

# Sociedade e Cultura 3

CADERNOS DO NOROESTE  
Série Sociologia



**ORGANIZAÇÕES,  
QUALIDADE  
E TRABALHO**

Instituto de  
Ciências Sociais  
Universidade  
do Minho

**Título:** **CADERNOS DO NOROESTE – VOL. 16 (1-2), 2001**

**Director:** Engrácia Leandro (Directora do CCHS)

**Título:** **Série Sociologia**  
*Sociedade e Cultura 3*

**Coordenador:** Manuel da Silva e Costa

**Conselho Científico:** Ivo Domingues • José Neves • Ana Paula Marques • Joel Felizes • Carlos Veiga • Eugénia Rodrigues • Márcia Duarte

**Conselho de Redacção:** Albertino Gonçalves • Alice Matos • Ana Duarte • Ana Brandão • Ana Paula Marques • António Joaquim Costa • Carlos Freitas • Carlos Veiga • Emília Araújo • Ernesto Figueiredo • Eugénia Rodrigues • Helena Machado • Ivo Domingues • Jean-Martin Rabot • Joel Felizes • José Pinheiro Neves • José Cunha Machado • Manuel Carlos Silva • Manuel da Silva e Costa • Márcia Marina • Maria Engrácia Leandro • Paula Mascarenhas • Rita Ribeiro • Susana Silva • Teresa Mora • Vera Duarte

**Secretariado de Redacção:** Ana Brandão • Eugénia Rodrigues • Joel Felizes • José Manuel Cordeiro • Manuel Carlos Silva

**Apoios:** A edição deste número foi financeiramente apoiada pela Fundação para a Ciência e Tecnologia

**Edição:** A Série de Sociologia dos *CADERNOS DO NOROESTE Sociedade e Cultura*, é editada semestralmente (dois volumes/ano ou um volume duplo/ano) pelo Centro de Ciências Históricas e Sociais da Universidade do Minho, *Campus* de Gualtar, 4710-057 Braga

**Assinatura Anual:** Portugal, Países de expressão oficial portuguesa e Espanha  
15 € (individuais) 17,50 € (instituições)  
Outros países:  
US\$20 (individuais) US\$30 (instituições)  
Preço deste número 12,50 €

**Recensões:** Quando os autores/editores desejarem a publicação de recensões, deverão submeter ao Conselho de Redacção dois exemplares dos trabalhos em causa. O Conselho de Redacção, no entanto, não se obriga a publicar recensões de todas as obras que lhe sejam enviadas com esse objectivo

**Capa:** Ivo Domingues e fotografia de José Pinheiro Nunes

**Motivo da Capa:** Fotografia de um artesão de Trás-os-Montes

**Execução gráfica:** BARBOSA & XAVIER, LDA. - ARTES GRÁFICAS  
Rua Gabriel Pereira de Castro, 31 A-C, 4700-385 Braga  
Tels. 253 263 063 - 253 618 916 • Fax 253 615 350  
e-mail: barbosa.xavier@clix.pt

**Tiragem:** 500 exemplares

**Redacção, Administração e Publicidade:** **CADERNOS DO NOROESTE – Centro de Ciências Históricas e Sociais**  
Universidade do Minho, *Campus* de Gualtar, 4710-057 Braga  
Tels. 253 604 100 - 253 676 987 • Fax 253 676 966  
<http://www.ics.uminho.pt/sociologia>

**ISSN:** 0870-9874

**Depósito legal:** 17102/87

**Solicita-se permuta • Echange wanted • On prie l'échange • Sollicitamo scambio**

## NOTA PRÉVIA

**C**OORDENADO pelo Professor Manuel Silva e Costa, este terceiro volume da publicação *Sociedade e Cultura*, dedicado ao estudo das **Organizações, Qualidade e Trabalho**, é o primeiro que se assume claramente como temático. Procuraremos, doravante, prosseguir com a edição de números total ou parcialmente temáticos.

Criado o Núcleo de Estudos em Sociologia (NES), competirá a esta unidade de investigação, associada ao Departamento de Sociologia, assumir a publicação da revista *Sociedade e Cultura*. Esta passagem de testemunho constituirá, certamente, uma altura propícia para colmatar algumas lacunas ainda persistentes e acertar a composição da revista, para promoção e salvaguarda da sua qualidade, identidade e abertura.

Pierre Bourdieu legou-nos um jeito firme mas paradoxal, quase trágico, de encarar o ofício do sociólogo: um exercício contingente e problemático nos seus fundamentos mas que nem por isso perde autoridade e responsabilidade ao nível dos seus resultados. Para Bourdieu, a relatividade do conhecimento sociólogo não justifica a demissão nem o laxismo, antes pelo contrário, exige um rigor redobrado. Esta atitude aproxima-o de Max Weber e retoma, de alguma forma, a aposta de Pascal num *Deus Escondido*, de existência incerta e demonstração improvável, mas que, apesar disso ou, melhor, por isso mesmo, requer uma profissão de fé mais ousada e mais radical.

Apostemos, pois.

ALBERTINO GONÇALVES



# **ORGANIZAÇÕES, QUALIDADE E TRABALHO**

## **Uma breve apresentação**

MANUEL DA SILVA E COSTA \*

1 – A publicação do terceiro número da Série Sociologia da revista Cadernos do Noroeste tem um duplo objectivo: dar início à publicação de números temáticos na demanda de uma maior coerência e, de alguma maneira, dar conta da formação de uma Linha de Investigação no seio do Núcleo de Estudos em Sociologia (NES), unidade de investigação em fase de criação, integrada no Departamento de Sociologia.

Os artigos agora publicados, expressão e obra de um grupo alargado de cientistas sociais, nacionais e estrangeiros, articulam-se à volta das práticas organizacionais, da qualidade organizacional, do trabalho, do emprego, da construção das identidades de algumas categorias profissionais.

2 – O estudo da mudança e da inovação organizacional bem como da sociologia da qualidade constituem hoje campos privilegiados da investigação social.

Dentro deste tema incluímos dez artigos que nos pareceram todos de muito boa qualidade.

Manuel da Silva e Costa, partindo do conceito de participação enquanto processo de racionalização e de distribuição do poder, faz uma análise crítica da organização burocrática e capitalista. Procura mostrar

---

\* Professor Catedrático do Departamento de Sociologia, ICS, da Universidade do Minho.  
Email: mscosta@ics.uminho.pt

os sinais de emergência de um novo modelo de organização centrado na criatividade e na valorização do capital humano.

James R. Taylor, professor da Universidade de Montréal, analisa os processos de formação de um novo modelo de organização baseado nas novas tecnologias da informação e nas novas formas de conhecimento. A invenção da televisão e da informática, com a sua base electrónica, estão produzindo um novo modelo de organização, uma organização cuja função primária é a inovação.

Por sua vez, Jean-Martin Rabot dá-nos uma releitura dos estudos de Max Weber sobre o conceito de burocracia, rompendo com as análises tradicionais e mostrando que este autor clássico se aproxima mais da sociologia crítica do que da perspectiva funcionalista. «Weber, diz J.-M. Rabot, não é o pai da sociologia das organizações nem o defensor ardente da burocracia.»

John Law, professor de sociologia na Universidade de Lancaster, apresenta-nos no seu artigo, que é a tradução da introdução ao seu livro «Actor Network and after» (1999), a teoria do actor rede. A novidade desta perspectiva está na tentativa em ultrapassar a tensão ou mesmo a oposição entre a estrutura organizacional e a lógica dos actores e da acção social.

Na sequência do estudo sobre as práticas organizacionais, Manuel Costa e Joel Felizes analisam as lógicas do poder local, as estratégias e os mecanismos de decisão das elites autárquicas no processo de integração europeia.

Ana Paula Marques e Carlos Veiga, em contraponto com as perspectivas tradicionais, deslocam a análise do conceito de participação para contextos sociais intermédios – o meio urbano. A partir das características familiares, económicas, profissionais, para além de outros factores, procuraram identificar os padrões de participação dos habitantes de uma comunidade urbana. Pensamos que tal perspectiva poderá dar um novo impulso e aprofundamento aos estudos da participação, libertando-os dos constrangimentos micro-organizacionais.

Sobre o desenvolvimento sócio-cultural da sociedade da informação através das novas tecnologias, bem como sobre a eficácia da comunicação inter-organizacional são publicados dois estudos de grande interesse, respectivamente do professor António B. Moniz e Bettina J. Krings e de Carlos Veiga com Maria Inácio.

Brandão Moniz e Bettina Krings estudam as relações entre a introdução das novas tecnologias da informação e as mudanças provocadas nos sistemas de trabalho.

Carlos Veiga e Maria Inácio mostram-nos como os processos de crescimento das estruturas de tipo inter-organizacional, ou de qualquer organização complexa, para além de todo um conjunto de factores, dependem dos sistema de comunicação.

Ivo Domingues, com o seu artigo sobre a qualidade, oferece-nos uma excelente reflexão sobre a qualidade como um campo da sociologia e da gestão em acentuada expansão. A qualidade é uma construção social dependendo não só de toda a organização como da cultura e da participação das pessoas. São cada vez mais frequentes os estudos sociais acerca das práticas organizacionais da qualidade. Este trabalho apresenta a qualidade como um «ponto de encontro» onde as diferentes ciências sociais – a sociologia, a gestão, etc., poderão produzir explicações acerca dos processos, das práticas e das racionalidades em gestão da qualidade.

Finalmente, José Manuel Cordeiro, com base nos três principais livros de Alfred Chandler a saber: «Strategy and Structure», «The Visible Hand» e «Scale and Scope», dá-nos em síntese uma visão da influência deste autor norte-americano na sociologia das organizações bem como uma breve análise do impacto das suas obras em Portugal.

Todo este primeiro grupo de trabalhos publicados pretende não só dar conta da evolução dos estudos sociais das organizações, salientando em particular alguns dos seus principais eixos: a mudança e a flexibilidade organizacional, a inovação e a comunicação, as novas formas de conhecimento, uma nova conceptualização dos actores e das suas práticas bem como as estratégias do poder e da participação. Um desafio que só os leitores poderão dizer se foi alcançado.

3 – As novas tendências em sociologia do trabalho dão relevo e ênfase ao estudo das situações e dos contextos de trabalho, às mudanças tecnológicas, às trajectórias profissionais etc.

Ana Paula Marques dá-nos, num suculento trabalho, uma análise das dinâmicas da relação entre o trabalho e o emprego a partir da situação concreta da inserção profissional dos jovens diplomados, isto é, procura mostrar como a transição da escola para o trabalho constitui um «ponto crítico» na história profissional de cada um.

Elísio Estanque, da Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra, estuda de forma aprofundada os desafios e as aplicações sociais da introdução das novas tecnologias no sistema produtivo português.

Sobre contextos e práticas profissionais de grupos específicos temos o gosto de publicar um conjunto de cinco artigos, todos eles a meu ver, de excelente qualidade analítica.

