

O(s) mundo(s) do trabalho e seus dilemas sociais

Entrevista com Helena S. Hirata*

*Por Gisela Lobo B.P. Tartuce, João Carlos Cândido,
José Francisco Greco Martins e Marta de Aguiar Bergamin ***

Helena S. Hirata formou-se em filosofia pela Universidade de São Paulo em 1968, “naqueles anos quentes”. Por causa de sua ativa participação no movimento estudantil da época, foi obrigada a sair do país, quando então se refugiou na França, onde mora e trabalha até hoje. Lá, tornou-se doutora em sociologia pela Universidade de Paris VIII e, desde então, tem-se dedicado aos estudos do trabalho e, dentro destes, das relações de gênero. A produção desses estudos está fortemente marcada pela perspectiva comparativa: Hirata

* Entrevista realizada em 4 de novembro de 1999.

** Gisela Lobo B.P. Tartuce é mestranda em Sociologia na FFLCH-USP e assistente de pesquisa da Fundação Carlos Chagas; João Carlos Cândido, José Francisco Greco Martins e Marta de Aguiar Bergamin são mestrandos do Programa de Pós-Graduação do Departamento de Sociologia na FFLCH/USP.



JOSE FRANCISCO GRECO MARTINS

pesquisou e comparou os aspectos técnicos, sociais e culturais da organização do trabalho industrial em diferentes países – especialmente Brasil, França e Japão. Dada essa abordagem, ela nunca se afastou do Brasil, de seus pesquisadores e da produção intelectual aqui desenvolvida. Retomando um projeto do final da década de 80, quando promoveu uma série de debates e seminários com pesquisadores de diversas disciplinas e instituições, Helena voltou ao Brasil uma década mais tarde. Como pesquisadora visitante do Cebrap e também professora convidada da USP, novamente ajudou a organizar várias discussões que culminaram no seminário temático interdisciplinar “Os Estudos do Trabalho: novas problemáticas, novas metodologias e novas áreas de pesquisa” (no decorrer de todo o ano de 1999), cuja marca também foi o caráter interdisciplinar e interinstitucional.

Na França, Hirata dá aulas na Universidade Versailles Saint-Quentin e na Sorbonne e também é pesquisadora do Centro Nacional de Pesquisa Científica (CNRS), no Grupo de Estudos sobre a Divisão Social e Sexual do Trabalho (Gedisst), em que tem produzido diversas análises que procuram mostrar a pluralidade e as contradições do mundo do trabalho como, também, as relações de trabalho entre homens e mulheres. Sua sólida produção científica faz-nos pensar que a dimensão de gênero não pode ser considerada apenas pelos estudos feministas, até porque essa dimensão não significa apenas o estudo sobre as mulheres mas, também, sobre suas relações com os homens. Como diz

a própria autora, “um real conhecimento do trabalho feminino requer comparação com o trabalho masculino”.

Em entrevista à *Plural*, Helena Hirata relata essa sua trajetória intelectual e analisa grandes temas da sociologia do trabalho no Brasil e na França. Ao mesmo tempo, faz uma reflexão aprofundada sobre questões da sociologia em geral e de suas transformações paradigmáticas, bem como da inserção social da produção sociológica.

Plural: Helena, gostaríamos de iniciar a entrevista perguntando sobre sua trajetória profissional: você saiu daqui, da Filosofia, e foi para França; lá, foi para a Sociologia. Como foi esse percurso?

Helena: Estudei no Departamento de Filosofia da Universidade de São Paulo de 1965 a 1968, num momento em que a cultura francesa era hegemônica – “o figurino era francês”, diria Paulo Arantes – *Um departamento francês de ultramar*, RJ, Paz e Terra, 1994). Fui socializada dentro dessa perspectiva de pensamento e terminei meu curso nos “anos quentes” de 68. Participava no movimento “Universidade Crítica”, que era contra a cátedra e sofria muita influência do movimento estudantil de outros países, da França em particular. Em 68 fui presa no Congresso de Ibiúna, clandestino, porque a UNE era ilegal. Fiquei dez dias entre Tiradentes e Carandiru, na época ainda sem torturas, felizmente. Dei aulas no cursinho Equipe em História da Filosofia. Terminando o curso, comecei a dar aula no Departamento de Filosofia como

monitora; na época, havia essa categoria. Fui assistente do Giannotti, em Teoria do Conhecimento, no primeiro ano do curso. Eu fazia um curso complementar que, na realidade, não tinha muito a ver com o de Giannotti; o curso dele era sobre “Natureza e Cultura”, o meu, sobre “O desejo em Hegel e Sade”. Depois, fui obrigada a sair do país porque as coisas foram piorando e eu não tive só um processo estudantil, mas também um processo político, do POC – Partido Operário Comunista – fusão da dissidência leninista do PCB – Partido Comunista Brasileiro – do Rio Grande do Sul e da Polop, grupo socialista implantado sobretudo em Minas; então, tive que ir para a França... Nunca fui efetivada na Universidade de São Paulo, porque estava em processo de integração, mas não era possível ter um processo político e um cargo na Universidade de São Paulo.

Plural: Quanto tempo você ficou na monitoria com o Giannotti?

Helena: Quase um ano. Vi que não seria efetivada, disse que não continuaria dando um curso sem que se definisse essa situação, e aí saí... Fui para França, o processo correu e, como era foragida, fui condenada depois à revelia a quatro anos e meio de prisão. Lá, pedi o estatuto de refugiada política, após um mês no Chile no início de 1971; saí daqui clandestinamente e consegui um documento de viagem do governo Allende. Fui para a França, primeiro porque Gilberto Mathias, meu companheiro na época, tinha ido diretamente para lá com os mesmos problemas que eu, e também porque tinha uma

bolsa da Cooperação Científica e Técnica do governo francês para fazer uma tese de doutorado. Tinha recusado essa bolsa quando saiu, porque já estava muito envolvida na militância política.

Plural: Essa monitoria fazia parte do mestrado?

Helena: Devo ter começado um primeiro ano de mestrado com Raggio, em Lógica, mas não conclui; o que eu tenho hoje é um diploma de Bacharel em Filosofia. Em seguida consegui uma bolsa para fazer doutorado na França.

Plural: Direto, não é?

Helena: É, direto, acho que, na época, não havia necessidade de ter um mestrado para fazer um doutorado (hoje, mesmo com mestrado, é difícil obter equivalência ao DEA – *Diplôme d’Etudes Approfondies*, diploma que precede o doutorado propriamente dito). Chegando na França, já havia recusado essa bolsa porque eu não tinha mais a intenção de estudar lá, não era o momento em que alguém que militava pensava em estudar... fim de Costa e Silva, começo de Castelo Branco. Quando tive que sair do país, pensei que talvez conseguisse recuperar a bolsa e, de fato, foi uma sorte porque me deram, embora tivesse perdido dois ou três meses. Cheguei em janeiro de 71 e tive bolsa até 73, consegui começar a fazer o doutorado e... porque fui para a Sociologia? Comecei na Filosofia, meu orientador era o François Châtelet, filósofo bastante conhecido na época, hoje falecido, com um livro que li no Departamento de Filosofia em São Paulo e me marcou

na época, *Logos e praxis*. Eu era vice-diretora do Centrinho de Filosofia, e nossa chapa chamava-se “*Praxis*”, então, *Logos e praxis* me interessou já de cara. Eu também era vice-diretora do Departamento Paritário de Filosofia. Na época de 68, havia o Departamento Paritário, e o Bento era diretor e, eu, vice-diretora. Circulava na época uma série de idéias de cogestão, de participação de alunos, então havia uma paritária geral, da Faculdade de Filosofia, em que havia gente como Antônio Cândido, o Cavalcanti, de Letras, Maria José Werebe, da Pedagogia, e havia, portanto, metade de professores e metade de alunos; o Luiz Carlos Menezes, que estava pela Física; o José Alvaro Moysés, pela Sociologia, eu estava pela Filosofia, como aluna, então nós participamos de uma série de discussões sobre o conteúdo de ensino, a reforma universitária etc., nem me lembro mais exatamente dos temas, faz tanto tempo... Mas me lembro de ter participado da paritária geral e da paritária da Filosofia e, provavelmente, fui escolhida ou me elegeram, não me lembro muito bem do processo, para vice-diretora do Departamento de Filosofia, porque era, entre as pessoas que militavam, uma das que tinham mais conhecimentos e possibilidades de realmente estar na direção do Departamento. Na realidade, comecei a militar bastante tarde, já no fim da graduação. Acho que para mim foi bastante benéfico quando precisei me refugiar na França, porque tive mais possibilidade de continuar um pouco o processo de formação. As pessoas que começaram a militar no início da

graduação tiveram muito mais dificuldade para recomeçar a estudar no exílio, porque uma coisa é você começar a estudar no primeiro ano da graduação no exterior, e outra coisa é quando você já está terminando. Chegando em Paris, não tinha o diploma nem como pegar o diploma, então não havia a possibilidade de me inscrever. Entrei na universidade de Paris VII, que na época – e até hoje – era a única que aceitava alunos com problemas políticos e sem documentos, porque eu não tinha nem documento tipo passaporte.

Plural: *Você estava precarizada, não é (risos)?*

Helena: Totalmente, totalmente precarizada, instabilizada, sem diploma, sem nenhuma possibilidade de mostrar que eu tinha uma trajetória de estudos universitários. Então fui para a Universidade de Paris VIII, na época em Vincennes, hoje em Saint-Denis (subúrbios de Paris), e que recolheu todos os exilados brasileiros, argentinos, chilenos etc.; nela estavam, por exemplo, a Elisabeth Lobo, aqui do Departamento, o marido dela, o Marco Aurélio Garcia. Todas as pessoas que tinham algum problema político, que estavam sem documentos, chegavam lá... O problema era que, na época, o diploma de Filosofia da Universidade de Paris VIII não era reconhecido. Então comecei a fazer o curso lá com o Châtelet, era um dos melhores departamentos de Filosofia da França da época, estava o Deleuze dando aula, o Schérer, o Châtelet, tinha um bando de gente muito boa em Filosofia, mas o diploma era recente, não era reconhecido pelo ministério... E sem diploma, já

sem documentos, estaria numa situação muito desfavorável para tentar uma carreira lá. Então, achei melhor mudar para a área de Sociologia e fiz um doutoramento em Sociologia Política que só defendi em 79, bem depois do término da bolsa. A tese é sobre o Estado nos países em vias de desenvolvimento, mais particularmente sobre o Brasil, redigida a partir de material de segunda mão pois não podia vir para cá. Só pude voltar em fins de 79, com a anistia.

Plural: A transferência para a Sociologia foi também uma transferência de universidade?

