — que buscam escapar daqueles dois movimentos teóricos aos quais me referi no início: a visão de que nada, ou muito pouco, mudou, e a perspectiva do “fim do trabalho”, ou seja, de que tudo mudou.

O regime de emprego que emergiu no século passado como resultado de conflitos ferozes e de constantes crises sociais e políticas caracterizava-se por um alto grau de padronização em quase todos os aspectos: o contrato de trabalho, o lugar do trabalho, a duração da jornada de trabalho. Em

termos legais, a tendência era a adoção de um padrão de contrato negociado coletivamente para um segmento industrial inteiro ou para grupos ocupacionais específicos. O emprego era também, em geral, geograficamente concentrado em grandes empresas. Pode-se afirmar que até os anos 70, nas sociedades avançadas, o chamado “emprego em tempo integral e para a vida toda” era uma forte referência tanto no planejamento organizacional das empresas como no horizonte existencial dos trabalhadores.

Em sentido macrosociológico, o emprego desempenhava a poderosa função de articular diferentes níveis do sistema social: as motivações individuais, as posições sociais e a reprodução ou integração sistêmica. A construção das identidades sociais, ao menos para os homens, tinha como principais determinantes a qualificação, a posição no emprego e as expectativas de carreira.

Torna-se cada vez mais evidente que, nos tempos atuais, o emprego como uma carreira contínua, coerente e fortemente estruturada não é mais uma opção que esteja amplamente disponível. Empregos permanentes estão cada vez mais restritos a poucas e velhas indústrias ou a algumas profissões que estão rapidamente desaparecendo. Os novos postos criados tendem a ser flexíveis no tempo, no espaço e na duração, dando origem a uma pluralidade de contratos de trabalho: em tempo parcial, temporários ou por conta própria.⁴

O fato de que as formas típicas de emprego não fazem mais parte do horizonte organizacional das grandes empresas foi eloqüentemente reconhecido pelo vice-presidente do Departamento de Recursos Humanos da AT&T, James Meadows, em entrevista ao *New York Times*, no início do programa de demissão de 40 mil trabalhadores, em 1996. Segundo Meadows, “as pessoas devem ver a si mesmas como trabalhadores autônomos, como vendedores que vêm para esta companhia vender suas habilidades”. E acrescenta: “Na AT&T temos que promover toda uma concepção de que a força de trabalho é temporária. Em vez de empregos, as pessoas têm cada vez mais ‘projetos’ ou ‘campos de trabalho’.” (*apud* Tilly e Tilly, 1998, p. 224).

Tal declaração indica que o trabalho na empresa transferiu-se do emprego assalariado típico

para outras formas de contratos de prestação de serviços que, no limite, tenderiam a transações individuais. Sugere, ainda, que nas novas regras do jogo contratual não existe nenhuma referência a um coletivo, exceto àquele formado pelo contratante e o prestador do serviço. Mudanças similares, em termos de atitudes e expectativas de trabalhadores e gerentes, foram captadas em amplos *surveys* realizados nos EUA (Cappelli e O'Shaughnessy, 1995, *apud* Tilly e Tilly, 1998). Ambos os grupos avaliaram que o seu compromisso atual com o empregado era muito menor do que em décadas anteriores.

Pois bem, as transformações que acabo de esboçar animaram um intenso debate na Sociologia nos últimos anos. Alguns autores, mediante o conceito de “especialização flexível”, procuraram salientar dimensões específicas desse processo, particularmente os desafios colocados à coordenação ou *governance* de estruturas produtivas altamente descentralizadas, baseadas em redes de produtores independentes,⁵ tão distantes do modelo weberiano de organizações burocráticas e hierárquicas. Outros procuraram teorizar sobre a relação entre mudanças no regime de emprego e mudanças mais gerais ocorridas nas sociedades contemporâneas. Neste último caso, como mencionei no início, creio que a Sociologia do Trabalho ficou imprensada por duas visões opostas: aquela que considera que, no fundo, nada ou muito pouco mudou⁶ — afinal, as economias continuam capitalistas e, portanto, estruturam-se a partir dos mesmos princípios — e a que considera que tudo mudou e que o trabalho perdeu sua centralidade, tornando-se o consumo o princípio ordenador das relações sociais.⁷

Ambas as perspectivas são altamente parciais e, portanto, insustentáveis. Por um lado, a tendência atual que encoraja os trabalhadores a perceberem a si mesmos como empreendedores e a tratar seus empregadores como clientes de seus serviços implica uma mudança radical na experiência do trabalho. Por outro, o aumento da flexibilidade e a precariedade do emprego, em lugar de diminuir o peso do trabalho na vida das pessoas, difundiram a sua presença em inúmeras esferas da vida que, anteriormente, eram vistas como separadas do trabalho.