Hermes A. Costa, da Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra, propõe-nos um conjunto de desafios para melhorar a formação sindical, tendo em vista a subida dos níveis de qualificação da mão-de-obra nacional. Neste sentido, diz o autor, resta-nos um longo caminho a trilhar.

Maria C. Quinteiro, da Universidade de São Paulo, estuda as relações entre trabalho e família a partir de dois contextos particulares: as cidades de Lisboa e de São Paulo. Procura, sobretudo, mostrar como o desemprego, em particular o do homem, tem influência negativa na organização e na vida familiar.

Emília Rodrigues Araújo brinda-nos com um estudo deveras curioso sobre as formas como os doutorandos gerem o seu tempo de dispensa de serviço docente para prepararem os doutoramentos. Diz a autora que as formas de controlo e de gestão do tempo dependem, entre outras variáveis, «do estilo de orientação».

Carlos Manuel Gonçalves, da Universidade do Porto e José Manuel Resende, da Universidade Nova de Lisboa dão-nos dois artigos de grande valia sobre a construção das identidades e das culturas profissionais, respectivamente sobre a «construção da profissionalidade das economistas» que tentam apropriar-se da função de contabilista e sobre a «construção da identidade profissional» dos professores do ensino secundário ao longo do Estado Novo.

Finalmente, mas não menos importante, Manuel Carlos Silva dá-nos conta, num denso texto, das virtualidades e dos limites do pensamento de Sen, tendo em vista perceber, no presente e no futuro, a importância do trabalho na construção histórica e no desenvolvimento das sociedades.

A todos os que produziram este conjunto valioso de textos originais e a todos os nossos leitores desejo exprimir um reconhecido obrigado, tanto em nome da Equipa que coordenou este terceiro número da Série Sociologia, como em nome da Senhora Directora do CCHS, Professora Engrácia Leandro e no do Senhor Director do Departamento de Sociologia do ICS, Professor Albertino Gonçalves.

**Organizações  
e Práticas da Qualidade**



# **O REENCANTAMENTO DA ORGANIZAÇÃO: A ORGANIZAÇÃO PARTICIPATIVA E A MUDANÇA DE PARADIGMA CIENTÍFICO**

MANUEL DA SILVA E COSTA \*

## **RESUMO**

Este texto, partindo do conceito de participação enquanto processo global de racionalidade e de distribuição do poder, faz um balanço crítico da forma como as sociedades modernas se organizaram, salientando os múltiplos sinais de crise da organização capitalista e apontando as possibilidades de emergência de um novo paradigma, centrado na valorização da criatividade, na valorização do capital humano e, por isso, num reencantamento da organização.

## **Introdução**

Muitos são aqueles que, ao longo destes últimos anos, têm tratado do tema da participação. Homens políticos, gestores, sociólogos e psicólogos falam e discorrem sobre a participação cidadã na sociedade, sobre a participação no seio das estruturas organizacionais, implicando uma reorganização do poder e das relações laborais, uma participação como forma e mecanismo de integração e de envolvimento de todos os actores na dinâmica dos objectivos das organizações.

Não surpreende esta polifonia de discursos e de significados atribuídos ao conceito de participação pelos diferentes cientistas sociais. Significa, apenas, como aconteceu com a elaboração de outros conceitos no quadro das Ciências da Administração e da Organização, que se está num período

---

\* Professor Catedrático do Instituto de Ciências Sociais da Universidade do Minho.

de fecunda reflexão acerca da ideia de participação, como chave de leitura e de entendimento do todo organizacional, como aconteceu, por exemplo, com o conceito de burocracia estabelecido pela sociologia weberiana. Em contra-luz com a ideia de burocracia, vista como uma forma superior de racionalidade instrumental e de dominação, que caracterizou as sociedades modernas (Clegg: 1998), a ideia de participação implicará uma mudança de racionalidade e uma reorganização do poder e das respectivas hierarquias, tanto no seio da sociedade, globalmente considerada, como no seio das organizações. A participação é um processo global: um processo de pensamento, de produção de saberes e de significados, bem como um processo social de produção económica, política e organizacional. Não é possível instaurar a democracia na sociedade, com a exclusão das organizações ou vice-versa. Como não é possível implementar a participação nos processos de gestão das funções no seio da organização, excluindo determinados sectores ou campos da acção colectiva, como por exemplo, a participação na estrutura dos interesses materiais.

A minha reflexão, partindo do conceito de participação entendida como um processo global de racionalidade e de distribuição do poder, pretende orientar a discussão acerca de uma possível teoria sociológica da participação. O que é que, no fundo, legitima um discurso sociológico sobre a participação?

A meu ver, a participação, como processo social e histórico, inscrever-se-á em contra-ponto ao processo que esteve na base do triunfo da organização burocrática, como o verso e o reverso da medalha.

## **1. O triunfo da burocracia e a perspectiva determinista dos saberes**

Na perspectiva weberiana, a superioridade da organização burocrática, própria das sociedades modernas e industriais, reside na sua superioridade técnica, isto é, na sua racionalidade instrumental. Por outras palavras, burocracia racional e legal e forma capitalista de produção são aspectos da mesma realidade social.

A forma capitalista de produção, base económica da burocracia, implica antes de mais, a possibilidade de um desenvolvimento ilimitado da produção de bens a serem transaccionados no mercado, criando as condições de uma valorização constante do capital.

Com o desenvolvimento da economia monetária, as relações mercantis assumem um carácter formal, abstracto e racional. A implantação da economia de mercado possibilita igualmente a passagem das burocracias patrimoniais, prebendárias, rendatárias a burocracias monetárias e assalariadas. As relações tradicionais de dependência pessoal, de vassalagem e de nepotismo, são substituídas pelas relações de dependência formal, hierárquica e funcional.

A burocracia é um instrumento de eficiência, coordenando e controlando os meios em vista de fins, como o lucro é a alma e a filosofia do capitalismo (Weber: 1969).

Um dos maiores dilemas, quer da economia capitalista, quer da organização burocrática foi a formação do individualismo, esvaziando o indivíduo da sua alma, isto é, da sua emotividade e subjectividade. Tanto a nova divisão técnica do trabalho industrial como a organização funcional no seio das burocracias modernas ignoram o indivíduo, com os seus projectos e anseios, com as suas identidades, valores e significados.

A organização burocrática, caracterizada pela determinação técnica e funcional – recorro à metáfora da máquina e do relógio – corresponde não só à forma capitalista de produção, mas sobretudo a uma determinada visão do mundo, a um determinado modelo de civilização, a uma determinada estrutura de pensamento: o pensamento racional e indutivo, por oposição ao conhecimento metafísico e religioso, e, finalmente, a uma determinada concepção da ciência, baseada no paradigma das certezas.

A civilização ocidental com os seus valores, a sua cultura, o seu método de conhecimento e de fazer ciência, a sua forma de organização económica, administrativa e política está repleta de semânticas e de lógicas deterministas e lineares.

Como arquétipo do determinismo científico e técnico, o homem moderno não conseguiu ainda libertar-se totalmente do determinismo astrológico e religioso. A vida dos homens e da sociedade, o curso das coisas como os resultados da acção colectiva dependeriam directamente do movimento dos astros. O hábito de consulta do horóscopo tem por objectivo descobrir e interpretar a história de cada um e da sociedade.

Por outro lado, o determinismo religioso, que concebe Deus como um «Relojoeiro» conduzindo de forma mecânica os acontecimentos sociais, tem fortes implicações na leitura e na compreensão ou explicação da organização social. As sociedades pré-capitalistas, e ainda determinadas formas actuais de pensamento estão eivadas de um forte determinismo religioso e social. Todas as formas de naturalização das relações sociais e de estratificação social, como todas as formas de sacralização do poder e das instituições, a começar pelo Estado, são, no fundo, consequências do pensamento determinista de cariz religioso.

A. Comte fez uma leitura da História em termos evolutivos e deterministas: o pensamento positivo deveria suceder ao pensamento metafísico, como este ao pensamento mágico e mítico. Igualmente para Fourier, as diferentes formas de organização social e política organizam-se e sucedem-se de maneira determinista e evolutiva: a barbárie, que ele identifica com a monarquia destituída pela Revolução Francesa, deverá dar lugar à civilização: o capitalismo. Por sua vez à sociedade capitalista deverá suceder a sociedade socialista, fundada na harmonia.

R. Descartes (século XVII), com o seu pensamento lógico e matemático, capaz de prever o movimento dos corpos da natureza, é o primeiro a romper com o determinismo astrológico e religioso e lançar as bases do determinismo científico e técnico. O sucesso da mecânica celeste de Galileu e de Newton leva o homem a pensar que o futuro do Universo, do Homem e da Natureza é absolutamente previsível, desde que avaliado e estudado com os instrumentos de cálculo adequados. O moderno modelo de fazer ciência seria aquele que fosse capaz de descobrir as regularidades da Natureza e da sociedade e de prever a sequência evolutiva dos acontecimentos.

Pierre Simon, matemático francês, e na linha de Descartes, exprimiu em 1814 e de forma lapidar o que é o determinismo científico: «o estado presente do Universo é o efeito do seu estado anterior e a causa do que se lhe vai seguir... uma inteligência que conhecesse cabalmente o estado presente... nada para ela seria incerto e o futuro, como o passado, estaria presente aos seus olhos» (Villemeur e Williame: 1999).

Os meteorologistas procuram prever o tempo, as catástrofes naturais, etc. Os economistas as taxas da inflação e do crescimento económico, do rendimento e dos preços; os demógrafos as taxas do crescimento da população; os sociólogos, homens políticos e gestores as regularidades sociais e culturais. A ideia de ciência é assim a arte e a técnica da previsão, da mensuração e do conhecimento dos mecanismos de regulação.

A Organização Científica do Trabalho (Fr. Taylor), caracterizada por uma acentuada normalização das tarefas e por uma rigorosa divisão sequencial do trabalho, assim como as burocracias mecânicas (Mintzberg: 1982), cujos exemplos mais ilustrativos são as grandes empresas e as grandes administrações, emergem numa sociedade e num tempo caldeadas e trabalhadas pelo pensamento linear, determinista e repetitivo.

Método experimental e indutivo, previsibilidade e ritmo da produção na unidade de tempo, normas e rotinas dos procedimentos burocráticos, são valores paradigmáticos das sociedades modernas.

A burocracia é não só uma forma de organização funcional e de dominação social, mas também uma maneira de pensar, uma forma histórica de conhecimento e de sabedoria. A organização burocrática, profundamente ligada à economia capitalista e empresarial, entrará, com a actual crise do capitalismo globalizado, num processo de mudança acentuada, dando lugar à organização participativa e criativa (Villemeur e Williame: 1999).