Helena: Não, mas significou uma mudança de tese, porque fui lá com uma idéia que o Paulo Arantes, amigo do departamento de Filosofia, tinha me sugerido na ocasião, sobre o conceito de experiência em Hegel. Mudei para o papel do Estado nos países ditos subdesenvolvidos. Nunca publiquei essa tese, redigida com documentos e textos de segunda mão, na base de Sérgio Buarque de Holanda e outros; não achei que era uma tese original, mas acabei publicando todos os capítulos sob a forma de artigos: uma parte sobre tecno-burocracia do Estado, publicada na revista *Critiques de l'Economie Politique* e na revista *Discurso* do Departamento de Filosofia, uma parte sobre movimento operário na época do populismo, publicada num livro editado no Brasil (em 1980, pela ed. Vega), e também na França e no México.

Depois passei para a área de Sociologia do Trabalho, porque tive a possibilidade de fazer um concurso para o CNRS, para o Centro Nacional de Pesquisa Científica da França.

Fiz primeiro um projeto de pesquisa, que era sobre a tecno-burocracia do Estado, na linha da minha tese. Discuti a respeito da viabilidade desse projeto, sobretudo com o chefe do centro do CNRS, onde eu estava trabalhando desde 77 e tinha conseguido um emprego de meio período como datilógrafa. Na realidade, minha bolsa terminou em 73. Então fui vender queijos no Aeroporto de Paris, porque achei um anúncio no *Le Monde* procurando uma vendedora que falasse português, japonês e inglês, e eram exatamente as línguas que eu falava: “poxa, sou eu!”. Aí fui, passei por todos os concursos, por uma série de entrevistas, e fui selecionada; era um trabalho de meio período, mas tudo concentrado nos sábados, domingos e feriados (Natal, Ano Novo, Páscoa, etc.). O Aeroporto de Roissy abriu em 73, eles inauguraram uma loja de comida, bebida, foi bom porque eu fiquei conhecendo tipos de queijo, de vinho, de conhaque, os diferentes tipos de caviar, de *foie gras*, uma especialista para aconselhar os clientes! Fiquei lá de 73 a 77. Essa situação não era agradável: muito trabalho braçal; o aeroporto era longe, todos os sábados e domingos na loja... Aí houve a possibilidade de começar a trabalhar no CNRS, como datilógrafa, porque o Jacques Kergout – coordenador do livro *O Mundo do trabalho (Paris, La Découverte, 1998)*, historiador do PS, da II Internacional, falecido de enfarte em julho de 99, com quem eu militava na França – me disse que a mulher dele, Danièle, trabalhava no CNRS e que talvez tivesse algum tipo de trabalho lá, aí fui falar com ela, no labora-

tório do Michel Crozier, o Centro de Sociologia das Organizações (CSO). Na época, ela fazia uma pesquisa que se chamava “Os tempos modernos em Laval”, e eu fiquei de bater o relatório. Só que não tinha muita experiência; eu batia à máquina muito rapidamente, porque no POC militava no “setor interno”, em que você batia à máquina, fabricava os manifestos, os panfletos, etc., mas naquela base de mimeógrafo a álcool. Fiz muito mal meu primeiro trabalho: depois de terminar todo o relatório, de mais de 400 páginas, me dei conta de que tinha batido com uma força inferior à que devia para o estêncil. Aquelas máquinas elétricas tinham intensidade de toque 1, 2, 3, 4, 5, e eu bati tudo no 1. Então ficou quase ilegível, ficou horrível na realidade! Eu teria sido mandada embora se fosse num contexto de trabalho empresarial, com prioridade à qualidade e à competitividade! Mas não estávamos ainda em regime neoliberal e as colegas do CNRS também me ajudaram muito, para apresentar um projeto de pesquisa para passar de datilógrafa à pesquisadora do CNRS. Tive muito apoio, sobretudo das mulheres, como a Danièle Kergoat, a Emanuèle Reynaud, a Odile Chenal, todas sociólogas da equipe. Elas me ajudaram a redigir um projeto de pesquisa com cara de projeto de pesquisa... Como filósofa, não havia tinha nenhuma formação para fazer um projeto com objetivos, hipóteses, metodologia. Até hoje não sei bem o que é uma hipótese, mas na época eu não sabia mesmo; então Danièle me ajudou a formular as hipóteses do projeto.

Plural: Mas já era um tema próximo ao que ela trabalhava?

Helena: Não, era mais um prolongamento da minha tese de doutorado sobre o Brasil. Fui falar com o diretor do laboratório em que elas trabalhavam (CSO – Centro de Sociologia das Organizações), o Michel Crozier, da Sociedade Burocrática. Discuti com ele, que tinha estado no Japão, se interessado por esse país e introduzido a antropóloga Chie Nakane (*La société japonaise*, 1974) ao público francês. Ele disse: “por que você vai apresentar um projeto de pesquisa sobre Brasil se já tem tanta gente aqui, tanto brasileiros quanto franceses, que pesquisam o Brasil? Você devia redigir algo sobre o Japão, porque você fala japonês, não é?”

Tinha 6 anos quando vim do Japão para o Brasil, então ele disse que eu deveria utilizar melhor as minhas competências. Fiz um projeto de pesquisa sobre aspectos sócio-culturais e técnicos da organização do trabalho nas filiais e matrizes das firmas multinacionais francesas e japonesas no Brasil. Entrei para o CNRS com esse projeto, também na área do trabalho.

Plural: O projeto era individual?

Helena: O projeto tinha que ser individual, porque fazia parte do processo de recrutamento do CNRS. Era bastante difícil porque, na época, havia mais de sessenta pessoas para poucas vagas. Hoje, acho que seria impossível. Também só deu porque era refugiada e, portanto, tinha um documento de trabalho. Os estrangeiros não tinham acesso a esse documento e só com o es-

tatuto de refugiado político da OFPRA, organismo ligado às Nações Unidas, é que você estava autorizado a fazer esse tipo de concurso. As outras pessoas, inclusive o Gilberto, com quem morava na época, não tinham esse documento de trabalho. Ele penou muito tempo para conseguir um contrato de trabalho estável na Universidade de Paris I. Com a anistia política, quando pude de novo obter um passaporte brasileiro, devolvi o documento à OFPRA.

Plural: *Até aí não tinha passaporte?*

Helena: Não, eu só tinha esse documento de trabalho e um documento de viagem chileno, que necessitava de visto de entrada e saída para cada viagem. Como datilógrafa, fazia parte do corpo administrativo, dos chamados ITA (Ingénieur, Technicien, Administratif). Mas não podia postular emprego nesse corpo, reservado aos franceses. No corpo dos pesquisadores, 8% dos postos de trabalho eram abertos aos estrangeiros, porque o CNRS considera que uma perspectiva internacional irriga a pesquisa francesa. Entrei nesses postos reservados aos estrangeiros. Na realidade, era uma falsa administrativa, porque não era datilógrafa de profissão. Na época, estava numa equipe de pesquisa dirigida por Renaud Sainsaulieu, também sociólogo das organizações, como Crozier. Eu datilografava também para ele, trabalhava tempo parcial (4 horas por dia). Perguntei se não podia continuar a datilografia metade do tempo e fazer um trabalho mais qualificado do tipo assistente de pesquisa (fazer entrevistas, ler e fichar textos etc.) na outra metade. Foi o que propus na época,

mas ele não concordou, porque havia muita gente que podia ser assistente de pesquisa, mas para datilografar como eu não havia ninguém... Ele era dos que colocavam, por exemplo, Castoriadis vírgula e deixava o resto em branco, e eu sabia a que livro ele estava se referindo, de que página era a citação etc. Então, finalmente, era uma datilógrafa.

Plural: *Especializadíssima, não é?*

Helena: É, então, interessava a ele me manter como datilógrafa. Nunca ajudou a me promover, só foram essas três amigas a que me referi que me ajudaram. Consegui então entrar como pesquisadora em Sociologia e ter um cargo que correspondia à minha real qualificação, porque já tinha o bacharelado em Filosofia e também o doutorado. Nessa equipe do Renaud Sainsaulieu, que tinha dez, doze pessoas, ninguém tinha doutorado ainda, além dele mesmo; assim, era mais condizente com a minha formação ser pesquisadora.

Plural: *E você está até hoje no CNRS?*

Helena: Estou até hoje no CNRS, desde janeiro de 80.

Plural: *Você também dá aulas lá na França?*

Helena: Eu e Danièle Kergoat somos responsáveis por um módulo sobre divisão sexual do trabalho e relações de gênero dentro do seminário “Cultura e comportamentos sociais”, que faz parte do programa de pós-graduação (DEA, *Diplôme d'Etudes Approfondies*) da Universidade de Versailles-Saint-Quentin-en-Yvelines, DEA

montado em conjunto com a Universidade de Paris V-Sorbonne. Esse seminário é coordenado pelo laboratório Printemps, da Université de Versailles-Saint-Quentin, associado ao CNRS, com especialistas em sociologia das profissões e do trabalho como Claude Dubar, Pierre Tripier, Jean-Pierre Terrail, Didier Demazière, demógrafas como Catherine Rollet etc.

Plural: *E o CNRS tem algum vínculo com as universidades?*

Helena: Cada vez mais, dado que o CNRS é, na Europa, a única instituição de pesquisa em que os funcionários não têm carga docente. Então, dentro da União Européia, o caso da França é atípico. Há cada vez maior pressão para que os centros de pesquisas se associem às universidades (hoje 85% dos laboratórios do CNRS estão em processo de “contratualização” com universidades, para que o Ministério de Pesquisa e Tecnologia não tenha de arcar com 100% do ônus da pesquisa fundamental). A universidade fornece verbas de pesquisa ou de infra-estrutura, acomodações etc. Assim, o CNRS propõe a criação de várias estruturas associadas às universidades, como a UMR (Unidade Mista de Pesquisa). A minha equipe, o Gedisst (Grupo de Estudos sobre a Divisão Social e Sexual do Trabalho), que era uma UPR (Unidade Própria de Pesquisa) do CNRS desde 1983, tornou-se UMR em 1/1/2000, associando-se à Universidade de Paris VIII, onde fiz meu doutorado. A tendência agora é que todas(os) as(os) pesquisadoras(es) qualificadas(os) para dar aula comecem a ter uma atividade docente. Nós mes-

mas, eu e a Danièle, estamos por enquanto em Versailles-Saint-Quentin.