A erosão das normas tradicionais de assalariamento, fundadas em identidades ocupacionais ou de classe, e a paulatina perda das funções protetoras do Estado têm como conseqüência o aumento da individualização na construção e valorização das próprias condições de empregabilidade. A constante incerteza, advinda da pluralidade de formas de contratos de trabalho, em relação à duração, ao tempo e à localização das atividades,⁸ associada à rápida obsolescência das habilidades adquiridas, requerem das pessoas intensos investimentos privados e permanente sintonia com as eventuais oportunidades que o mercado oferece. Nessas circunstâncias, os trabalhadores devem adquirir habilidades, inclusive a de cooperar em diferentes ambientes, sem que, no entanto, possam contar com relações de longa duração com qualquer empregador, ou cliente, em particular. Mais ainda, a crescente exigência de reintegração da concepção e execução no processo de trabalho requer dos trabalhadores maior qualificação, sem que a ela correspondam postos de trabalho definidos ou um lugar institucional assegurado.

A desregulação das normas tradicionais do emprego e o conseqüente aumento da individualização *vis-à-vis* o mercado transformam o trabalhador em um *bricoleur* de sua condição de empregabilidade.⁹ Gostaria de sugerir que uma das formas de assegurar a empregabilidade a longo prazo é transformar as múltiplas redes de sociabilidade — como a família, grupos de vizinhança, igrejas, associações profissionais, clubes e partidos políticos — em fontes de informação e de renovadas oportunidades no mercado de trabalho. O recurso a essas redes, embora preexistente, tende a se aprofundar no novo contexto marcado pela imprevisibilidade.

Participar das atividades sociais que tais redes organizam se tem tornado uma precondição de empregabilidade. Pesquisas internacionais recentes mostram que uma elevada proporção de trabalhadores vem encontrando emprego mediante o acionamento de redes de amigos, familiares, vizinhança e contatos pessoais. Essa proporção alcança, por exemplo, 40% dos trabalhadores da Grã-Bretanha, 35% dos trabalhadores japoneses e 61% dos altos executivos na Holanda (Granovetter, 1995, pp. 140-141).

Podemos dizer que, da mesma forma que está ficando cada vez mais difícil identificar para quem se trabalha, está igualmente difícil saber quando se trabalha.

Diante desse quadro, a Sociologia deve enfrentar uma nova agenda de questões. A primeira delas é a de como situar as alterações que ora ocorrem no mundo do trabalho em um quadro mais geral de mudanças sociais na família, na cultura e na política. Seja como *locus* privilegiado da mudança ou como um sintoma dela, em nenhum dos casos o trabalho pode ser estudado por si só. A segunda refere-se à maneira pela qual as identidades das pessoas vêm sendo afetadas. Se a flexibilidade do trabalho requer identidades menos atadas, por exemplo, às empresas ou às ocupações, que identidades ou “comunidades imaginárias”, internas ou externas à produção, se desenvolvem e como elas moldam as percepções e as chances que se tem no mercado? A terceira questão que se coloca é: que funções o sindicalismo irá assumir em um contexto em que contratos de trabalho são cada vez mais negociados individualmente, as relações entre os empregados são mais amorfas e em que não há mais uma clara correspondência entre o trabalho e o espaço da empresa? Considerando que na emergente economia flexível alguns são mais vulneráveis do que outros, outra questão a ser examinada é como os menos vulneráveis exercem seu poder sobre os mais vulneráveis e que tipos de novos conflitos emergem. Como os excluídos reagem à exclusão? E, finalmente, que impactos a constante perda de direitos sociais e trabalhistas terá sobre a política, a cidadania e a democracia?

Estas são apenas algumas das questões que o atual mundo do trabalho coloca para a Sociologia em geral e para a Sociologia do Trabalho em particular. À medida que for capaz de interpretar as mudanças em curso sem reduzi-las, por um lado, a uma visão saudosista de um passado agora idealizado e, por outro, a uma sociedade de consumidores ávidos de imagens e símbolos da qual se exorcizou a luta pela sobrevivência material, creio que a Sociologia do Trabalho poderá ocupar um lugar central na renovação da teoria social nos tempos vindouros.