## **2. A crise da organização capitalista e paradoxos da razão liberal**

A crise do modelo de desenvolvimento capitalista, que nós analisaremos do ponto de vista da sua mundialização, induz toda uma série de fenómenos sociais, tais como entre outros: a gripagem da articulação entre

progresso económico e coesão social (Perret e Roustang: 1993), o desaparecimento dos mecanismos de regulação das relações industriais, a desregulamentação do mercado de trabalho, a erosão dos laços sociais e das identidades. Entre os fenómenos sociais mais significativos induzidos pela crise do capitalismo está o processo de passagem da burocracia mecânica a uma organização criativa e participativa, mais cooperativa e social. A um novo modelo de desenvolvimento, que está emergindo, corresponderá um novo modelo de organização. Analisemos, pois, a crise, do capitalismo a partir do quadro teórico dado pela globalização.

A globalização é um processo pluriforme, ambíguo e contraditório, desigual nas condições e nos ritmos. Falamos de globalização dos capitais, das tecnologias, da produção industrial, das imagens-guia, das mensagens e dos saberes, dos comportamentos e dos estilos de vida. A globalização induz um modo de vida à escala planetária. É um processo contraditório porque ele avança graças a apoios económicos, técnicos e políticos e apresenta enormes vantagens para uns poucos e efeitos perversos para a grande maioria da população mundial.

Trata-se de um processo desigual porque os actores, as organizações e as sociedades não se encontram nas mesmas condições objectivas para, qual regata transatlântica, entrarem na competição global.

O processo de globalização é muitas vezes apresentado como sinal das virtudes e da vitalidade do capitalismo como modo de produção, como modo de vida e de desenvolvimento das sociedades. A globalização, como retórica e como discurso ideológico, consagra e naturaliza as capacidades do mercado como instrumento de organização e de regulação da sociedade.

Todavia, um dos paradoxos deste processo de construção de um mercado regulado pela batalha da hiper-competição global é a dissolução dos modelos burocráticos de gestão.

A competição económica na base da eficacidade e da qualidade total, tendo por objectivo a adaptação a mercados instáveis e turbulentos leva à formação do chamado capitalismo flexível, da empresa flexível, da pluri-funcionalidade no trabalho. H. Mintzberg apresenta as burocracias profissionais e as adhocracias como configurações organizacionais que melhor correspondem e se adaptam às novas exigências, tanto das novas tecnologias como da concorrência global. No seio das organizações, tanto políticas como industriais, por vezes, os centros de decisão encontram-se fora e acima da gestão e das decisões quotidianas. Como diz A. Touraine: o poder «s'échappe par le haut».

Por outro lado, as lutas e os movimentos sociais anti-globalização induzirão, a médio prazo, a dissolução de um capitalismo baseado em relações industriais e comerciais exacerbadas e incapaz de reconstruir os laços e a coesão social.

O futuro do capitalismo, mais do que pela competição sem regra, sem horizonte e sem significado, passará pela valorização do capital humano e por uma economia mais solidária e cooperativa. As organizações, para além dos seus fins económicos, valorizarão as suas funções sociais e culturais. A razão liberal, ou neo-liberal, que inspirou a maior parte delas deverá subordinar-se à razão social.

A emergência de um capitalismo flexível e mais cooperativo possibilitará a implantação de novos modelos de gestão e de exercício do poder, isto é, a formação da organização participativa e criativa.

### **3. A organização reencantada e criativa**

Vimos no parágrafo anterior que a globalização, para além de ser um processo ambíguo e com efeitos perversos e contraditórios induz a formação do capitalismo flexível dissolvendo as formas burocráticas e autoritárias de gestão.

Do ponto de vista da organização dos saberes a formação do paradigma da complexidade (Morin: 1999), substitui, a partir da década de sessenta, o paradigma determinista. O pensamento complexo como a ética da responsabilidade induzirão, por sua vez, um modelo de gestão na base da participação e da criatividade.

O fim do pensamento científico de tipo determinista é estabelecido por Edward Lorenz, meteorologista americano, quando em 1963, verifica a impossibilidade de se obter previsões a longo prazo e formula o chamado «efeito borboleta»: basta uma borboleta esvoaçar no Brasil para provocar, seis meses depois, um ciclone no Texas. Igualmente Robert Redford no seu filme «Havana» formula uma ideia semelhante: «o que sei é que uma borboleta pode bater as asas sobre a China e desencadear um furacão nas Caraíbas». Esta metáfora do «efeito borboleta», muito próxima da chamada teoria do «caos», salienta a complexidade dos processos naturais e sociais, isto é, a enorme disparidade entre os dados iniciais, o bater das asas da borboleta, e os resultados obtidos, o ciclone e o furacão.

Igualmente em 1988 os astrónomos desferiram um golpe mortal, tanto nas leis da mecânica celeste de Newton (1687) como no determinismo laplaciano, ao verificar que um erro de cálculo de 15 metros na posição da Terra em relação ao Sol se traduziria num erro de 150 milhões de quilómetros ao cabo de 100 milhões de anos.

Os homens de ciência abandonam progressivamente a ideia da linearidade dos processos, a ideia de ordem, de estabilidade e de regularidade e começam a inscrever o seu método científico na ideia de desordem, de não regularidade, de desarmonia, de disfunção e de complexidade. Vemos

surgir trabalhos científicos como *La Fin des Certitudes* (1996) de Ilya Prigogine; *Mathématiques: la Fin des Certitudes* de Morris Kline (1989). No domínio da gestão aparecem obras como: *Gerir a Empresa na Fronteira do Caos* de Ralf Stacey (1993).

O pensamento determinista, tanto no domínio das ciências da natureza como no das ciências da organização e da gestão, é substituído pelo pensamento complexo e dinâmico baseado na ideia da indeterminação dos processos e das operações, na convicção de que todos os fenómenos – naturais e sociais – são heterogêneos e na ideia da importância do conhecimento, da liberdade e da responsabilidade dos actores sociais.

A Exposição Universal de Chicago em 1893 tinha por lema: «a ciência descobre, a indústria aplica, o homem segue». Esta era a lógica da velha ordem industrial em que o homem, as organizações e a sociedade deveriam funcionar como máquinas guiadas pela razão técnica e instrumental.

Na sociedade pós-moderna, à qual corresponde o modelo de organização participativa e não-burocrática (Clegg: 1998), «o imponderável dos acontecimentos imprevistos» (Villemeur e Williame: 1999), a turbulência dos mercados globalizados, as mudanças vertiginosas das novas tecnologias, as crescentes dificuldades em satisfazer uma clientela cada vez mais exigente, o aumento dos níveis de instrução e de competência dos actores envolvidos na organização, tudo isso provoca uma verdadeira ruptura na forma de pensar a organização, altera as nossas concepções a respeito da natureza (Dahl: 1999), as nossas perspectivas sobre o mundo, a história e a sociedade. A criatividade e a produção de significados são a base de um novo humanismo, de uma nova contratualização social e de uma nova cidadania. A hegemonia da razão liberal e instrumental, princípios informadores das burocracias industriais, cede o passo à imaginação, à emoção e à utopia da criatividade.

Na organização pós-moderna o espírito de inovação e a economia do imaterial, aliados à qualidade na produção e na gestão, são as «máquinas a vapor» da nova era (Villemeur e Williame: 1999). Como diz M. Crozier, os recursos humanos altamente qualificados e motivados são a vantagem competitiva primordial. Os recursos estruturantes da organização, mais do que os equipamentos técnicos, são os actores, as novas ideias e os novos processos.

O trabalho criativo, característica das organizações pós-modernas e democráticas, investe sobretudo na produção de novos saberes e de novas formas de organização, como em todo o tipo de trabalho cognitivo, de desenvolvimento de novos serviços, numa palavra, em todo o tipo de empregos que andem à volta da chamada economia do imaterial. Além disso, a organização participativa caracteriza-se, para além dos aspectos já assinalados, pela descentralização do poder e por novas maneiras de comandar os homens.

Como acentua ainda M. Crozier, o novo modelo de gestão e de comando assenta em três vectores:

i) o princípio de simplicidade organizacional, com poucos níveis hierárquicos e relativamente pouco departamentalizada. Se as organizações burocráticas se caracterizavam pela acentuada complexificação e diferenciação funcional, as organizações pós-modernas identificam-se, no dizer de Stewart Clegg, pela «desdiferenciação» (Clegg: 1998).

ii) o princípio de autonomia e de descentralização efectiva de poderes e de competências. A gestão participativa é a melhor forma de motivar e de envolver os actores nos projectos da organização. O modelo de gestão burocrática baseava-se no controlo das regras operatórias, funcionais e sociais. A relação laboral tinha por base, ainda que não confessa, a desconfiança entre chefes e operadores. Pensava-se que o controlo acerca da estrita aplicação das regras era a base do êxito. Este modelo de gestão produziu abundantes resultados enquanto a sociedade envolvente era relativamente estável, os mercados garantidos e a evolução tecnológica algo lenta.

iii) o princípio de comando pela cultura e pelos valores. A cultura da organização é algo de difícil determinação e depende de muitos factores. Depende do clima organizacional, de factores individuais e psicológicos, como de factores grupais, funcionais e até de factores físicos, espaciais e ambientais, sem esquecer a lógica dos interesses materiais. De qualquer maneira, a gestão pela cultura valoriza de forma particular as relações laborais como matéria prima do sucesso.

Todavia, gerir a organização mais pela cultura do que pelos procedimentos normativos é algo de complexo. «Todos os ventos parecem contrários ao marinheiro que não sabe conduzir o seu veleiro...». O gestor e condutor de organizações é aquele marinheiro que sabe prever o sentido e a orientação dos ventos que varrem a sociedade pós-industrial, e em conformidade, adaptar a rota do seu barco.

#### **4. Organização participativa: utopia e realidade**

É manifesto que a participação organizacional, como a mudança de paradigma económico, assume em muitos aspectos o carácter de uma construção utópica, para não dizer ilusória e fantasmagórica. O que caracteriza, em grande parte, a nossa sociedade, a começar pelos aspectos económicos e institucionais, é a ausência de significado e de referentes históricos. Como diz E. Todd: «Fora das crenças colectivas a longo prazo, o sentido histórico, não tem mais sentido. O declínio das crenças colectivas explica a morte do indivíduo e o aparecimento do individualismo». O capitalismo actual deve mudar de horizonte e de perspectiva: de individualista, burocrático,

funcionando de forma mecânica, baseado sobre a hegemonia do capital técnico e financeiro, deve assumir vincadamente uma forma mais social, valorizando os sistemas de significação e de crenças, a cultura dos povos, o sentido estético e a ética da responsabilidade, numa palavra e segundo a expressão de H. Bartoli: um capitalismo «ao serviço da vida» (Bartoli: 1999).

Será isto uma retórica imaginária e de cariz utópico? Em grande parte, talvez. Não temos ilusões acerca disso. Todavia, os discursos utópicos têm a função de servir de referentes e de modelos críticos da realidade, tanto mais importantes, quanto esta está num processo acelerado de mudança.