Plural: *Vocês dão aulas em Versailles?*

Helena: Não, a gente dá aula em Paris V, no Quartier Latin, pois se trata de um curso que é feito conjuntamente para doutorandos de Versailles-Saint-Quentin e de Paris V. Saint-Quentin é bem mais longe, uma hora de trem. A aula inaugural, reunindo todos os doutorandos para explicar a estrutura do curso, etc., fazemos em Saint-Quentin, mas damos aula onde é mais cômodo, mais perto de onde a gente trabalha, que é Paris.

Plural: *Helena, há alguma similaridade do CNRS com o Cebrap aqui no Brasil?*

Helena: Nenhuma, porque o Cebrap é uma fundação privada. O Cebrap foi criado pelo Fernando Henrique, Paul Singer, Giannotti etc., na época em que foram aposentados compulsoriamente, em 69, e não podiam mais continuar dando aula nem fazendo pesquisas dentro da Universidade de São Paulo. O Cebrap deveria permitir a esse grupo de cientistas sociais prosseguir em sua atividade profissional, através da criação de equipes de pesquisa. O CNRS é 100% público. O CNPq seria mais comparável ao CNRS que ao Cebrap; é uma estrutura como o CNPq, só que este último não tem pesquisadores próprios permanentes, é mais um organismo de financiamento à pesquisa. O CNRS, como o CNPq, é mais amplo que o Cebrap: o Cebrap é restrito às Ciências Sociais; o CNRS conta com pesquisadores de todas as áreas: as-

tronomia, física, física nuclear, música, arqueologia, filosofia, biologia, matemática, oceanografia, química, etc., e na França inteira. O CNRS possui 1.700 unidades de pesquisa, 55.000 efetivos permanentes e 11.000 temporários. Dois prédios concentram em Paris equipes do CNRS em Ciências Sociais: o Iresco (Instituto de Pesquisas sobre as Sociedades Contemporâneas), onde trabalho, e a *Maison des Sciences de L'Homme*, MSH (Casa das Ciências do Homem); ambas contam com bibliotecas, consideradas as duas maiores em Ciências Humanas. A evolução atual, de associação com a universidade, permite desenvolver um papel formador junto aos estudantes. Por exemplo, quanto à divisão sexual do trabalho, que é nosso campo de pesquisa, interessa-nos que o máximo de jovens gerações se sensibilize com a problemática da divisão do trabalho entre homens e mulheres. Esse contato evita também que fiquemos completamente fossilizados, sem nenhuma interação com as novas gerações.

Plural: *Como foi a volta para o Brasil, suas idas e vindas? E, mais especificamente, estes dois últimos anos aqui no Brasil, quais foram os objetivos?*

Helena: Vim em 80 com o projeto sobre firmas multinacionais, francesas e japonesas no Brasil. O campo era constituído pelas filiais no Brasil e, depois, pelas matrizes, no Japão e na França. Para esse projeto, era indispensável a vinda ao Brasil; não havia como fazer uma pesquisa em Sociologia do Trabalho, que implicava acesso à fábrica, observação, entrevistas etc. se não tivesse essa perspectiva de volta. O pri-

meiro projeto foi escrito em 79, quando já estava clara a perspectiva de uma anistia política geral. Fernando Henrique, presidente do Cebrap na época, aceitou meu pedido. Fui então acolhida em 80 como pesquisadora visitante. Fui na mesma época professora visitante na Unicamp (no IFCH e na Filosofia), dei conferências na Universidade Federal da Bahia. Comecei minha carreira universitária e de pesquisa aqui. Não pensei em uma volta definitiva porque já tinha um emprego no CNRS; mas, provavelmente, se eu tivesse voltado naquela época, teria sido mais fácil do que agora, pois já tenho uma antiguidade no CNRS que não poderia validar aqui. Eu teria que reiniciar minha vida profissional.

Voltei muitas vezes para fazer pesquisas comparativas internacionais do trabalho industrial. Fiquei quatro anos aqui, entre 87 e 90-91, tanto na Unicamp, no DPCT (Departamento de Política Científica e Tecnológica) quanto no Departamento de Sociologia da USP – na época Sérgio Adorno era responsável pela pós-graduação – e no IEA (Instituto de Estudos Avançados). Em 91, consegui uma bolsa do IEA, quando Jacques Marcovitch era o diretor, e também estava lá o Alfredo Bosi, que era um velho amigo. Então fiquei lá um ano e foi nesse período, entre 87 e 90, que realmente comecei a me inserir, de uma maneira bem mais integrada, ao meio de estudos de trabalho no Brasil. Coordenei seminários em 88-89 sobre paradigmas tecnológicos e políticas de emprego. Foi a época, portanto, em que comecei realmente um trabalho pluridisciplinar com pesquisadores da FEA,

Economia e Administração, como a Maria Tereza Fleury, da Poli, o Afonso Fleury e o Mário Salerno, da Unicamp, a Leda Gitahy. E, na Sociologia, trabalhei com a Elisabeth Lobo, que faleceu num acidente de automóvel em 91, quando já estava voltando para França.

Na época, pude ter uma visão nacional de como estavam os estudos do trabalho, e havia realmente uma área de processo de trabalho em franco desenvolvimento: Nadya Castro e Antônio Sérgio Guimarães estavam na época em Salvador e esse era um elo de ligação com o que a gente estava desenvolvendo em São Paulo. Havia pesquisadores de Minas, do Rio de Janeiro, do Rio Grande do Sul, dentre os quais boa parte continua trabalhando nessa área. Por isso, resolvemos retomar, de certa maneira, aqueles seminários, organizando esse conjunto de quatro seminários anuais em 1999 e em 2000. Eles têm uma dimensão interdisciplinar e inter-institucional (Cebrap, Unicamp, USP, Senai, Senac etc.). Acompanhar a evolução desse debate atual sobre o trabalho a partir da perspectiva do que foi realizado nos anos 80 tem sido muito interessante, porque estamos num período de crise econômica, recessão, desemprego de massa e precarização do trabalho, com toda uma série de repercussões sobre a construção dos objetos na Sociologia do Trabalho.

Houve também toda a mudança em termos de reestruturação produtiva com suas conseqüências sobre organização, trabalho e qualificação. Hoje, a maneira como trabalhávamos essa questão da qualificação, no início dos anos 80, parece superada. Porque nos tex-

tos daquela época, desde os de Leôncio até os de John Humphrey, as categorias de qualificação adotadas eram as mesmas adotadas pelo Senai: operário qualificado, não-qualificado, semi-qualificado, dentro das normas friedmanianas e navillianas de definição da qualificação pelo tempo de formação, de aprendizado no trabalho, orçado de três dias até várias semanas, ou mesmo vários anos. Tal categorização foi subvertida pelas mudanças na atividade de trabalho e pelas exigências atuais em relação à qualificação: pede-se que o trabalhador *seja*, não só que *saiba ou saiba fazer*, mas também seja capaz de fazer face a eventos e imprevistos, trabalhar em equipe adotando responsabilidades comuns. A afirmação dos limites do saber teórico, formalizado, veio questionar as antigas classificações do Senai, por exemplo, que encontram correspondência clara nas grades francesas de qualificação dos postos. Os franceses têm também o *manoeuvre*, que corresponde ao ajudante, portanto, ao trabalhador não-qualificado, o “OS”, o operário especializado e que é, na realidade, o operário semi-qualificado, quase próximo do não-qualificado, o “OP”, *ouvrier professionnel*, que corresponde realmente ao trabalhador de ofício, ao qualificado, e depois a categoria Etam: *employé* – que corresponde à categoria dos white collars – depois o “T”, *technicien* – que é o técnico – e o “AM”, *agents de maîtrise* – que corresponde aos supervisores, aos contramestres – e, finalmente, a última categoria, que é o Cadres, cuja tradução mais próxima seria o executivo, o gerente, que é a cate-

goria de qualificação superior. Também são categorias que estão sendo profundamente revolucionadas com as novas formas de organização do trabalho e da produção.

Também é necessária referência à subversão conceitual que chamamos de “revolução copernicana”: a Psicologia do Trabalho, sobretudo a psicodinâmica ou psicopatologia do trabalho, do grupo do Christophe Dejours, de um lado, e também a Ergonomia, a corrente francesa da Ergonomia, de Antoine Lavill de outro, mostraram que o que se chamou de não-qualificado, *unskilled labour*, correspondente a trabalhadores com pouco tempo de formação escolar, precisavam, na realidade, de uma grande capacidade cognitiva, de toda uma série de competências para efetuar eficazmente o seu trabalho. Assim, era pouco pertinente o uso de “trabalhador não-qualificado”, porque, na verdade, punha em prática uma série de qualificações e processos cognitivos para efetuar seu trabalho. Depois houve também uma outra “revolução copernicana”: estudiosas da divisão sexual do trabalho, como Danièle Kergoat, afirmavam que não dava para dizer que as mulheres não eram qualificadas, quando praticamente todas as mulheres na indústria são assim consideradas, porque, na realidade, elas são bem formadas e bem qualificadas, mas no processo reprodutivo, no processo do trabalho doméstico. Habilidade manual, destreza, paciência, capacidade de fazer várias coisas ao mesmo tempo, tudo isso era chamado de *qualidades*, e não *qualificações*, porque a qualificação era entendida hegemonicamente na Sociologia do Trabalho

francesa e também na realidade social, no sistema de classificações, como sendo fundamentalmente relacionada ao tempo de aprendizado, ao tempo de formação contínua, através de cursos, estágios, de uma formação profissional certificada por diplomas, por instituições de formação etc. E as mulheres eram formadas dentro de um outro sistema de aprendizado, de exercícios, de experiências, que passavam pelo doméstico, pelo reprodutivo...

Assim, do ponto de vista não só da Psicologia do Trabalho, mas também da Sociologia das Relações de Gênero, questionou-se essa divisão entre níveis de qualificação: “as mulheres, com esses critérios, vão ser sempre consideradas trabalhadoras não-qualificadas”. Na realidade, certificam-se e remuneram-se certos tipos de qualificação e não se consideram nem se reconhecem outros tipos de qualificação. Lembro-me, por exemplo, de discussões azedas que tinha com o John Humphrey sobre a questão da qualificação, quando de pesquisas sobre desempregados, porque era muito difícil elaborar uma medida dessa qualificação, que postulava que trabalhadores ditos não-qualificados possuíam e punham em prática. A questão dos critérios de medida, da mensurabilidade da qualificação, critérios objetivos institucionais, como as grades de classificação, continua de grande atualidade com a emergência de uma noção alternativa, a de “competência”.

Plural: *Esse é um processo já acabado ou ainda está em desenvolvimento?*

Helena: *Ainda está em processo de amadureci-*

mento. A pesquisa empírica é fundamental para que se possa avançar nesse campo, porque deve haver uma combinação, uma integração da reflexão conceitual, de conceituações novas e dos resultados empíricos. A reconceituação da qualificação, bem como a do trabalho, é hoje central.