NOTAS

- 1 Durante esse período, a Sociologia do Trabalho foi uma área de especialização central, abrigando muitos daqueles que se tornaram grandes lideranças sociológicas de suas gerações como, por exemplo, S.M. Lipset, J. Coleman, W. Loyd Warner e Ely Chinoy, entre outros. Esta fase está associada à prevalência da indústria automobilística e ao fortalecimento do *welfare state* e dos sindicatos.
- 2 Estou me referindo especialmente aos membros da Escola de Chicago e seus seguidores, que produziram densas análises sobre as relações entre a experiência no trabalho, as crenças e a vida comunitária de trabalhadores em diversas ocupações. Ver, por exemplo, Hughes (1958).
- 3 Sobre a estratificação dos mercados de trabalho no setor de serviços nos EUA ver MacDonald e Siriani (1996).
- 4 Os trabalhos autônomos e em tempo parcial foram os principais responsáveis pelo crescimento do emprego na Grã-Bretanha nos anos 80 e 90. Entre 1980 e 1995 desapareceram 3,5 milhões de empregos de tempo integral (Beynon, 1997). Nos Estados Unidos, a proporção de trabalhadores “autônomos” (*self-employed*) na força de trabalho urbana passou de 6,9% em 1975 para 7,4% em 1986 (Reich, 1992, p. 95).
- 5 Ver, especialmente, os capítulos escritos por Charles Sabel e Gary Gereffi em Smelser e Swedberg (1994).
- 6 Aqui eu incluirei os teóricos da “regulação” ou do “neofordismo” que limitam seu olhar apenas àqueles aspectos das mudanças que provocam novas formas de estratificação social e de segmentação do mercado de trabalho. Ver Lipietz (1982) e Boyer (1990).
- 7 Neste caso eu incluirei os teóricos da pós-modernidade, especialmente Bauman (1998).
- 8 Sobre o aumento da incerteza nas sociedades contemporâneas, ver Beck (1992). Este foi um dos primeiros autores que procuraram associar a produção flexível com mudanças mais amplas na sociedade moderna, que estaria deixando de ser uma sociedade industrial orientada para a riqueza para se caracterizar pelo risco e a incerteza em inúmeras esferas da vida.
- 9 Para uma visão que considera que a diminuição das funções protetoras do Estado em ambiente de acirrado individualismo ameaçaria a coesão social, ver Castel (1995).

BIBLIOGRAFIA

- BAUMAN, Zygmunt. (1998), *Work, consumerism and the new poor*. Buckingham, Open University Press.
- BECK, Ulrich. (1992), *Risk society. Towards a new modernity*. Londres, Sage Publications.

- BEYNON, Huw. (1997), "The changing practices of work", in Richard K. Brown (ed.), *The changing shape of work*, Londres, Macmillan.
- BOYER, Robert. (1990), *The regulation school: a critical introduction*. Nova York, Columbia University Press.
- BRAVERMAN, Henry. (1974), *Labor and monopoly capital: the degradation of work in the twentieth century*. Nova York, Montly Review Press.
- CAPPELLI, Peter e O'SHAUGHNESSY, K.C. (1995), *Skill and wage change in corporate headquarters, 1986-1992*. Philadelphia, National Center on the Educational Quality of Workforce, University of Pennsylvania.
- CASTEL, Robert. (1995), *Lés métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*. Paris, Fayard.
- GRANOVETTER, Mark. (1995), *Getting a job: a study of contracts and careers*. 2ª. ed., Chicago, University of Chicago Press.
- HOCHSCHILD, Arlie Russel. (1983), *The managed heart: commercialization of human feelings*. Berkeley, University of California Press.
- HUGHES, Everett C. (1958), *Men and their work*. Nova York, Free Press.
- LASH, Scott e URRY, John. (1994), *Economies of signs & spaces*. Londres, Sage Publications.
- LIPIETZ, Alan. (1982), "Towards global fordism?". *New Left Review*, 132.
- MACDONALD, Cameron Lynne e SIRIANI, Carmen (eds.). (1996), *Working in the service society*. Philadelphia, Temple University Press.
- PASTORE, José Pastore. (1998), "Tecnologia e emprego?". *Parcerias Estratégicas*, Brasília, Centro de Estudos Estratégicos, 5, setembro.
- REICH, Robert B. (1992), *The work of nations. Preparing ourselves for 21st century capitalism*. Nova York, Vintage Books.
- SMELSER, Neil e SWEDBERG, Richard (eds.). (1994), *Handbook of Economic Sociology*. Nova York, Princeton University Press/Russel Sage Foundation.
- TILLY, Chris e TILLY, Charles. (1998), *Work under capitalism*. Colorado, Westview Press.