Além do mais, uma teoria sociológica que tente colocar os alicerces da organização participativa é confrontada com algumas dificuldades.

A primeira das quais tem que ver com o que poderíamos denominar de «sinergia» organizacional. O conceito de sinergia, tirado da teoria dos sistemas, explica a integração e a participação de todos os elementos na dinâmica dos objectivos do sistema. Inclui a ideia de participação, de complementaridade e de acção coordenada. A gestão participativa, orientada pela cultura e pelos valores, como afirmámos, terá de compaginar o seu aspecto sinérgico com a lógica dos interesses divergentes e estratégicos dos diferentes actores. Caricaturando, diria que a dificuldade estará em integrar as relações de classe, que existem no seio da organização, com as dinâmicas de participação e de sinergia, mais concebidas a partir da ideia de comunidade de trabalho.

Depois, quando falámos no comando dos homens e no exercício do poder, seja político, industrial ou outro, através da cultura mais do que através de ordens e de procedimentos normativos corremos um duplo risco: instrumentalizar a cultura da organização como ideologia legitimadora do poder e, simultaneamente, como mecanismo de gestão dos recursos humanos.

Por último, a gestão participativa, mesmo o seu modelo histórico mais acabado, a forma autogestionária, não elimina nem a questão do poder hierarquizado, nem a divisão técnica do trabalho.

No seio da organização, a participação tem antes de mais nada que ver com a concepção do poder e com a forma como ele é legitimado e exercido. A organização, independentemente do seu modelo ou da sua forma histórica, é uma das sedes da dominação social. A participação, implicando uma mudança de estilo e de forma, não põe termo nem à dominação no seio da organização nem a uma certa componente de alienação que o trabalho organizado implica (Costa e Neves: 1995).

A participação, implicando uma descentralização dos níveis secundários da decisão ou, no caso da autogestão uma colectivização da mesma, não é outra coisa que uma maneira de inserir os diferentes intervenientes nas relações de poder e na dinâmica dos objectivos da organização. O poder aqui pode ser entendido, segundo a expressão de Bartoli: «como a capaci-

dade de orientar os comportamentos dos actores em ordem a determinados objectivos». Poder concentrado no topo organizacional ou poder distribuído e partilhado pelos diferentes grupos e intervenientes é a espinha dorsal, ou a relação social de produção, sobre a qual se estrutura num dado momento e numa dada sociedade a divisão técnica e social do trabalho.

## Bibliografia

- BARTOLI, Henri (1999), *A economia ao serviço da vida – crise de capitalismo, uma política de civilização*, Lisboa, Instituto Piaget.
- BOURG, Dominique (1998), *A natureza e a técnica – ensaio sobre a ideia de progresso*, Lisboa, Instituto Piaget.
- BOURG, Dominique (1999), *O homem artificial – o sentido da técnica*, Lisboa, Instituto Piaget.
- CANNON, Tom (1999), *A gestão dos paradoxos no século XXI – uma revolução na gestão*, Lisboa, Instituto Piaget.
- CLEGG, Stewart (1998), *As organizações modernas*, Lisboa, Editora Celta.
- COSTA, Manuel e NEVES, José (1995), «A empresa, a cultura técnica e a participação», in António LUCAS e Violante MARTÍNEZ, *Sociedad y participacion – cultura en las organizaciones y cambios en la sociedad moderna*, Madrid, Librería Fraguas.
- DAHL, Arthur Lyon (1999), *O Princípio ecológico – ecologia e economia em simbiose*, Lisboa, Instituto Piaget.
- GOLDSMITH, Edward e MANDER, Jerry (2001), *Le Procès de la Mondialisation*, Paris, Fayard.
- MERCURE, Daniel (2001), *Une Société-Monde? Les Dynamiques Sociales de la Mondialisation*, Sainte-Foy (Québec), Les Presses Universitaires de Laval.
- MINTZBERG, Henry (1982), *Structure et dynamique des organisations*, Paris, Les Éditions d'Organisation.
- MORIN, Edgar (1999), *L'Intelligence de la Complexité*, Paris, L'Harmattan .
- MORIN, Edgar (1999), *Le Défi du XXI Siècle – Relier les Connaissances*, Paris, Ed. Seuil.
- PASSET, René (2000), *L'Illusion Néo-libérale*, Paris, Fayard.
- PASSET, René (2001), *Éloge du Mondialisme par un «anti» présumé*, Paris, Fayard.
- PERRET, B. e ROUSTANG, G. (1993), *L'Économie contre la Société*, Paris, Éd. Seuil.
- WEBER, Max (1969), *L'éthique protestante et l'esprit du capitalisme*, Paris, Plon.
- VILLEMEUR, A. e WILLIAME, D. (1999), *Reencantamento do mundo – novas escolhas políticas contra o todo económico*, Lisboa, Instituto Piaget.

## VIVIR EN UNA SOCIEDAD DE INNOVACIÓN

JAMES R. TAYLOR \*

### RESUMO

La invención de la televisión y la informática, con su base electrónica, y su fusión en el Internet, están produciendo un nuevo modelo de organización - una organización cuya función primaria es la innovación y que favorece el desarrollo y la explotación del conocimiento. Es una organización post-moderna. Sin embargo, el principio de autoridad asume que el superior sabe más que el subordinado. La suposición clásica de burocracia y otros modelos racionales de organización es una congruencia de posición y pericia. Pero, en la nueva sociedad organizacional, el trabajador con conocimiento sabe por lo general más que la persona que se encuentra ostensiblemente en un nivel superior de jerarquía, sea él o ella. Cuando los subordinados saben mejor su trabajo que su superior nominal, la base de la jerarquía y el ejercicio de autoridad en forma arbitraria debe ser minada. La organización post-moderna tiene inherentemente propiedades paradójicas. La organización de innovación es inestable.

### 1. Las «extensiones tecnológicas imprevistas» de la comunicación y sus impactos (Innis, 1947)<sup>1</sup>

— *Todas las «extensiones imprevistas» de la tecnología comunicacional conducen inevitablemente a «disturbios culturales» (y, por*

---

\* Professor Emérito da Faculdade de Comunicação, Universidade de Montréal, Montréal, Canadá. Texto da conferência proferida no XIV Seminário Internacional de Sociologia, RC 10 da A.I.S., «Democracia e participação nas novas sociedades de informação», San Juan, Argentina, 27 de Junho de 2001.

*supuesto, también disturbios organizacionales, sociales, políticos, y económicos)*

— *Las implicancias organizacionales: un aspecto que se debe averiguar.*

El fundador de los estudios canadienses en comunicación fue Harold Innis, un economista e historiador de la Universidad de Toronto. En su discurso presidencial a la Sociedad Real de Canadá en 1947 Innis opinó que todas las extensiones radicales de la tecnología comunicacional conducen inevitablemente a turbulencias culturales, y transformaciones sociales, económicas y políticas. El énfasis de mi ponencia hoy será en las consecuencias *organizacionales* de dos «extensiones imprevistas» de la tecnología comunicacional: la televisión y la informática.

## **2. ¿Quizás las más importantes revoluciones tecnológicas en comunicación de todos los tiempos?**

— *El nacimiento de la informática en Moore School, Universidad de Pennsylvania (1946)*

— *La introducción de la televisión comercial (1948)*

— *Ambas tecnologías eran electrónicas, pero solo una (la televisión) fue un medio masivo*

— *Cincuenta años más tarde (los años 90), se fusionan en el Internet/WorldWideWeb así completando la revolución digital*

— *El post-modernismo se caracteriza por ser una nueva forma de organización.*

Irónicamente, el discurso de Innis coincidió con el génesis de dos de las más poderosas tecnologías comunicacionales de todos los tiempos: la informática y la televisión. Las palabras de Innis fueron más proféticas de lo que él se pudo imaginar.

El año que construyeron la Univac, la primera computadora digital, fue el mismo año en que empecé la universidad como estudiante. Esto fue 1946: hace solamente 55 años – poco tiempo, en la perspectiva histórica de Innis. Dos años más tarde, en 1948, la televisión ya era operacional en los EEUU, y arribó a Canadá a comienzos de los 50s.

¿El factor común de ambas tecnologías? Fue la base electrónica.

¿La diferencia entre las dos? Solamente la televisión fue al principio un medio de comunicación masivo. Su éxito fue instantáneo, con millones de

---

<sup>1</sup> INNIS, H. A. (1951), *The bias of communication*, Toronto, University of Toronto Press.

espectadores. Por contraste, por un buen tiempo la informática quedaría bajo el privilegio de un sacerdocio de especialistas. Su impacto fue sobre todo sentido dentro de las organizaciones.

Ahora, cincuenta años después, las dos tecnologías están fusionadas en el Internet y, esta nueva combinación posee bases digitales, todos los aspectos de la vida social están siendo afectados, incluso el organizacional.

Lo que estaba pasando, si bien nadie lo reconoció en su tiempo, estábamos inventando, no solo la televisión y la informática sino un tercer modelo de organización – una organización además con cualidades paradójicas. El instrumento nuevo del supuesto crecimiento ilimitado, las tecnologías comunicacionales, resultarían irónicamente una espada de doble filo. Estábamos en el umbral del post-modernismo y se caracterizaba principalmente por ser una nueva forma de organización – una organización cuya función primaria es la innovación.

### **3. La presuposición fundamental de la tesis que hoy vengo a sostener:**

- *La transición entre la organización del vigésimo siglo y la nuestra se explica por el énfasis actual sobre la innovación*
- *En esta transición, la televisión emplea una fuerza de atracción: una sociedad de consumo, fomentado por la publicidad televisiva, caracterizada por la búsqueda de novedad*
- *En contraste la informática es un medio de impulso: «Es un apoyo para ambos trabajos intelectuales, individual y colectivo, y un estímulo a la innovación y la creatividad».*

La transición de tradicional a moderna y de moderna a post-moderna se explica por el fenómeno de la innovación. La televisión introdujo lo que se conocería hoy como «sociedad de consumo». Han existido consumidores – y comerciantes – desde los primeros registros de la historia, por supuesto. Compradores – no es nada nuevo – están siempre atraídos por la novedad. Sin embargo, la televisión representa un salto espectacular; una nueva forma de publicitar la novedad. Novedad, en un mundo televisivo, era todo lo importante. De hoy en adelante, el éxito organizacional dependería no solamente de la eficiencia de la maquinaria productiva característica de la revolución industrial, sino estaría ligado a una infinita corriente de innovación.

¿Y la informática? No es ampliamente conocido que en 1960 la comunidad de diseño computacional se dividió en dos escuelas de pensamiento, el tema, ¿qué es realmente un computador? La corriente principal con una particular visión era IBM. Por supuesto, IBM fabricaba máquinas para

negocios antes del computador, y visualizaba al computador solamente como un calculador y procesador de textos mejorados. En este aspecto, el computador se convirtió en el instrumento perfecto para una organización aún más racional – una intensificación de la modernidad. Mantenía el manejo contable, una perfecta herramienta de control y vigilancia de todos los empleados. Estamos familiarizados con este modelo: es McDonalds. McDonalds está totalmente computarizado.