Plural: *Helena, o que você está dizendo traduz a grande mudança de reconceituação de vários temas centrais e clássicos dentro da Sociologia do Trabalho. Até que ponto as mudanças dos paradigmas das Ciências Sociais, que parecem estar em grande tensão e revisão, também rebatem na Sociologia do Trabalho? É possível fazer alguma associação dessas mudanças no plano da Sociologia em geral e da Sociologia do Trabalho?*

Helena: Trata-se de um processo conjunto, não se pode pensar numa mudança de paradigmas na Sociologia em geral que não seja acompanhada de mudanças nos paradigmas das diferentes sub-áreas ou subdisciplinas da Sociologia e vice-versa. Ao mesmo tempo, creio que o processo de questionamento dos paradigmas fortes da Sociologia do Trabalho afetam de alguma maneira a reflexão mais geral e outras áreas de Sociologia como, por exemplo, a Sociologia Urbana; acho que esta última foi bastante influenciada por processos de amadurecimento, de avanços na Sociologia das Organizações, na Sociologia do Trabalho. Meio ambiente é uma área nova de reflexão, que tem repercussão sobre a Sociologia geral e do Trabalho, sobre a Sociologia Urbana. Também a influência da Economia sobre a Sociologia hoje se cristaliza num reforço das correntes sociológicas que tratam do mer-

cado de trabalho, do emprego, da empresa, em detrimento dos objetos de pesquisa como trabalho, organização, atividade humana, informal ou formal. Parece-me que existe hoje uma espécie de grande instabilização e ao mesmo tempo de reforço de paradigmas que não são, necessariamente, os mais novos ou os mais inovadores. Vide o ressurgimento, a importância renovada de todos os paradigmas de tipo interacionista, da etnometodologia. Por exemplo, a Escola de Chicago é objeto de escuta e atenção na França; pode-se até dizer que, hoje, o interacionismo é uma corrente hegemônica na Sociologia francesa. Aliás, seria mais correto usar o termo no plural, interacionismos, para sublinhar o fato de que há várias correntes teóricas que se reivindicam do interacionismo, não se trata de um enfoque monolítico.

Essa situação tem muito a ver com a crise do paradigma marxista, o interesse decrescente dentro da tradição sociológica francesa de explicações de tipo macro, que consideram as grandes estruturas sociais, os processos de mudanças e as ações coletivas de transformação. A crise desses paradigmas tem sido concomitante ao ressurgimento do individualismo metodológico, corrente forte não apenas na Sociologia do Trabalho e na Sociologia geral, mas também na Sociologia dos Movimentos Sociais, por exemplo. Toda uma corrente de estudos sobre os movimentos sociais tem se apoiado no individualismo metodológico, certamente um paradigma em evidência hoje dentro das Ciências Sociais européia e anglo-saxã. Acho importante analisar esses aspectos sem utilizar um concei-

to valorativo. Apontar para a importância de examinar o processo de interação indica, na realidade, a pertinência da análise, por exemplo, da intersubjetividade, noção central dentro da tradição de Habermas.

Pensar as continuidades, mas também as rupturas históricas nas Ciências Sociais, na análise das relações entre indivíduo e sociedade, de um lado, entre ação e sujeito da ação, de outro, para situar o lugar da intersubjetividade – e da subjetividade – é importante do ponto de vista da reflexão que se pode fazer, hoje, sobre relações sociais de gênero, de raça ou de geração, ou mesmo sobre o sujeito do trabalho, que foi chamado no passado de “operário-massa”. Para a análise do operário-massa, era totalmente dispensável pensar na interação ou no sujeito da ação. O operário-massa é uma categoria analítica, envolvente, global, abstrata e que, ao mesmo tempo, prescinde de toda posição de individualidade. Porque o operário-massa, a subjetividade operária de que falava Antônio Negri, por exemplo, tem mais a ver com o conceito de classe social que com a subjetividade relacionada a um indivíduo. É uma categoria geral, ao contrário da inter-compreensão, dentro da perspectiva habermasiana.

Plural: Você acha que os estudos perderam um pouco a dimensão macro da Sociologia?

Helena: Sim, se levarmos em consideração as pesquisas efetuadas hoje na França a partir de fundamentos metodológicos de tipo interacionista, da etnometodologia etc. Dentro desse enfoque analítico, categorias como a classe, o

sexo, a raça/etnia etc. não ajudam a compreender ou não ajudam a levar a nenhum novo conhecimento, porque seu uso parte do reconhecimento de determinações muito globais, “holísticas”. Considera-se que é apenas a partir de uma situação de interação que surge o novo conhecimento; se é homem ou mulher, jovem ou velho, branco ou preto, tais aspectos não devem ter incidências sobre a análise. Então, refere-se a “pessoa”, para não designar precisamente as características concretas do sujeito; nada do que preexiste à situação de interação deve entrar na análise.

Plural: Você vê diferenças nesse vigor do interacionismo, da etnometodologia, comparando a França e o Brasil, ou a Europa, enfim?

Helena: Sim, no Brasil a micro-sociologia parece ter menos influência nas pesquisas e no ensino das Ciências Sociais, assim como nas esferas de poder institucional, o que também indica a persistência de certo vigor do paradigma marxista. Mesmo na França existem ainda centros e pesquisadores que partem dos conceitos marxistas ou que trabalham a partir da perspectiva da Escola da Regulação, que é oriunda da Economia, mas que pode ser pertinente para os sociólogos que querem partir da relação salarial como categoria de análise. Os regimes de acumulação, a qualificação, o papel do Estado dentro da regulação dos atores sociais, um conjunto de elementos analíticos e de pontos de vista que está nas antípodas do interacionismo. Eu ainda guardo traços da minha formação na Universidade de

São Paulo, no Brasil, na América Latina, num país dito do “Sul”, e essa carga de formação macro está provavelmente influenciando na minha perspectiva. Entretanto, as análises em termos de relações sociais (de trabalho, de gênero etc.) são bastante minoritárias na França hoje.

Plural: Mas no seu centro de pesquisa, onde você estuda a divisão sexual do trabalho, por exemplo, também há essa perspectiva?

Helena: Nós fundamos nossa equipe, o Gedisst, eu, a Danièle Kergoat e a Odile Chenal, numa perspectiva de integração entre relações sociais de gênero e classe. E é nessa perspectiva que essa equipe existe desde 83, formalmente, com crédito de financiamento do CNRS. Quando nós começamos, essa perspectiva era partilhada por todos os membros do grupo, que era pequeno. Hoje, a equipe é plural, e há pesquisadoras que entraram mais ou menos na época em que nós começamos, mas que mudaram de perspectiva e hoje em dia acham que relações sociais é muito macro. Então, são muito reticentes a que nos apresentemos como uma equipe de pesquisa que trabalha sobre *relações*, como a gente diz: relações de gênero, classe e raça. Elas trabalham numa perspectiva de tipo interacionista, de negociações e acordos inter-individuais; ou então com outra variante atual bastante importante na França, a economia das convenções, em que as convenções, os acordos, as instituições têm preeminência em detrimento das relações sociais entre classes e categorias sociais. A análise em termos de classes sociais é conside-

rada na França, mas também parece-me no Brasil, como tendo hoje pouco alcance heurístico. Pessoalmente, creio que uma reconceituação de classes sociais é necessária tanto para “sexuar” o conceito, que se apresenta como universal mas é na realidade forjado a partir de um modelo masculino, quanto para integrar no conceito as mudanças significativas no âmbito do trabalho e da produção (precarização social e do trabalho, “exclusão” e “*underclass*”, crescimento vertiginoso do terciário etc.).

Plural: Você acha que é possível conciliar o estudo de caráter micro e macro ou é metodologicamente difícil essa conciliação? E a questão da subjetividade, como é encarada pelas duas perspectivas?

Helena: Creio ser possível conciliar macro e micro, ou no tempo ou no espaço. Por exemplo, Didier Demazière é um exemplo típico: ele tem um livro junto com Claude Dubar que se chama *Récits de l'insertion*, “Narrações de inserção”. Então é muito detalhado, minucioso, micro como enfoque, debruçado sobre análises realmente sofisticadas da linguagem, da fala das pessoas que passaram por uma série de estágios em relação a empregos mais ou menos precários. Ele tem um outro livro que se chama *Sociologie du chômage*, “Sociologia do desemprego”, que é principalmente macro, sobre estatísticas do desemprego na França, categorias de desempregados, etc., que traz algumas poucas contribuições analíticas sobre a percepção subjetiva do desemprego, foco central do *Récits de l'insertion*. Esse poderia ser um exemplo de uma primeira forma de compatibilização possí-

vel entre macro e micro, entre estudos de tipo mais macro e estudos de tipo mais micro. Pessoalmente, acredito na complementaridade entre o qualitativo e o quantitativo. Entretanto, não se pode postular uma complementaridade eclética entre o enfoque interacionista e o enfoque marxista, porque são perspectivas que orientam completamente a construção do objeto. Você não pode ser interacionista numa pesquisa e na seguinte ser marxista, isso não parece possível.

Do ponto de vista da orientação, parece-me ideal o doutorando ter todas as opções metodológicas possíveis. Considero um bom orientador aquele que realmente não limite a possibilidade de escolha dos orientandos e que também não valere demais dizendo: “Olhe, isso é bom, isso é ruim, esse método eu aprovo e esse método... já vi que você trabalhou com um método esquisito”. Então já vai um D. Esse tipo de atitude cerceia a liberdade de escolha mesmo da pessoa que está começando a fazer pesquisa, que pode ser menos experiente mas já tem capacidade, se supõe, de seleção entre os diferentes métodos.

Plural: *Qual o lugar das contradições, dos conflitos, do consentimento e da resistência nessa perspectiva micro? Como considerar a ação e o movimento?*

Helena: Em primeiro lugar, as contradições e os conflitos não emergem entre grupos ou classes sociais, mas aparecem no terreno da relação inter-individual e se resolvem através de negociações, arbitragens, acordos. Um bom exem-

plo é o dos conflitos de um casal. Segundo a perspectiva citada, uma mulher que cuida do filho pequeno em casa o faz por terem decidido, num acordo entre marido e mulher, que para melhor educação e cuidados à criança a mulher ficaria em casa. O antagonismo de gênero, as relações de gênero que atravessam toda a sociedade, são colocados entre parênteses e pretende-se que essas forças, essas pressões, não afetem o consentimento do abandono do trabalho profissional pela mulher. A sociedade em geral já é uma ficção (“científica”) para esse tipo de orientação metodológica; não existe a sociedade como um todo. Outra maneira de considerar a ação e o movimento numa perspectiva de análise micro-sociológica é a que se volta ao estudo dos movimentos sociais: para Mancur Olson, a lógica da ação coletiva é a lógica das pequenas ações coletivas, dos interesses e motivações individuais, e que se decide dentro da dinâmica custo/benefício, vantagens/inconvenientes, em que toda a atenção se concentra nos microcondicionantes da ação.

Voltando à pergunta sobre a subjetividade, acredito que seja possível uma análise necessariamente focalizada no indivíduo e que seja complementada ou integrada com uma perspectiva de relações sociais, porque as relações sociais têm, em alguma medida, em algum momento, imbricação com as lógicas de tipo individual.

Plural: *O que foi negado durante muito tempo nos estudos macros, não é?*

Helena: Exatamente. Por exemplo, Christophe

Dejours evoca as relações sociais. Para ele, a relação social é uma categoria de análise, embora não seja um sociólogo. Tudo o que chamaríamos de pesquisa empírica, de material de pesquisa, a partir do qual ele escreve sobre as relações sociais, é material clínico de psicanalista. Faz análise psicanalítica de indivíduos em situação de trabalho patológico, de problemas ligados ao trabalho e ao desemprego, problemas de representação, de identidade, inclusive identidade sexual. Ele analisa, mas não como nós, isto é, analisa no sentido clínico, anos e anos. Isso significa realmente levar em conta a subjetividade de maneira absolutamente direta e, ao mesmo tempo, seus escritos versam sobre relações sociais, e são relações sociais, sociabilidades e conflitos entre grupos sociais, não mais entre indivíduos. É uma maneira de combinar um enfoque da subjetividade que remete ao indivíduo com uma análise em termos de categorias, de lógicas e de relações sociais.

O problema é que as disciplinas têm certa lógica de disciplina que, quanto mais fechadas, no sentido de acabadas, funcionam com instituições, com associações etc., e isso torna mais difícil essa imbricação de perspectivas, de métodos, porque há uma rigidez disciplinar que diz: “Bom, nós precisamos trabalhar em termos de relações sociais, não tem cabimento trabalhar em termos de subjetividade”; ou então: “nós trabalhamos em termos de subjetividade, não tem cabimento usar a noção de relações sociais”. Mas, pessoalmente, acho que deveria haver maior permeabilidade entre as disciplinas, maior maleabilidade para que seja possível fre-

qüentar, emprestar, tomar emprestado categorias, conceitos analíticos de outras disciplinas. Eu não vejo problemas.

Plural: *E no Brasil, como você vê os estudos de Sociologia do Trabalho, principalmente depois dessa última temporada aqui?*

Helena: Têm surgido novos objetos de pesquisa e novos enfoques, passando de estudos monográficos sobre processo de trabalho em unidades fabris para uma análise em termos de cadeias produtivas e relações inter-firmas. O agravamento da crise e da precarização também favoreceu os estudos sobre mercado de trabalho e políticas públicas. Tal situação também suscitou interesse pela questão da formação em relação ao desemprego e tem criado novas expectativas sobre o poder analítico dos conceitos de qualificação/competência.

Plural: *O conceito de competência faria essa mediação que você estava buscando, ou seja, faria com que as pessoas tivessem a sua qualificação reconhecida?*

Helena: O modelo de competência tem como referência o indivíduo, e não o posto de trabalho, remete a qualidades para além da qualificação formal; ele permite, de fato, criar essa ponte entre *saber, ser, fazer*, onde poderia ser integrada a questão das capacidades cognitivas, da relação subjetiva ao trabalho, toda uma série de elementos que o conceito de qualificação nem sempre traduzia e formalizava com facilidade. A complexidade da controvérsia qualificação versus competência é que não se trata apenas de um

debate científico, mas ao mesmo tempo político, ideológico e social. Vê-se atualmente que os poderes públicos, as instituições patronais, os recursos humanos das empresas, etc. estão muito interessados em fazer com que haja substituição da noção de qualificação pela de competência.

Plural: E por que têm esse interesse?

Helena: No caso da França, porque a negociação se faz a partir da grade de classificações baseada no conceito de qualificação. E como competência não tem uma grade equivalente, que sirva para os dissídios coletivos, as negociações coletivas etc., a competência é avaliada e remunerada a partir de entrevistas individuais entre os recursos humanos e o trabalhador. Toda a mediação pela ação coletiva, pelo movimento sindical, é evacuada... No Brasil também está havendo esse processo, de discussões a partir da nova Lei de Diretrizes e Bases, com tentativas de definição dos diferentes níveis de competência, dos diferentes níveis de habilidades etc. No momento em que se corporificar em leis, essa redefinição terá uma repercussão bastante grande sobre toda uma série de outros aspectos, inclusive o nível salarial, de rendas etc.

O que se vê hoje mais claramente é uma discrepância muito grande entre as exigências de competência nas empresas e o nível de renda, pois o trabalhador brasileiro tem, de fato, remuneração extremamente baixa. Operadores, trabalhadores ditos semi-qualificados na indústria percebem salários que oscilam entre 300 e 400 reais para 44 horas de trabalho, e se pede a

eles que, se não tiverem o segundo grau, que o façam, freqüentemente fora do horário de trabalho; que eventualmente façam também o terceiro grau e que paguem, porque as empresas geralmente não contribuem para seus assalariados cursarem o terceiro grau, embora ajudem com supletivo a fazer o primeiro e o segundo. Surge toda uma série de requerimentos em termos de nível escolar, de diplomas e de atitudes para fazer trabalhos inéditos, por exemplo, preencher planilhas e gráficos de controle de qualidade de ISO, antes feitos por técnicos, engenheiros, supervisores, contramestres, encarregados etc. Hoje, são os trabalhadores de chão de fábrica que são solicitados, só que não há correspondência entre os salários e as novas atividades.

Essa discrepância entre salário e qualificação é realmente uma das questões não resolvidas, de que têm consciência, evidentemente, os recursos humanos. Mas, por enquanto, nada garante que essa emergência do conceito de competência e a sua validação por leis e decretos do Ministério da Educação não tragam consequências eventualmente desfavoráveis aos trabalhadores. O que me parece interessante no conceito de competência é que, realmente, ele dá preeminência ao indivíduo; são os postos de trabalho que servem de referência para a grade de classificações, enquanto que competência é sempre a competência de um trabalhador.

Plural: Ela sai da idéia de skills, de habilidades formais e objetivas para tudo aquilo que faz a pessoa agir e reagir no momento crítico, conforme o próprio Philippe Zarifian indica?

Helena: Exatamente. Uma das dimensões da definição de competência, segundo Philippe, seria a capacidade de fazer face a situações inusitadas, de reagir aos eventos, aos imprevistos que ocorrem cotidianamente no universo do trabalho.

Plural: O debate sobre competência está sendo incorporado de uma forma perversa na formulação das políticas públicas?

Helena: Creio que pode haver efeitos perversos na evolução do debate social e político em torno da competência. Existe cada vez mais porosidade entre os conceitos e os debates das Ciências Sociais, a empresa e os outros atores sociais. Um exemplo: a questão da formação profissional saiu completamente do âmbito da discussão acadêmica. O que se discute ao nível acadêmico está quase imediatamente no âmbito de discussão dos recursos humanos das empresas, e também dos sindicatos, que se dizem cada vez mais interessados na formação profissional. Não é por acaso que, de vinte anos para cá, discute-se cada vez mais a relação entre universidade e empresa, entre pesquisas acadêmicas e sua utilidade para os diversos atores sociais, para o sindicato, a empresa, o Estado etc.

A noção de competência foi utilizada inicialmente no interior das empresas, desde os anos 70. Em seguida, foi retomada e trabalhada fundamentalmente pelos pesquisadores, a tal ponto que há especialistas da qualificação, como Lucie Tanguy, que recentemente têm escrito sobre a competência por ver toda uma série de “riscos” sociais, políticos e ideológicos envolvidos na utilização dessa noção. O con-

texto mesmo dos debates faz com que essas questões sejam exportadas para fora do âmbito da discussão acadêmica.

Outra questão polêmica é a da empregabilidade: conceito de origem anglo-saxã, inicialmente forjado pelos psicólogos, que nos anos 50 precisaram trabalhar sobre o perfil de pessoas a ser ou não recrutadas pelas empresas. Hoje, o conceito saiu do âmbito acadêmico para ser empregado pelos recursos humanos, que definem a empregabilidade como a capacidade da pessoa de poder se empregar ou de ter que ficar fora do mercado de trabalho. Dizer que os trabalhadores devem conseguir condições de empregabilidade significa apreender a não-empregabilidade, ou o desemprego, como problema de caráter individual, de natureza psico-social.

Plural: Qual é o papel da Sociologia na formação desses conceitos e como os pesquisadores têm se posicionado?

Helena: Sempre temos medo de nos situar num terreno movediço em que se pode ter a impressão servir a causas alheias. Mas acredito que, nas pesquisas que realizamos, pesquisas teóricas ou de tipo mais empírico, o melhor a fazer é trocar o máximo de experiências, de idéias, com seus colegas de “métier”, com seus pares. Se você leva a cabo o que considera como sendo a sua atividade, aumentar os conhecimentos, de um lado, e transmitir esses conhecimentos, de outro, se sua pesquisa servir depois para os recursos humanos aumentarem a produtividade da empresa, desempregarem trabalhadores ou fazerem com que esses trabalhadores desem-

pregados se sintam culpados, não considero que seja uma consequência direta da minha ação enquanto socióloga.

Pessoalmente, tenho respondido positivamente às solicitações, tanto das empresas quanto dos sindicatos, tanto da universidade quanto do Estado. Tenho feito trabalho de consultora para o PBQP (Programa Brasileiro de Qualidade e Produtividade), um programa inter-ministerial do governo brasileiro, desde 93. Respondo na medida das minhas possibilidades todos os pedidos que vem das centrais sindicais, da CUT, da qual recebo mais solicitações, do Dieese. Estou assim influenciando de alguma maneira os diferentes mundos do trabalho. Mas sempre respondo com o que tenho, os meus instrumentos de trabalho, as reflexões que posso fazer a partir das discussões com os colegas, a partir de leitura, a partir do meu trabalho de campo, sobre trabalho industrial fundamentalmente, e que inclui: a qualificação, a organização do trabalho, a cultura, as adaptações de modelos organizacionais, as transferências de tecnologia, tanto de produção quanto de gestão, etc. Então, dentro desses campos, a partir do que estudo, provavelmente as pessoas, os grupos com que entro em contato, vão extrair elementos diferentes a partir dos seus interesses e conhecimentos. A interação com todos esses grupos contribui para minha reflexão.