Pero de lado a lado con el grupo IBM, había otra escuela mucho más iconoclasta y radical, guiado por un grupo de investigadores del Instituto Stanford de Investigación, bajo el liderazgo de Douglas Engelbart<sup>2</sup>. Para Engelbart y sus asociados, el computador era algo muy diferente: una herramienta que llamarían «el aumento del intelecto humano». Ellos vieron al computador como un soporte para el trabajo creativo llevado a cabo por profesionales, y como un medio de enlace comunicacional entre trabajadores con conocimiento de todo tipo: un compañero con inteligencia electrónica.

Quiero prestar especial atención a esta segunda perspectiva comunicacional y a sus posteriores implicancias organizacionales. Es el otro filo de la navaja.

Organizacionalmente hablando, el cambio crucial se produjo con el paso del computador desde ser un instrumento de control, para vigilar a los trabajadores dependientes, al computador como medio de comunicación uniendo trabajadores con conocimiento.

Estos dos usos del computador co-existen en el presente ambiente, pero el énfasis se ha alterado radicalmente, de todo el dominio y control de los 60s, al énfasis «en los trabajos con conocimiento» en este nuevo siglo.

#### **4. Una nueva forma de organización aparece – ni tradicional ni moderna sino *post-moderna*:**

- *El énfasis precedente sobre la información – la perspectiva IBM – se transformó poco a poco en un énfasis actual sobre el conocimiento – la perspectiva de Engelbart*
- *En una economía de «aumento del intelecto humano» la vocación organizacional cambia de la fabricación de bienes a la producción de ideas: el trabajo con conocimiento*
- *En la organización prototípica de esta nueva forma (Microsoft, por ejemplo), la mayoría del personal son trabajadores con conocimiento y su tarea es la solución de problemas y la innovación por medio de novedades.*

---

<sup>2</sup> BARDINI, T. (2000), *Bootstrapping: Douglas Engelbart, coevolution, and the origins of personal computing*, Stanford, CA, Stanford University Press.

La combinación de la atracción que ejerce la televisión y el impulso de la informática produce una sociedad de innovación. En una sociedad de innovación el conocimiento tiene una importancia mil veces mayor de la que tenía en el pasado. En efecto, en una economía de conocimiento la vocación organizacional principal cambia de la fabricación de bienes a la producción de ideas. En tales organizaciones, la mayoría del personal son trabajadores con conocimiento y su tarea es la solución de problemas y la innovación de la novedad.

## 5. Distinguir entre conocimiento e información:

- *Aunque el trabajo con conocimiento implica creatividad individual sin embargo la base es aún más colectiva: porque depende del intercambio continuo de ideas*
- *Necesita un contexto favorable, mezclando colaboración y competición para que las ideas circulen (el éxito de Silicon Valley, en California, por ejemplo, se explique en buena parte por la densidad de sus redes horizontales)*
- *El conocimiento se desarrolla bajo un contexto, la información es libre del contexto*
- *Si todas las organizaciones son una mezcla de los dos modos de conocimiento – individual y colectivo – la organización post-moderna se distingue de sus dos antecedentes – tradicional y moderna – por el énfasis puesto en el conocimiento, y en su distribución e interactividad.*

En las organizaciones dedicadas a la producción de las ideas innovadoras el conocimiento no es solamente lo que sabe el individuo. En años pasados, las ciencias sociales se han visto inmensamente enriquecidas por una serie de estudios etnográficos, que documentan los diferentes tipos de conocimiento que se pueden producir por comunidades de personas que trabajan juntas y comparten diariamente las experiencias aprendidas<sup>3</sup>. En este entorno, el conocimiento está compartido, es colectivo. Conocimiento, en un contexto de trabajo ordinario, es acumulativo y profundamente social: más *gemeinschaft* que *gesellschaft*<sup>4</sup>.

---

<sup>3</sup> TAYLOR, J. R., GROLEAU, C., HEATON, L. e VAN EVERY, E. (2001), *The computerization of work: A communication perspective*, Thousand Oaks, CA, Sage.

<sup>4</sup> GELLNER, E. (1998), *Language and solitude: Wittgenstein, Malinowski, and the Habsburg dilemma*. Cambridge, UK, Cambridge University Press.

Tenemos que distinguir claramente entre información y conocimiento. Básicamente la diferencia es: información es libre-contexto; el conocimiento no <sup>5</sup>. Cuando pensamos en conocimiento, pensamos en un conocedor: alguien que sabe. Debemos atribuir un contexto y relacionarlo con el conocimiento de la persona que sabe, porque las personas siempre saben algo en algún contexto. El conocimiento no es transportable: el conocimiento tiene que ser asimilado, entendido y desarrollado en base a la experiencia. Información, por contraste, se puede desprender del contexto: puede ser transmitida, almacenada y procesada. Puede ser re-utilizada por cualquiera, en cualquier contexto.

Creo yo que el nuevo modelo post-moderno de organización es distinto de sus antiguos ancestros sencillamente en una nueva combinación de racionalidad, ambos individualista y colectivo, diferente a los modelos sociales tradicionales y modernos por la importancia del componente conocimiento. Es una mezcla nueva <sup>6</sup>.

## **6. Implicaciones organizacionales y su énfasis en el conocimiento:**

- *La automatización de tareas y oficinas fácilmente automatizables (el segmento «progresivo» de la economía) es principalmente historia*
- *La proporción de trabajadores con conocimiento (el segmento «estancado» de la economía) se hace cada vez más y más importante*
- *La gestión del conocimiento es un tema problemático porque la horizontabilidad del desarrollo del conocimiento se contradice con la verticalidad de la jerarquía*
- *El mejor ejemplo de esta contradicción lo podemos encontrar en el segmento de la economía que está asociado con las maestrías – y la ayuda – de computadores (entre otros, los diseñadores informáticos)*
- *El Internet intensifica estas tendencias*
- *¿Hemos inventado un tercer modelo de organización?*

Para los gerentes de los años 80, computación significaba «automatización de oficinas», una entidad totalmente racional donde todas las

---

<sup>5</sup> FROWN, J. S. & DUGUID, P. (2000), *The social life of information*, Harvard Business School Press.

<sup>6</sup> TAYLOR, J. R. (2001), «The rational organization reconsidered», in *Communication Theory*, 11 (2), pp. 137-177.

decisiones se toman desde arriba, ayudados por la Información Gerencial y los Sistemas de Soporte de Decisiones. La autoridad del gerente no estaba amenazada. Ahora, 20 años después, la automatización de oficinas – la visión original de IBM – es por lo más historia. Hemos automatizado todo lo que hemos podido desde contabilidad hasta la obtención.

Ahora toda conversación gerencial es acerca de «como aprender a organizar» y «la gestión del conocimiento». La diferencia con el pasado es simple, las organizaciones ya no están compuestas predominantemente por dóciles empleados dependientes, con relativamente pocas destrezas, llevando acabo repetitivas tareas administrativas: trabajadores informados, no trabajadores con conocimiento. Ellos han sido reducidos en número: muchos fueron autómatas fuera de existencia. Lo predominante en este momento son trabajadores con conocimiento y aquí nos enfrentamos, creo yo, a una paradoja. Es en este punto donde la jerarquía se torna problemática.

Consideremos: el principio de autoridad asume que el superior sabe más que el subordinado. La suposición clásica de burocracia y otros modelos racionales de organización es una congruencia de posición y pericia<sup>7</sup>. Pero, en la nueva sociedad organizacional, el trabajador con conocimiento sabe por lo general más que la persona que se encuentra ostensiblemente en un nivel superior de jerarquía, sea él o ella. Si tu eres un trabajador que innova, entonces, por definición, lo que vas a innovar no es predecible. Todo intento de poner autoridad, en este contexto, significa que aquella persona que sabe menos le da órdenes a aquella persona que sabe más. Siendo eso así, la base de la organización jerárquica está siendo erosionada.

En ningún lado es más evidente como en la comunidad de diseñadores experimentados en la utilización de computadores. Las personas que trabajan con computadores diseñando sistemas y productos son profesionales altamente calificados, cuyas formas de creación son tan esotéricas y poco comunes como para encontrarlas en cualquier parte. En algunos instantes, son simultáneamente una extraordinaria combinación de artistas e ingenieros. Constituyen una colonia de trabajadores que se sienten entre ellos mismos más en casa, desde que hablan el mismo lenguaje, y persiguen los mismos fines. A nivel laboral, es la democracia de una *elite*. Pero no es solamente el caso de gente que trabaja en informática. Igualmente este fenómeno se ve reflejado en todas las micro-sociedades de trabajo con conocimiento.

Toda esta tendencia sobre la que estoy hablando, llegó a su culminación con el fenómeno Internet. Internet era informática hecha pública. Parecía ser un nuevo medio comercial que rivalizaría con la televisión. En

---

<sup>7</sup> BARLEY, S.(1996), «Technicians in the workplace: Evidence for bringing work into organization studies», in *Administrative Science Quarterly*, 41 (3), pp. 414-441.

cinco años realmente increíbles, durante la segunda mitad de los 90s, las viejas formas de hacer negocios sencillamente habían sido dejadas de lado. Los empresarios del Internet, llenaban sus bolsillos con capital riesgoso, alardeaban de haber encontrado una nueva forma de hacer negocio: una que tiene poco en común con las antiguas-modernas formas de organizar. La jerarquía, decían ellos, es cosa del pasado. Hemos entrado a la era de la organización horizontal.

Ahora el florecimiento de la «rosa» internet a terminado, los trabajadores de la red han regresado a la vieja economía, sus expectativas fueron exageradas. Pero no estaban totalmente equivocados. Hemos inventado con el internet, un tercer modelo de organización con el cual tenemos que vivir, y estudiar sociológicamente porque es un componente creciente del importante incremento del conocimiento en la economía.

## **7. La gerencia de este nuevo tipo de organización es sin embargo muy problemática:**

— *La administración centralizada de estas organizaciones posee algunos problemas porque los principios de regulación y experimentación son opuestos*

— *Vemos ahora aparecer una paradoja:*

la base del ejercicio de autoridad gerencial en una organización moderna es una distribución vertical y oblicua del conocimiento (de arriba hacia abajo) pero en la nueva organización post-moderna la distribución del conocimiento es esencialmente horizontal.

— *¿Entonces se supone una nueva estrategia de gestión - una estrategia que afirme y niegue simultáneamente el ejercicio de la autoridad gerencial?*

Dejenme resumir. Un sistema de administración vertical o gerencial se fundamenta en la idea básica, el superior solo puede ejercer legítima autoridad hasta el grado que su conocimiento abarque, o percibir con sus subordinados hasta donde puede abarcar. Cuando los subordinados saben mejor su trabajo que su superior nominal, la base de la jerarquía y el ejercicio de autoridad en forma arbitraria debe ser minada. Al parecer estamos produciendo una forma de trabajo en conjunto, que no corresponde a ninguna de las antiguas normas sociales de organizar: ni la tradicional, ni el modelo moderno. Se ilustra bien por todas las formas organizacionales experimentales. Esto es, sin embargo, una mezcla inestable.