Plural: No Congresso da Alast de 1996, Juan José Castilho, da Universidade de Madri, queixava-se que a tão decantada interdisciplinaridade da Sociologia do Trabalho falava muito mais para fora

que para dentro da própria Sociologia. Também no encontro da Anpocs de 98 havia certa sensação de que essa interdisciplinaridade estaria levando a uma perda da característica central da Sociologia do Trabalho, ficando em função da Engenharia de Produção, da Administração, por exemplo. Você acha que isso ocorre no Brasil? Em que medida essa discussão está relacionada com o abandono de uma teoria geral para a sociedade?

Helena: A pergunta é interessante. É muito difícil a prática da interdisciplinaridade, e a gente sempre fica oscilando entre o pesquisador enciclopédico, que tenta se formar em tudo, em Psicologia, Administração, Ergonomia etc., até aquelas formas que são relativamente burocráticas, em que há várias equipes que se coordenam. Nesses casos trata-se mais de coordenação do que uma real interdisciplinaridade, na qual há uma equipe de médicos do trabalho, de sociólogos, de economistas, etc. e se tenta um trabalho interdisciplinar através da prática inter-institucional. O risco é de que tal prática não gere um pensamento – não que queira ser a favor do pensamento único, mas é necessário uma unidade de apreensão, um mínimo de coerência. É difícil obter coerência com equipes de vários lugares que não pensam necessariamente numa mesma direção; não digo que pensem igual, mas que pensem numa mesma direção. O problema das comparações internacionais é semelhante. Elas são muitas vezes feitas por uma equipe em cada país, cada uma se especializa nos fatos estudados em seu país, mas, no momento da síntese, não há perspectiva única, apenas justaposição. Essa perspectiva é inimiga da

interdisciplinaridade, pois a tendência natural é a de justapor a apreensão de cada disciplina; de forma autônoma. Acredito que o melhor ainda é formar equipes interdisciplinares. É o caso do Gedisst: contamos com uma psicóloga social, várias sociólogas, economista, uma geografia humana, que trabalha sobre espaço sexuado, sobre como os espaços se apresentam já de início como espaço masculino ou feminino. Há também várias historiadoras, pois sempre consideramos essencial a perspectiva histórica e a periodização. Trata-se de uma prática interdisciplinar que se estruturou gradualmente, porque se trabalhou anos a fio confrontando disciplinas, nem sempre da maneira mais fácil, nem a melhor, mas é uma perspectiva posta em discussão no interior de uma mesma equipe.

Mas é certo que a crise de uma teoria geral da sociedade incide sobre as novas explicações sociológicas e as fragiliza.

Plural: *Essa crise também pode ser associada à própria crise pela qual passa o conceito de trabalho – trabalho assalariado, emprego, enfim, crise do paradigma marxista? Como é que você tem visto esse debate sobre a centralidade do trabalho? Os estudos micro-sociológicos de tipo interacionista consideram o trabalho como uma categoria central?*

Helena: Creio que não. O trabalho pode até ser um dos fenômenos sociais, um dos objetos possíveis, como para Nicolas Dodier, que escreveu sobre *Les hommes et les machines* (ed. Métailié, 1998). Entre os que defendem a centralidade do trabalho penso em Robert Castel. Ele es-

creveu, entre outros, “Centralité du travail et cohésion sociale” (in *Le monde du travail*, dir. J. Kergoat, op.cit, 1998). Para ele, o trabalho é bem mais que o trabalho na sociedade salarial: possibilidade de acesso à educação, à cultura, ao consumo, aos lazeres, à respeitabilidade. Também para Christophe Dejours, o lugar do trabalho, como já dissemos, é central na economia interna da sua problemática teórica. Também citei algumas vezes o texto do Jacob Lima, com entrevistas que ele tinha feito no nordeste e que foi publicado no *Caderno do CRH*, UFBa (n.24-25, 1996) : “trabalhando, a pessoa é vista com mais dignidade e, veja só, um rapaz namorando com uma moça, se for na casa dela, a primeira coisa que o pai pergunta é se ele trabalha...”. Não é só no trabalho que está interessando o pai da noiva, é o seu lugar na sociedade, o seu estatuto, a relação que tem com outras pessoas, etc.; isto é, é muito mais do que o trabalho.

De outro lado, creio que têm razão os que contestam a centralidade do trabalho do ponto de vista da crise do emprego, ou seja, os que acham que o trabalho não é mais central porque a sociedade salarial está em crise: diminuição em números absolutos de empregos, cada vez menos empregos valorizados. Se identificarmos trabalho com emprego, assalariado ou profissional, então existe uma crise do trabalho, e mesmo o fim do trabalho no sentido de um desaparecimento progressivo do volume de empregos tal como existia no fordismo. Porque há uma necessidade cada vez menor de trabalho vivo e um aumento de tec-

nologias poupadoras de mão-de-obra. Nesse sentido, pode-se falar de crise do emprego.

A outra vertente que declara o fim do trabalho também enuncia corretamente que o trabalho do *homo economicus*, o labor, está em crise e fadado a desaparecer, e que o fim do trabalho deve ser concebido no sentido de fim da atividade necessária, da racionalidade instrumental. E esses advogam a emergência de um reino da liberdade, que seria o reino da ação, da inter-comunicação, onde haveria a livre circulação de idéias de indivíduos livres. Dominique Méda, assim como Habermas, considera que o trabalho tem que dar lugar à atividade política, ao político. Méda se refere à sociedade grega, a sociedades em que as atividades necessárias, contingentes, dão lugar ao espaço do político. Na realidade, não há atualidade nessa perspectiva, porque, para falar do fim do trabalho – é o que diz Zarifian – seria necessário que alguma coisa estivesse substituindo o trabalho. Será que o político está substituindo o trabalho como atividade cotidiana, ordinária das pessoas, da massa das pessoas? O “fim do trabalho” não é de atualidade enquanto não houver algo que substitua o lugar que o trabalho ocupa hoje na vida dos indivíduos.

Plural: Se, por um lado, o conceito de trabalho foi ampliado, fazendo justamente com que seja mais prudente falar em crise do emprego que crise do trabalho, de outro, esse trabalho agora ampliado está inserido atualmente em um contexto de grande precarização e desemprego. Como fica então a utopia do trabalho digno, livre, autônomo? Quais

as perspectivas que você vislumbra nesse cenário, e como a Sociologia do Trabalho, tanto na França como aqui, tem lidado com a questão do mercado informal, do desemprego?

Helena: Tanto no Brasil quanto na França, estudos apontam certa positividade, pelos menos entre os que advogam essa perspectiva, na alternativa de um “terceiro setor”, o cooperativismo. Há toda uma série de estudos sobre um certo tipo de trabalho informal, de “trabalho de proximidade”, como se denomina na França, que coloca uma perspectiva mais ou menos otimista em relação a esses trabalhos, como espaços de maior solidariedade, frutos de ações solidárias. Abre-se a discussão sobre a *sociedade solidária*, em torno desses “novos empregos” de proximidade. Não conheço de perto essa literatura, mas o que me deixa algo reticente em relação a esses tipos de trabalho é que são os únicos em que se podem apontar como tendo algum desenvolvimento nessa época de crise, mas são empregos em geral muito precários, mal pagos e majoritariamente ocupados por mulheres. Há uma espécie de demarcação do terreno do emprego, em que as mulheres parecem estar sendo as principais protagonistas desse “terceiro setor”. Isso, evidentemente, não se pode considerar positivo. Alain Lipietz dá o exemplo das passeadeiras em cooperativa, em que, em vez de cada mulher trabalhar passando roupa em casa de maneira isolada, várias se reúnem e vão formar uma cooperativa, na qual realizariam a mesma atividade, mas de forma coletiva e remunerada. Passar de uma atividade isolada para uma ati-

vidade de grupo pode ter um efeito de socialização, mas não creio que vá resolver a crise do emprego nem a questão da formação e da qualificação maior das trabalhadoras. De qualquer modo, a discussão sobre o “terceiro setor” é realmente uma das poucas que está apontando algum tipo de saída considerada pelos seus defensores positiva para o fim do desemprego.

Há outra perspectiva que os juristas do trabalho na França estão apontando – sobre a qual, aliás, Thomas Coutrot havia falado no seminário de Estudos do Trabalho em setembro passado – que é o *contrato de atividade*: não mais um único emprego com um empregador, mas uma relação do indivíduo com um *pool* de empregadores, que teriam que garantir, provavelmente com a ajuda do Estado, os salários nos momentos em que nenhum dos empregadores do *pool* estivesse fornecendo trabalho a esse indivíduo. Haveria momentos de desemprego que não seriam mais considerados como tais, mas momentos sem atividade; e estes poderiam ser superados por uma ajuda pública e privada, por uma junção do público e do privado, para que a pessoa pudesse ter uma atividade pela vida toda, passando de um empregador para outro. Trata-se de uma reformulação bastante grande da noção de emprego, de trabalho. Ela me parece necessária, pois hoje está havendo uma tal mudança no mercado de trabalho, no emprego e nas próprias condições de organização da produção que a questão da volta ao pleno emprego, se não é uma perspectiva utópica, deve ser completamente reconsiderada e reconceitualizada.

Não se pode atribuir hoje à noção de pleno emprego e ao objetivo de volta ao pleno emprego os moldes conhecidos durante os “*trinta anos gloriosos*”, do pós-guerra até meados dos anos 70 na Europa. Assim como a crise da noção de posto de trabalho exige hoje uma redefinição da qualificação, uma outra conceitualização do “pleno emprego” é necessária.

Plural: No Congresso de Sociologia do Trabalho, em Águas de Lindóia, em 1996, você falou que acreditava que o trabalho em tempo parcial para as mulheres na França poderia ser um modelo que depois seria implementado para todos os trabalhadores. Como você está vendo essa questão hoje?

Helena: Essa precarização realmente está se desenvolvendo. Na França, os trabalhadores homens estão passando para tempo parcial mais que as mulheres, e o tempo parcial teve crescimento contínuo desde 92, quando foi criada toda uma série de incentivos às empresas. Hoje concerne mais de 17% da população ocupada, mais de 30% das trabalhadoras. Em estoque, é evidente que o emprego majoritário em tempo parcial é feminino (85%), mas há um crescimento mais que proporcional do trabalho em tempo parcial para os homens. No Brasil, como as relações de trabalho já eram muito flexíveis, não parecia necessário utilizar o tempo parcial como um fator de flexibilidade. Mas, na minha pesquisa atual, entrevistei uma moça que trabalhava numa empresa alimentícia em tempo parcial. Ela ganhava R\$ 98 mensais, algo assim, por 22 horas de trabalho; meio período e meio

salário. Vê-se, ainda mais claramente no contexto brasileiro, que, com o salário em tempo parcial não dá para viver mesmo... E também que, embora já haja uma grande flexibilidade nas relações de trabalho, sempre se quer ter um pouco mais. Daí o começo de implementação do trabalho de tempo parcial. Entretanto, não existem estatísticas sobre essa modalidade de emprego no Brasil.