## 8. Dichas organizaciones son fundamentalmente inestables:

- *Son más una red de componentes asociadas con el fin de desarrollar un producto innovador que una jerarquía tradicional; las empresas prototípicas de este forma de organización son coaliciones o federaciones de centros innovadores*
- *Sin embargo, el imperativo capitalista favorece el modelo jerárquico por su predecibilidad, y la administración de las inversiones empieza a frenar la libre circulación de ideas por su insistencia en la productividad*
- *Se puede percibir actualmente una fuerte tendencia hacia la fragmentación y la creación desordenada de nuevas compañías («start-ups») y en seguida las fusiones, las adquisiciones y las tomas de control frecuentes: todos índices de un paisaje organizacional en transición*
- *El ciclo de fragmentación, fusiones, adquisiciones, reorganización, fragmentación, etc. comienza cada vez de nuevo.*

Por las razones que ya he expuesto, en estas organizaciones la jerarquía es un incómodo compañero para el trabajo con conocimiento. Para evitar la presencia jerárquica, la tendencia natural del trabajo con conocimiento es fragmentarse en dispersas unidades organizacionales. Lo que los une no es la lógica organizacional heredada, sino la necesidad de capital.

Sin embargo, al capital le gusta seguridad y seguridad era lo que ofrecían las antiguas-modernas formas de organización. Entonces la tendencia jerárquica se reafirma en si misma. Para el trabajo con conocimiento, la burocracia administrativa reprime la innovación. Mientras que los trabajadores con conocimiento tengan que someterse a los procedimientos y responder a las solicitudes de sus superiores habrá menos lugar para ser innovador. Los trabajadores buscan otras soluciones y se van.

La organización post-moderna, en otras palabras, tiene inherentemente propiedades paradójicas. La organización de innovación es inestable. El borde creativo es fácilmente opacado. Innovación y generalmente trabajo con conocimiento, no pueden ser planeados o dirigidos por un período de tiempo largo.

Ocurre – cuando tiene que ocurrir – en la confluencia de dos extremos de conocimiento, uno distribuido y colectivo y el otro racional, los cuales producen, por un tiempo, la indispensable condición para que la innovación florezca. Pero sólo será por un tiempo.

**9. La inestabilidad organizacional se remonta a una raíz, a la erosión progresiva de la autoridad en la sociedad post-moderna:**

- *En las sociedades tradicionales la autoridad reside en la costumbre y los líderes o portavoces de estas sociedades son ellos o ellas que expresan el conocimiento heredado de los abuelos – sus valores culturales*
- *En la sociedad moderna, la autoridad se basa en la ciencia y los portavoces son los profesionales y los especialistas, incluso los gerentes y asesores*
- *Actualmente, las «voces» son múltiples y muchas veces contradictorias*
- *En tales sociedades, las fronteras organizacionales son vagas y fluctuantes*
- *En un mundo globalizado, las fronteras reales no corresponden más a las fronteras políticas del pasado.*

Sociedades tradicionales asumían que la autoridad residía en la costumbre. Teniendo valor para líderes o portavoces de estas sociedades, como clérigos, abogados y senadores. Sociedades modernas asumen que la autoridad reside en la racionalidad. Sus líderes o portavoces son los gerentes que toman las decisiones por sus compañías o ministerios y el grupo de profesionales que los asesoran. Actualmente, las bases de la autoridad se desmenuzan en muchas sociedades por razón de la desconexión del poder administrativo centralizado frente a un conocimiento cada vez más y más distribuido y fragmentado. En la sociedad del conocimiento la autoridad tiene su raíz en la innovación y entonces se halla típicamente distribuida por todas partes de la red, muchas veces colocada entre los trabajadores con conocimiento los más jóvenes de la población. Sin embargo, este segmento de la fuerza de trabajo es el más móvil de la sociedad, con afiliaciones frágiles y a menudo cambiantes. En este sentido, el Internet sirvió para intensificar una tendencia ya presente en la sociedad postmoderna.

La organización *post*-moderna, sin embargo, por estar el conocimiento distribuido, tiene potencialmente múltiples centros y no una sola voz. La autoridad es difusa y las fronteras organizacionales son vagas y fluctuantes. Y las fronteras organizacionales no corresponden más a las fronteras políticas de la época precedente. La presuposición fundamental del modelo burocrático fue la coincidencia del poder administrativo y el control del conocimiento técnico. Tal control no se puede realizar fácilmente en un entorno globalizado.

Y aún es más dramática la tendencia a la desestabilización porque está en constante aceleración.

## 10. Un sistema caracterizado por retroalimentación positiva

- *Innovación lleva, en su tren nuevo, conocimiento*
- *La innovación fue el soporte de la modernidad, pero este mecanismo no sigue una lógica lineal sino geométrica, y quizás exponencial: es una tendencia que se acelera con el paso del tiempo*
- *El éxito de productos es un estímulo a la innovación; la innovación es un estímulo a la producción de productos: es un sistema caracterizado por retroalimentación*
- *Consecuencia: una sociedad cada vez más y más adicta a la innovación*
- *El «soporte» de la modernidad se hace con el paso del tiempo una fuerte contradicción de ella misma y llegamos a la post-modernidad*
- *Las consecuencias son inevitables, sea una reconfiguración de todas las sociedades y sus respectivas disposiciones políticas.*

Innovación lleva en su tren nuevo conocimiento (ciencia, leyes, literatura) y nueva tecnología. Es la combinación de conocimiento y tecnología creadas por el renacimiento la que a permitido a los sociedades «desarrolladas» explorar, conquistar y colonizar nuevos territorios. Pero creo que nos engañamos si imaginamos una simple progresión lineal de tradicional a moderno, y de allí a más moderno e incluso aun más moderno. Sencillamente, innovación no es una línea simple, sino geométrica – incluso talvez una progresión exponencial. Su característica principal es la retroalimentación positiva. Dejenme explicar.

Centros de innovación florecían cuando el producto o servicio que se había creado encontraba un mercado. Mientras más innovaciones se adoptaban, más innovaciones se producían. El sociólogo Everett Rogers observó un fenómeno complementario<sup>8</sup>. Las personas que son asimiladoras potenciales de innovación, son las personas que se pueden adoptar al cambio en forma más rápida, efectiva y exitosa. La población como un todo se vuelve más receptiva a la innovación con el paso del tiempo. Cuando combinamos estas dos tendencias, tenemos un sistema caracterizado por retroalimentación positiva. Retroalimentación positiva, por supuesto, significa aceleración.

La implicancia es clara: una vez embarcados en el tren, las sociedades tienden a volverse adictas a la innovación. Se ven atrapadas en una espiral

---

<sup>8</sup> ROGERS, E. M., com F. F. SHOEMAKER (1971), *Communication of innovations*, 2.<sup>a</sup> ed., New York, The Free Press.

ascendente en busca de novedad. En este punto estamos parados en la actualidad, dentro de la progresión histórica.

Ahora procederé a resumir mis conclusiones (que son, sin embargo, menos conclusiones que especulaciones).

## 11. Conclusiones

- *La época moderna se remonta del decimoséptimo siglo y se caracterizaba por una concepción particular de la ciencia: el universo es regulado por leyes inmutables (Newton, Laplace), la misión de la ciencia era entonces de revelar su estructura escondida*
- *Esta concepción aplicada a la sociedad explica la idea de una organización compleja «racional» o una «burocracia» administrable según principios lógicos (Weber, etc.)*
- *El descubrimiento reciente hecho por los físicos muestra que el universo es una mezcla de orden y caos señalando así el fin de la época moderna y el amanecer de la época post-moderna*
- *Sabemos ahora que todo sistema que es complejo (astronómico, meteorológico, económico, ecológico, social, etc.), cuando es llevado a su límite, mostrará características de caos, y entonces su desarrollo en el tiempo no será más del todo pronosticable*
- *Según Innis, la base de todo imperio o otro régimen de control centralizado radica en la afiliación del poder económico y político con los productores del conocimiento: los científicos, y generalmente también con los intelectuales*
- *Pero en una sociedad post-moderna la ciencia misma comienza a manifestar las características de sistemas caóticos: por su crecimiento explosivo en el entorno global, mostrando una mezcla confusa de orden y desorden*
- *En consecuencia las administraciones ya no pueden controlar tan fácilmente la circulación de información como lo hacían en el pasado*
- *Por lo tanto, su poder está disminuyendo, poco a poco.*
- *Simultáneamente la credibilidad del modelo «racional» de gobierno está siendo minada en todas sus manifestaciones: el público en general se está volviendo cada vez más y más escéptico al respecto*

- *Según lo que dijo Innis también, toda tecnología de comunicación tiene un «bias» y el desarrollo de una sociedad depende de la explotación de la tecnología la más aprovechada por ella*
- *Las sociedades tradicionales tienen una gran extensión en el tiempo (y pequeña en el espacio) por que dependen de tecnologías que dan énfasis a la memoria (leyendas, cuentos, mitos): por este motivo crecen poco*
- *La sociedad moderna, que depende en primer lugar de la escritura, posee una extensión más grande en el espacio (gracias al correo), y crece más rápidamente, pero a su vez también tiene raíces en el pasado en los libros (bibliotecas, universidades): el resultado es una relativa estabilidad*
- *La tecnología electrónica favorece a una extensión casi únicamente limitada por el espacio, llegando a la globalización: la tradición vale muy poco y la movilidad física está por sobre todo lo estimado*
- *La consecuencia de la globalización es un crecimiento explosivo del trabajo con conocimiento (incluidas las ciencias)*
- *En una expansión espacial sin límite el resultado es una tendencia caótica y una inestabilidad mucho más grande*
- *¿Cuál es la última raíz del caos?: probablemente la globalización*
- *La época colonial se caracterizó por el encuentro de dos tipos de sociedad, la tradicional y la moderna (especialmente, europea y americana)*
- *Las instituciones típicas de la sociedad moderna fueron la consecuencia de la conquista y dominación de las sociedades tradicionales: sus raíces se basaron en la posesión privilegiada de saber científico y una tecnología especializada*
- *Sin embargo, las sociedades tradicionales no desaparecieron, sino se transformaron en países subdesarrollados*
- *Actualmente, las sociedades modernas se están transformando en sociedades post-modernas y la autoridad de sus instituciones centrales está siendo minada desde dentro*
- *Ahora en muchas partes del mundo, las sociedades tradicionales están reapareciendo y retomando protagonismo*

- *¿Qué quiere decir entonces «Vivir en una sociedad de innovación»?*  
*Significa, que estamos entrando en un período de turbulencia mundial cuyo último resultado no es fácilmente previsible*
- *Y la ironía es que las mismas tecnologías comunicacionales que parecerían apoyar la filosofía de un desarrollo sin restricción – la piedra angular del sistema capitalista – ahora son el instrumento clave de la debilitación de sus principales instituciones.*

## Bibliografía

- BARDINI, T. (2000), *Bootstrapping: Douglas Engelbart, coevolution, and the origins of personal computing*, Stanford, CA, Stanford University Press.
- BARLEY, S. (1996), «Technicians in the workplace: Evidence for bringing work into organization studies», in *Administrative Science Quarterly*, 41 (3), pp. 414-441.
- BROWN, J. S.; DUGUID, P. (2000), *The social life of information*, Cambridge, MA, Harvard Business School Press.
- GELLNER, E. (1998), *Language and solitude: Wittgenstein, Malinowski, and the Habsburg dilemma*, Cambridge, UK, Cambridge University Press.
- INNIS, H. A. (1951), *The bias of communication*, Toronto, University of Toronto Press.
- ROGERS, E. M., con F. F. SHOEMAKER (1971), *Communication of innovations*, 2.<sup>a</sup> ed., New York, The Free Press.
- TAYLOR, J. R. (2001), «The rational organization reconsidered», in *Communication Theory*, 11 (2), pp. 137-177.
- TAYLOR, J. R., GROLEAU, C., HEATON, L. e VAN EVERY, E. (2001), *The computerization of work: A communication perspective*, Thousand Oaks, CA, Sage.

## **REFLEXÕES SOBRE O CONCEITO DE BUROCRACIA EM MAX WEBER**

JEAN-MARTIN RABOT \*

### **RESUMO**

Neste artigo, tentaremos mostrar que os estudos que Weber consagrou à burocracia têm mais afinidades com a sociologia crítica do que com a sociologia funcionalista. Weber nem é o pai da sociologia das organizações, nem um defensor ardente da burocracia. O facto de ele ter falado da superioridade técnica da burocracia não o impediu de exprimir uma visão do mundo fundamentalmente trágica, pessimista e crítica. Assim, ele lamenta o carácter inelutável da burocracia e aponta-a como uma forma de dominação implacável sobre os homens.

É objectivo deste trabalho mostrar que os estudos realizados por Weber em torno do conceito de burocracia se deixam apreender mais facilmente pela sociologia crítica do que pela interpretação funcionalista proposta por alguns sociólogos americanos. Sabemos que um dos terrenos de predilecção do funcionalismo tem sido o estudo das organizações. O funcionalismo pressupõe, por um lado, que todo o sistema que sobrevive constitui um todo bem integrado e, por outro lado, que permanece estável, para além dos disfuncionamentos. O bom funcionamento das organizações tem sido o pretexto e tem constituído o fundamento da Escola clássica, representada principalmente por Taylor e Fayol, assim como da Escola funcionalista e dos seus representantes ou sub-representantes, como Merton, Selznick ou ainda Gouldner.

---

\* Departamento de Sociologia, Instituto de Ciências Sociais da Universidade do Minho.

Sob a égide de Taylor, que quis submeter as fábricas a um princípio de organização científica, e de Fayol, que quis aplicar os preceitos do taylorismo à administração, a prosperidade como valor consensual, que teria como meta conciliar os interesses dos patrões e dos operários e assim pacificar as suas relações de classe, tornou-se na finalidade do trabalho. Bastava ao homem tomar consciência de que a eficiência e a rentabilização do trabalho conduz à prosperidade para que a natureza ociosa do homem fosse definitivamente derrotada. O bom funcionamento das organizações resulta então de uma série de operações de cariz científico e pedagógico: a divisão das tarefas; a emulação na remuneração; a selecção rigorosa dos operários; a optimização da gestão do tempo; a unidade de comando; etc. O taylorismo teve seguidores escrupulosos nas pessoas de Ford e também de Lenine que, num texto memorável, fez o elogio do carácter racionalizador da fábrica. Assinala Lenine que a fábrica «juntou e disciplinou o proletariado, ensinou-lhe a organização, colocou-o à frente de todas as outras categorias da população laboriosa e explorada» (Lenine: 297), ocultando assim por completo o carácter alienador do trabalho em cadeia. No sistema de Taylor, o bom funcionamento das organizações é tributário da racionalização da produção, que atinge o seu auge com a progressiva mecanização das operações e com o monopólio do processo decisório por parte da direcção. Em suma, «o modelo autoritário e burocrático» de Taylor constitui o paradigma de toda a Escola clássica das organizações, um paradigma que concebe a produção «como um encadeamento mecânico de gestos e de operações» que respondem a decisões «tomadas exclusivamente pela direcção segundo o princípio da racionalidade crescente – *one best way*» (ou seja, a ideia de que para cada problema existe sempre uma única melhor solução) (Costa: 6-7).

É deveras surpreendente que F. Séguin e J.-F. Chanlat tenham assimilado a teoria weberiana da burocracia ao princípio de organização científica de Taylor, assim como ao princípio da organização administrativa do trabalho de Fayol, ou seja, a um modelo autoritário e burocrático da produção. «O *modelo weberiano da burocracia* (...) apresenta similitudes surpreendentes com a Escola clássica. A objectividade de produtividade acrescida torna-se aqui num objectivo de racionalização e de eficácia. O “*one-best-way*” da Escola clássica toma a forma, em Weber, de características burocráticas que toda a organização deve possuir se ela quiser funcionar de maneira racional: estrutura hierárquica e delegação de poder, divisão do trabalho e especialização das tarefas, regras, etc.» (Chanlat, Séguin: 15). Estes autores, mesmo ao ponderar as suas observações, insistem no seu ponto de vista, apresentando Weber como um dos mentores do funcionalismo: «Se o tipo ideal weberiano de organização burocrática nos parece ser funcionalista, isso não significa, de forma nenhuma, que a totalidade da obra de Max Weber possa ser qualificada de funcionalista. Antes

pelo contrário, este autor tinha consciência de algumas das consequências do modo de organização burocrática e legou-nos umas análises do poder e da desigualdade social que o aproximam mais da tradição crítica (...) do que da tradição funcionalista, que não é minimamente sensível às contradições inerentes a toda a construção social. A Escola clássica e a teoria da burocracia de Weber consideram a organização como uma mecânica, isto é, como um conjunto de elementos formais, ordenados uns em relação aos outros, e a partir dos quais resulta uma maior ou menor eficiência da organização. Ambas partilham esta crença numa racionalidade quase ilimitada que permite encontrar as melhores maneiras de produzir e de gerir eficazmente as organizações. Estas teorias têm afinidades com a teoria económica clássica e acreditam na possibilidade de maximizar a eficácia da organização» (*Ibid.*: 16). Esta ideia é partilhada por March e Simon, que sublinham as afinidades da perspectiva weberiana com a teoria clássica da organização (*cf.*: 36), e mesmo por M. Crozier, que, no entanto, se exprime com maior circunspecção: «O problema central que preocupa Weber é, de facto, o problema do “controlo social”, e não o da racionalidade. Nesta perspectiva, interessa-se pela legitimidade do poder e não se limita ao problema da eficácia. Porém, podemos verificar que na sua análise da racionalidade burocrática, a importância que concede à noção de previsibilidade e aos meios de estandardização que, ao que supõe, por si sós, acredita ele, a tornam possível, constitui um ponto de encontro bastante significativo com os teóricos da organização científica do trabalho...» (*cf.*: 217-218).

Para P. Blau, as características apontadas por Weber no seu tipo ideal da burocracia moderna não passam de princípios organizacionais que possibilitam a maximização da tomada racional de decisões e da eficiência administrativa. Na explicação de Blau é como se o tipo ideal proposto por Weber não tivesse outra função do que trabalhar para a máxima eficiência das organizações. «Assim como podemos imaginar médicos construindo um modelo do homem perfeitamente saudável, Weber tenta caracterizar uma organização perfeitamente burocratizada. (...) Uma leitura cuidadosa de Weber indicará que ele tende a considerar os elementos como “burocráticos” na medida em que eles contribuem para a eficiência administrativa. Essa contribuição para a eficiência parece ser o critério do “perfeito” dentro do seu tipo ideal» (Blau, Scott: 47 e 48). Ora, para Blau, a caracterização dos elementos que, dentro do tipo ideal, contribuem para a maximização da eficiência não remetem para questões de definições, mas para hipóteses sujeitas a testes empíricos. É verdade que Blau já não tem uma visão tão reducionista do tipo ideal weberiano e já não o deforma tão caricaturalmente como alguns sociólogos das organizações. No entanto, com o intuito de ultrapassar as ambiguidades do tipo ideal, Blau redu-lo a um puro jogo de hipóteses sobre os factores de eficiência administrativa e propõe testá-lo no quadro de pesquisas empíricas, tendo como objecto as diferentes orga-

nizações, no sentido de melhorar simultaneamente o tipo ideal e as próprias organizações. Este teste incidirá sobre cada uma das hipóteses, assim como sobre o seu conjunto. Trata-se de um procedimento que permitirá, por exemplo, ao sociólogo comparar os efeitos da hierarquia em organizações tão diversas como os hospitais e os quartéis. Se é verdade que a perspectiva de Blau permite confrontar várias organizações no seio de sociedade moderna, Weber faz todavia ressaltar as idiosincrasias da burocracia moderna por comparação com as formas mais antigas de burocracia. O tipo ideal weberiano não é tão limitativo, pois inscreve-se numa tentativa de compreensão da originalidade da civilização moderna, a partir de um método comparativo que abrange a história universal. Por conseguinte, é o próprio tema da eficácia que reveste significados totalmente diferentes nos dois autores. Enquanto Weber insiste na eficácia geral da burocracia moderna por comparação com a burocracia antiga, mostrando que se tornou um imperativo nas condições de produção e gestão de massas, Blau refere-se à eficácia relativa das diferentes características que integram o tipo ideal da burocracia.