Pode-se dizer que o desenvolvimento da precarização se faz concomitante com um processo de segmentação de duas categorias de trabalhadores relativamente estanques: uma que trabalha sob contratos mais ou menos estáveis, com emprego mais ou menos assegurado, com treinamento para atingir a polivalência, salário um pouco melhor, etc.; outra bem mais precarizada, com alta mobilidade e descontinuidade na atividade, piores condições de trabalho, salários baixos, ou seja, com uma posição bastante instável no mercado de trabalho. Penso que essa perspectiva de uma dupla segmentação é mais provável que uma generalização do tempo parcial, porque a emergência de novos modelos produtivos supõe trabalhadores relativamente estáveis, com um nível elevado de comprometimento. Há toda uma série de incertezas na condução de um processo produtivo cada vez mais complexo, exigindo experiência, formação, conhecimento da empresa, do entorno da empresa etc. – que não se coaduna com laços precarizados de emprego. Essa perspectiva de uma dupla segmentação parece mais plausível e, nesse processo, as mulheres estão maciçamente no segmento fragilizado, enquanto os homens são mais

favorecidos, estando mais envolvidos nos processos de polivalência, trabalho em equipe, exigindo maior responsabilidade, formação, conhecimento técnico. Mas, no caso das mulheres, também existe atualmente uma segmentação crescente, uma “bipolarização”, como denominam as especialistas do trabalho feminino. Cresce o número de mulheres qualificadas, que “sublimam”, na terminologia de Dejours, isto é, têm trabalhos criativos, mais nobres, mais do *homo faber* do que do *animal laborans*, se quisermos retomar os termos de Hannah Arendt; existe, no outro pólo, uma grande massa de mulheres nos níveis mais baixos de qualificação. Atualmente, em grande número de países, verifica-se esse descolamento, e a criação de um segmento feminino muitas vezes com uma função de responsabilidade, de direção. Elas estão acima dos trabalhadores homens em trabalhos precários, ou como operadores de máquinas, peões. O que mostra a pertinência de uma análise em termos de relações sociais de gênero e de classe porque, se o enfoque for apenas em termos de gênero, pode se ter a impressão de que todas as mulheres são dominadas pelos homens.

Plural: *A prática de homens que se reportam às mulheres começa a ser mais comum nas organizações?*

Helena: Está aumentando o número de mulheres em posição de superioridade hierárquica e profissional em relação aos homens, embora em números absolutos ainda seja muito menor que os homens. Na França, as mulheres de nível executivo, com responsabilidades, atingem quase 10% dessa categoria, o que ainda não parece

muito se considerarmos que elas têm maior escolaridade e obtêm mais diplomas que os homens em todos os níveis, do primário ao superior. Há mais executivas em países como os Estados Unidos do que no Brasil, e no Brasil muito mais do que num país como o Japão ou outros países da Ásia. Apesar dessas diferenças, elas estão, muito mais do que há vinte, trinta anos, em postos de responsabilidade. E as pessoas em posições subordinadas são, em parte, do sexo masculino.

Plural: Em vários de seus artigos, você enfatiza que os estudos de Sociologia sobre globalização e reestruturação produtiva ainda não incorporaram a divisão sexual do trabalho e as noções de gênero, de raça e de suas variantes. Como você está vendo isso no caso brasileiro?

Helena: Ainda há muito poucos estudos no Brasil. Vocês que lêem todo dia Sociologia, porque é o trabalho de vocês, devem perceber que se fala do trabalhador em geral e não se sabe se se trata de homem ou de mulher. Muitas vezes trata-se de mulher ou majoritariamente de mulheres, e se continua utilizando o masculino. As variáveis de gênero às vezes aparecem e às vezes desaparecem, são flutuantes. O que indica que não são categorias estabilizadas de análise sociológica, embora os estudos sobre gênero tenham começado há mais de 25 anos. Outro problema é o da “guetoização”: há uma espécie de formação de um gueto de estudos femininos (*women’s studies, feminist studies, gender studies*) nefasto para os estudos sobre relações de gênero e também para o

avanço da Sociologia em geral. Se considerarmos que ela deve ser irrigada com uma perspectiva de gênero, é importante que em todos os campos da Sociologia essa dimensão apareça de maneira central. Ora, o que se formou é uma espécie de “ontologia regional”, uma ontologia regional do gênero. Há um campo das questões de gênero, mas que não aparece em nenhum dos outros campos, e as especialistas na questão ficam concentradas naquele campo; não são consideradas pesquisadoras atuantes num plano mais geral. E, às vezes, para serem levadas em consideração no campo da Sociologia geral, elas têm que ocultar, colocar em plano secundário as análises em termos de gênero para poder sobreviver na sua disciplina, para serem consideradas pelos outros, sobretudo pelos homens.

É difícil os sociólogos levarem em conta na sua análise a dimensão de gênero: “conheço, mas também não vai ter uma repercussão fundamental sobre o que estou produzindo”. O que é desvalorizante em termos de trabalho, desvalorização que se repete ao nível das instituições, das publicações: um livro sobre gênero as editoras já sabem, reduz o número de pessoas que vão adquirir. Se você escreve um livro sobre o “futuro do trabalho”, como o De Masi, vai vender, porque se trata do “futuro do trabalho”; se você escreve sobre o “futuro do trabalho feminino”, pouca gente vai comprar, só as pessoas que trabalham com gênero, os outros vão achar que é muito especializado e que não é interessante.

Existe uma questão que é de ordem

epistemológica e que é uma postura da nossa equipe: não trabalhamos sobre o trabalho feminino ou sobre mulheres, mas sobre as relações entre homens e mulheres; um real conhecimento do trabalho feminino requer comparação com o trabalho masculino. Por exemplo, quando constitui uma amostra tento ter uma representatividade equilibrada por sexo; nas fábricas onde há pouca mulher e que, se eu sortear, vai dar uma mulher e vinte homens, faço uma amostra aleatória estratificada. Comparar trabalhos dos dois sexos é importante para não ter um conhecimento parcial. O acúmulo de conhecimentos sobre trabalho feminino, sem comparação com o trabalho masculino no mesmo setor, na mesma empresa, no mesmo ofício, na mesma profissão, é limitado porque se restringe a uma categoria.

Por exemplo, a LER – Lesão por Esforços Repetitivos –, consideramos fundamentalmente uma doença profissional de mulheres, porque elas estão concentradas nos trabalhos repetitivos e monótonos. Na minha pesquisa, a LER atingia um número significativo de mulheres nas empresas alimentícias, em que, no setor de embalagens, as mulheres faziam rapidamente os mesmos gestos; no setor farmacêutico, nos quais faziam a inspeção de ampolas, repetindo os mesmos gestos 8 horas por dia; na indústria de vidro, em que praticamente havia só homens. Assim, há um grande número de homens que também sofrem de LER porque fazem trabalho repetitivo, como colocar pára-brisas em armações, trabalho repetitivo que combina altas cadências e esforço físico, porque são peças de 8

quilos. Assim, essa doença profissional atinge tanto homens quanto mulheres, mas com uma diferença: o esforço físico, o trabalho pesado se acrescenta, no caso dos homens, às características de repetitividade, monotonia etc. Assim, a comparação homem/mulher aumenta o conhecimento sobre condições de trabalho e saúde na indústria.

“Divisão sexual do trabalho”, assim como “trabalho feminino” ou “gênero”, tem o mesmo efeito desencorajador sobre o leitor potencial porque atualmente são praticamente sinônimos. As pessoas consideram que você vai falar de mulher, e é um problema. Ainda tenho essa possibilidade de, pesquisando firmas multinacionais, organização do trabalho, políticas de emprego etc. ter a aparência de alguém que trabalha com questões gerais, mesmo que integre simultaneamente a perspectiva homem/mulher. Na realidade, parece necessário combinar as duas coisas, uma perspectiva de análise global mas, ao mesmo tempo, correlacionar gênero, classe, raça. Entretanto, por ter uma formação intelectual na França, tenho alguma dificuldade de incluir a dimensão raça, porque é uma dimensão pouco privilegiada nos estudos franceses, inclusive na área de gênero. As que trabalham sobre gênero na França, não trabalham sobre gênero e raça. E é até esquisito, porque a imigração na França é muito grande, há muitos negros, árabes; então, a questão da classe e da etnia deveria ser considerada, mas não há comparação com a importância que tem, por exemplo, nos Estados Unidos. As estatísticas francesas ofi-

ciais não incluem raça, hesita-se no uso do próprio termo, e o eufemismo “etnia” é mais usado.

Plural: *A dimensão geracional também é bem menos pesquisada, não é?*

Helena: Ao contrário, parece-me objeto de mais estudos atualmente. O desemprego dos jovens é muito grande, chega-se a uma taxa de 30% a 40%, no caso de jovens do sexo feminino, quando a taxa de desemprego geral é 14%. Assim, está sendo muito importante trabalhar sobre os jovens nos últimos anos na França, em virtude das políticas públicas de emprego; o desempregado de longa duração é o desempregado jovem do sexo feminino. São as duas categorias para as quais são necessárias políticas específicas, daí ter crescido o número de estudos sobre trabalho e emprego dos jovens. Ao contrário do Brasil, os estudos sobre raça continuam raros. Os que estudam raça não estudam trabalho, não há praticamente ninguém que estude trabalho e simultaneamente o homem negro e a mulher negra. Estuda-se a relação entre raça e violência, por exemplo, ou discute-se violência nos subúrbios, ou então é a questão do racismo mesmo, da ideologia racista, do racismo ordinário, e aí há especialistas como Terguieff, que estudam o racismo, mas não em relação ao trabalho.

Os estudos que combinam gênero, trabalho, classe e raça praticamente não existem. Uma exceção notável é a socióloga Colette Guillaumin (*Sexe, race et pratique du pouvoir. L'idée de nature*, Paris, Côté Femmes, 1992)

Então, é claro que as pessoas que consideram essa perspectiva teoricamente correta, como uma parte dos pesquisadores do Gedisst, na realidade têm que começar esse trabalho. Aqui no Brasil, é normal integrar a variável raça, inclusive no IBGE e em todos os órgãos de análise estatística; mas, na França, é considerado racismo. Nunca poderia, por exemplo, abordar questões sobre raça em um questionário. De-me conta, numa das empresas em que estou pesquisando, que havia muitos negros, muitos pardos, muitos mulatos. Realmente era muito importante o número de mulatos e de pretos num trabalho de alto risco, trabalho com acidentes graves – lesões e mortes – em número bastante significativo; um trabalho pesado, requerendo muita atenção, com baixos salários, sem grandes perspectivas de carreira, de passagem a um nível mais qualificado. E nesse trabalho estavam concentradas pessoas de raça negra. Mas não inclui no início essa dimensão e nem sei se posso tratá-la com pertinência, pois não faz parte da tradição metodológica francesa. Isso tem a ver com as instituições, com a cultura, com a percepção que as pessoas têm do que fazem ou não numa pesquisa. Na França, é considerado discriminação racial utilizar tal variável; você nunca vai ter esse recorte, vai ter os jovens que responderam tal coisa em relação às eleições, a classe social deles, se é homem ou mulher, mas você nunca vai encontrar a que raça pertencem.

Plural: *Há um livro da Marilena Chauí (CHAUÍ, Marilena. Conformismo e resistência – aspectos*

da cultura popular no Brasil. São Paulo, Brasiliense, 1986) *no qual ela caracteriza a sociedade brasileira como uma sociedade autoritária e trabalha a questão do conformismo e da resistência. Nessas pesquisas que você tem feito no Brasil, nota, depois de toda a reestruturação produtiva que nós tivemos, a introdução de novos padrões nas relações de trabalho? Houve alguma mudança nesse corte, nesse padrão autoritário das relações de trabalho, e isso tem algum rebatimento na sociedade como um todo?*

Helena: A divisão social do trabalho no Brasil é bem mais pronunciada que em países como o Japão, porque aqui não existe redistributivismo em termos de renda. Isso explica em boa parte essas segmentações sociais fortes na sociedade brasileira, por exemplo, entre trabalhador manual e trabalhador intelectual. Em termos de salário, um pode vir a ganhar 300 vezes mais que o outro. Não há proximidade nem intelectual, nem cultural, nem social entre pessoas que vivem em mundos tão diferentes em termos de renda, de propriedade, ter carro ou enfrentar dois ou três ônibus, morar numa casa com piscina, com empregados, ou ter apenas dois cômodos onde moram sete ou oito pessoas, porque se está construindo sua casa própria pouco a pouco. São realidades muito díspares para que uma divisão social menor seja possível. Essas características societárias contam muito.

Outra característica histórica importante é a escravidão, processo presente no Brasil até um período relativamente recente. Essa herança permeia os contrastes entre os

trabalhadores braçais, ditos menos qualificados, e a gerência, os engenheiros etc. Estes últimos estão numa situação social, de origem social e familiar, totalmente diferente da dos trabalhadores com quem estão na mesma empresa, mas não “convivem”. Tais diferenças podem diminuir com a introdução de sistemas participativos, de modelos de envolvimento do trabalhador, de menor distância entre este e a gerência. Por exemplo, nas entrevistas, os operários mencionam como parte das mudanças o fato de não haver mais uma separação entre restaurantes para a gerência e os trabalhadores. Também afirmam que atualmente têm mais possibilidades de falar com pessoas com quem antes não falavam, com os chefes, que pedem opiniões, existe algum intercâmbio. Mas tudo isso me parece ainda bastante superficial em relação às diferenças que se mantêm, sobretudo porque outros signos de distinção recriam as diferenças suprimidas. Não estou dizendo que serão sempre irreduzíveis, mas o fato de você ser solicitado a dar alguma sugestão, o fato de comer no mesmo restaurante, não significa que as diferenças sociais, culturais e econômicas diminuam; quanto à última, bem ao contrário, porque o salário real não aumentou – quer dizer, a não ser em 94/95 – e está mesmo havendo uma diminuição. Parece-me difícil conciliar mundos cultural, social e economicamente tão diferentes com um “passe de mágica”. A gestão participativa não toca a natureza profunda das relações entre gerência e trabalhadores. Se, no Japão, tais relações são de maior proximida-

de, não foi graças ao sistema participativo, mas é o sucesso deste que pode ser atribuído a uma proximidade sócio-econômica e cultural muito maior entre essas categorias sociais.

Também a experiência histórica da escravidão numa sociedade extremamente autoritária, ainda hoje, desvaloriza enormemente o trabalho manual e valoriza o diploma, sobretudo diplomas de engenheiro, médico, advogado, etc. A comparação salarial é de outra ordem, com o escravo que trabalhava e não ganhava nada. É um pouco como as mulheres, cujo trabalho doméstico é gratuito, feito “por amor” aos filhos e ao marido. O fato de elas ganharem menos que os homens numa série de funções equivalentes mostra que a comparação não é com o trabalho masculino, mas com o trabalho gratuito que efetuam na esfera doméstica. Tenho a impressão de que a comparação do salário do trabalhador de chão de fábrica hoje no Brasil é feita não com os salários de trabalhadores de outros países, mas com o momento em que o trabalhador escravo não ganhava nada pelo seu trabalho. As ações coletivas, o movimento sindical, têm trazido algumas mudanças nesse quadro: por exemplo, as lutas pela dignidade, estudadas por várias sociólogas(os) no Brasil.

O sindicalismo também traz uma série de referências, inclusive de outros países, de outras fábricas etc. O trabalhador mais organizado pode começar a reivindicar, a ver seu salário como ridículo em relação ao que ganha o seu homólogo do mesmo grupo industrial no país de origem. Mas não é o caso da massa dos

trabalhadores, que não tem essas referências. Assim, as referências históricas podem ter um papel na valoração atual dos salários, das rendas, dos estatutos etc. Creio que se trata ainda de uma sociedade autoritária, Marilena tem toda razão; uma sociedade que dá uma importância muito grande ao diploma. Nisso eu acho que está nas antípodas de países como a Alemanha, o Japão, que valorizam o saber técnico, a experiência técnica, e relativamente menos os diplomas.

Plural: Em relação às mulheres, você acha que houve uma transformação muito grande?

Helena: O que notei na minha pesquisa é que os homens da classe operária fazem mais trabalho doméstico do que constatamos, eu e John, nas pesquisas que fizemos em 82 e em 86. Acredito que isso não se deve ao fato de que eles mudaram de alma, nem de mentalidade, mas ao fato de que há muito mais mulheres trabalhando profissionalmente, e eles mesmos exprimem isso: “a minha mulher trabalha, então, quando estou fora do meu turno, já vou adiantando, porque não tem cabimento ela também ter que fazer tudo”. E elas certamente não poderiam fazer tudo. Essa mudança em relação ao trabalho doméstico pode mudar as relações de gênero, e na sua origem está essa grande mudança no mercado de trabalho, com o crescimento da taxa de atividade feminina no Brasil e em todo o mundo. Outro fato a mencionar é que as mulheres conseguem responder positivamente às inovações organizacionais, mas com novas dificuldades. Numa das empresas pesquisadas, a exigên-

cia é de terceiro grau para a função de encarregada de produção. Como elas não têm acesso à USP ou à Unicamp, terceiro grau significa faculdade particular, isto é, pagar quinhentos e poucos reais em São Paulo, trezentos e poucos no Rio, com salários menores que o preço das mensalidades. As soluções são hora extra no sábado ou ter um companheiro ou um marido que ganhe mais e que possa ajudar a pagar a mensalidade da faculdade, se elas querem ter o mínimo de perspectiva de carreira. Ser encarregada é ter sete-oito pessoas sob sua coordenação; não seria necessário terceiro grau. Mas se a exigência é segundo grau completo para operadora de máquina, deve ser de terceiro grau para o cargo superior, e elas vão todas fazer Administração de Empresas. O que se pode aprender no curso de Administração de Empresas numa faculdade particular que seja útil para ser líder de produção ou encarregada? É um sacrifício descomunal, porque trabalham já o dia inteiro e, depois, em vez de irem para casa, onde têm filhos pequenos, que ficam com o marido ou com uma vizinha, vão fazer faculdade à noite. São 3 a 4 horas, chegam em casa 11, 11h30 da noite, fazem as coisas de casa, dormem e no dia seguinte vão operar a máquina...

Zarifian, no seu livro *Objetif compétence* – que está sendo traduzido para o português pela Atlas – diz que o diploma é um instrumento de seletividade. As empresas supõem que, se você chegou a fazer o segundo grau completo e conseguiu o diploma, já passou por toda uma série de testes que a sociedade impõe às pessoas para garantir confiabilidade, educação, capacidade de

conversar, de anotar bem as coisas, de ter conhecimentos de línguas, de ter toda uma série de habilidades e atitudes, de saberes. O diploma já está certificando que a pessoa é apta para todas as situações complexas que deverá enfrentar no cotidiano da produção. A importância do diploma, da formação escolar, estaria mais nessa função de seletividade que propriamente nos conteúdos de ensino, nos currículos etc.

É impressionante o aumento das matrículas no ensino médio, de 57% em um ano, e isso em quase todos os estados. Do ponto de vista demográfico, da evolução da população escolarizada regular, seria impossível explicar esse aumento. Porcentagem significativa das matrículas é de adultos em cursos noturnos. Imagine se, há vinte anos, uma caixa de supermercado ia fazer Administração de Empresas... Nos anos 80, encarregada, líder de produção tinha apenas o primeiro grau incompleto.

Plural: Por que você acha que isso está acontecendo?

Helena: É um pouco artificial, mas uma maneira de ganhar tempo, porque nos outros países a configuração de instrução já é mais equilibrada. Aqui, então tentando puxar porque o requerimento das empresas está sendo muito elevado pelo processo de abertura comercial, com a imposição de práticas para assegurar competitividade, do tipo ISO 9000, QS etc.

Plural: Há um descompasso entre a exigência de formação escolar e a mobilidade social? Parece que estamos diante de um paradoxo.

Helena: Para os que têm uma perspectiva de mobilidade social, a única forma de concretizá-la atualmente é fazer esse sacrifício de estudar à noite três-quatro anos, que, aliás, fazem muitas vezes em seis-sete anos. Uma operária disse-me que ela iria desistir de estudar porque tem uma filha de 13 anos que quer ingressar numa universidade e, assim, ela tem que escolher, ou ela ou a filha. Já decidiu que vai ser a filha e... Pode-se imaginar

o que isso pode acarretar em termos de ansiedade, de angústia, de frustração, porque se trata de uma mulher ainda jovem, que quer fazer o terceiro grau, que tem vontade de continuar a estudar, mas, como é caro, não tem outro jeito... Será que do ponto de vista das perspectivas do ensino no Brasil, há alguma possibilidade de alguém dessa faixa social vir a ter um dia acesso ao ensino superior gratuito? ■