A teoria de Merton, por sua vez, veio acentuar a questão do hiato que pode existir entre a realidade vivida das actividades humanas no seio das organizações e o modelo burocrático concebido pelos gestores. Através do estudo dos disfuncionamentos organizacionais, Merton endereçou indirectamente uma crítica à teoria de Weber. O propósito do funcionalismo mertoniano é o de mostrar que as organizações não são tão eficientes como o sugere o paradigma racionalista. «Weber analisou a estrutura burocrática sobretudo do ponto de vista dos seus efeitos: precisão, regularidade e eficácia. Mas podemos perguntar-nos quais as limitações da própria organização na realização dos seus projectos» (Merton: 195). A ideia fundamental da teoria das disfunções estipula que decisões racionais implicam sempre uma série de efeitos perversos que impedem a realização dos objectivos inicialmente previstos. Este processo é tão recorrente que as disfunções acabam por integrar todas as organizações e tornar-se tão específicas das burocracias quanto as suas potencialidades racionais de acção. Nos seus estudos, Merton mostrou que a disciplina requerida para obter um comportamento estandardizado, considerado essencial para a prossecução dos objectivos numa organização burocrática, torna-se num fim em si mesmo, em vez de permanecer um simples meio. Esta deslocação dos fins traduz-se num comportamento ritualista que engendra rigidez e hiper-conformismo, estimulando o espírito de casta nos funcionários. É do seguinte modo que Merton resume a sua teoria: «1. Uma burocracia real requer que a resposta conveniente venha automaticamente de uma obediência aos regulamentos. 2. Uma tal devoção pelas regras leva à sua transformação em absolutos; estas deixam de ser concebidas em função de um conjunto de fins. 3. Isto coloca um obstáculo à faculdade de adaptação, que não foi tomado em consideração

por aqueles que fizeram os regulamentos. 4. Assim, em certos casos, são os próprios elementos da eficácia que produzem a ineficácia» (cf.: 197).

Poderíamos retorquir a Merton que Weber foi por excelência o pensador do paradoxo das consequências e que a temática da «inversão das relações entre meios e fins na dinâmica social» (Vincent: 189) não lhe era estranha. Como o reconhece também P. Bouretz: «O paradoxo está instalado no próprio coração da visão weberiana da história, na medida em que esta culmina na imagem eminentemente simbólica da “jaula de aço”» (cf.: 366). De facto, para Weber, o processo de autonomização da razão, propício à emancipação do homem, conduziu à sua sujeição por via de mecanismos de opressão que actuam na vida quotidiana. O domínio do universo material a que os protestantes pretendiam chegar por meio de um trabalho contínuo, entendido como vocação, devia configurar uma forma de libertação. Em vez disso tornou-se na finalidade exclusiva da existência dos indivíduos. Weber exprimiu esse paradoxo: «Do ponto de vista de Baxter, a preocupação com os bens exteriores só devia pesar sobre os ombros dos seus santos como “um leve manto que a cada instante podemos retirar”. Mas a fatalidade transformou esse manto numa jaula de aço» (Weber, 1964: 250). O sentido do dever, que identifica o empresário capitalista como um burocrata, perdeu toda a ligação com os valores culturais e religiosos que a princípio o inspiravam. Hoje, os homens agem mecanicamente num mundo totalmente reificado. A procura do lucro, em vez de ser assenta na moral e de constituir um meio para alcançar objectivos espirituais mais elevados, assume cada vez mais o carácter de um desporto e torna-se num fim em si mesmo. O próprio trabalho, passando de meio a fim, acaba por consagrar a alienação total do homem e reduzi-lo à escravatura. Em suma, o capitalismo, desprovido de justificações éticas e repousando apenas numa base mecânica, apresenta um carácter aterrorizador: «a ideia de cumprir o nosso “dever” mediante um trabalho penoso persegue-nos, tal o espectro de crenças religiosas desaparecidas. (...) Ainda ninguém sabe quem, no futuro, habitará a jaula, nem se, no fim deste processo gigantesco, aparecerão profetas inteiramente novos, ou então um poderoso renascimento dos pensamentos e dos ideais antigos, ou ainda – no caso de nada disto acontecer – uma petrificação mecânica, recheada com uma espécie de vaidade convulsiva. Em todo o caso, para os “últimos homens” deste desenvolvimento da civilização, estas palavras poderiam tornar-se verdade: “Especialistas sem visão e voluptuosos sem coração – este vazio [*néant*] imagina ter alcançado um nível de humanidade nunca antes alcançado”» (*Ibid.*: 250 e 251). Nestes excertos, verificamos que Weber anuncia os temas que serão desenvolvidos pela Escola de Frankfurt, e que a distância que o separa de Horkheimer, Adorno ou Benjamin não é tão grande como se poderia imaginar. De facto, o rigor induzido pela metodologia do tipo ideal não impediu Weber de recorrer a especulações metafísicas. Assim, «o “realismo” weberiano talvez

não seja tão puro como ele pretende. Será que o sociólogo Max Weber que concebe a racionalização como um destino não obedece involuntariamente a uma filosofia negativa da história? Quando anuncia um futuro de servidão, sob o jugo da burocracia e do Estado, a sua argumentação apoia-se em elementos empíricos, e também em generalizações e extrapolações arriscadas» (Vincent: 188).

Opondo-se tanto à teoria racionalista da Escola clássica como ao marxismo, M. Crozier quis reabilitar no estudo das organizações a noção de poder. Em seu entender, o poder «não é um fenómeno patológico da interacção humana, mas a manifestação natural e inevitável desta». Caracteriza-se «como o intercâmbio estruturalmente desequilibrado de possibilidades de acção (isto é, de comportamentos) entre um número de actores individuais e/ou colectivos» (*cf.*, 2000: 147). Deste ponto de vista, a teoria de Crozier está plenamente em sintonia com a de Weber. No entanto, Crozier opõe-se à ideia da superioridade da burocracia, em termos de eficácia, assim como às previsões pessimistas de Weber. Para Crozier, o burocratismo, a rotina, o conformismo não prefiguram o futuro. A organização não funciona como uma máquina, pois ela é constituída por um complexo de jogos entrecruzados, onde «o poder de cada indivíduo depende da imprevisibilidade dos seus comportamentos e do controlo que exerce sobre uma fonte de incerteza importante para a realização dos objectivos comuns» (Crozier, 1990: 7). A teoria de Crozier quer-se uma síntese entre a sociologia do poder representada por Weber e as correntes interaccionistas incarnadas por Mayo, que integram o factor humano no jogo da produção e reprodução das organizações. Assim, a sua perspectiva desemboca numa visão bastante optimista das organizações, o que contrasta fortemente com a concepção trágica de Weber. Sem dúvida que Crozier reconhece a existência de círculos viciosos nas organizações. Podemos referir-nos ao exemplo da opressão sofrida que resulta da resistência contra a rotina, que por sua vez reforça ainda mais o sentimento de opressão. Ora, para Crozier, estes círculos viciosos podem ser quebrados. Hoje em dia, as organizações já não precisam de meios de pressão pesados e onerosos. Elas contentam-se com uma conformidade mínima, uma conformidade moderada. Em consequência, toleram empenhamentos mais parciais, mais leves, mais circunscritos, de modo que tanto o sentimento de opressão, como a rotina, já não se justificam. Crozier conclui de forma bastante optimista: «Mesmo que o número e a complexidade das regras aumentem constantemente, esta formalização não terá as consequências temidas porque nem os dirigentes nem o seu pessoal procurarão servir-se delas para suprimir a liberdade de acção dos seus parceiros. Muito pelo contrário, parece que as organizações serão cada vez mais capazes de se contentar com uma lealdade relativamente temporária da parte dos seus membros, mesmo se estes estiverem colocados nos mais altos escalões e cada vez menos procurarem proteger-se contra a organização pela utilização rigorosa das regras» (*Ibid.*: 351-352).

É preciso compreender que muitas das interpretações de Weber, que geraram confusões, às vezes grosseiras e pesadonas, provêm da própria ambivalência dos seus estudos. De facto, a teoria weberiana da burocracia é globalizante e inscreve-se simultaneamente no quadro de uma reflexão crítica sobre a modernidade e no de uma concepção sobre a funcionalidade organizacional, que liga a questão da burocracia ao princípio de uma racionalidade técnica e aos pressupostos induzidos pela divisão do trabalho. Os aspectos paradoxais da obra de Weber foram muitas vezes postos em relevo. Para W. Schluchter, o fundamento da sociologia weberiana encontra-se numa «decisão explícita a favor da tradição cultural do racionalismo ocidental moderno» (Citado por Hennis: 18). Assim, também não é de estranhar que Gerth e Mills, reconheçam o carácter crítico dos estudos que Weber dedica à burocracia. Lamentando a inelutabilidade do seu controlo e poder, quer nas empresas privadas, quer na administração pública, afirmam no entanto que «no seu orgulho pela burocracia, “apesar de tudo”, podemos discernir uma atitude comparável à admiração de Marx pelas realizações do capitalismo burguês, que eliminou os vestígios feudais, o “embrutecimento” da vida rural e vários fantasmas da mente» (cf.: «Introdução: o homem e sua obra», in Weber, 1979, 15-94: 67 para a citação)<sup>1</sup>. A despeito da legitimidade de tal alegação, o nosso propósito será de mostrar que em Weber prevalece a questão da extensão do domínio burocrático sobre a questão da sua eficácia.

Contrariamente ao que advogam certos defensores do funcionalismo, a questão levantada por Weber nunca foi a do melhoramento do funcionamento burocrático das organizações, fosse o das empresas privadas, fosse o do Estado. Nos estudos weberianos sobre a burocracia sobressai a ideia de uma salvaguarda de um mínimo de liberdade individual, num mundo assombrado pelo carácter monocrático das organizações, assim como a de um combate contra a petrificação do espírito engendrado pela máquina burocrática. Perante o crescimento irremediável e irresistível das organizações burocráticas, Weber levanta três séries de questões que merecem toda a nossa atenção. Em primeiro lugar, trata-se de saber «como é possível ainda, frente a esta prepotência da tendência para a burocratização, salvar algum resto de liberdade de movimento “individualista” em algum sentido» (Weber, 1983: 1075 e 1984a: 465-466). Lembremos que esta pergunta preocupou substancialmente Weber, já que a tinha colocado também nas sessões de 1909 do *Verein für Sozialpolitik* (Associação para a política social), em Viena, confrontando-se com alguns antigos membros, que tinham ostentado a superioridade da técnica burocrática frente ao manchesterismo e exaltado os benefícios da mecanização industrial. «O mundo não conhece mais nada do que tais organizações humanas (burocracias) – e de qualquer

---

<sup>1</sup> O autor introduziu ligeiras correcções lexicais.

modo este desenvolvimento afecta-nos – mas a questão central não consiste em saber como promover e acelerar este estado de coisas, mas o que teremos para *opor* a esta maquinaria, e assim preservar uma porção de humanidade desta parcelização da alma, desta dominação monocrática dos ideais de vida burocráticos» (Weber, 1924: 414). Em segundo lugar, trata-se de nos interrogarmos sobre as possibilidades de controlo da camada burocrática, que cresce de forma desmedida, de modo a contê-la dentro de limites razoáveis (Weber, 1983: 1075 e 1984a: 466). Em terceiro lugar, levanta-se a questão da incompatibilidade entre o espírito burocrático e o espírito empresarial e político. O problema levantado aqui por Weber prende-se com as limitações que são intrínsecas às burocracias: «Quando um *dirigente* é um “funcionário”, conforme ao *espírito* da sua actuação, ou seja, um indivíduo habituado a realizar o seu trabalho com honradez e com o sentido do dever, seguindo regulamentos e ordens, nesse caso, por mais capaz que seja, não poderá ser empregue nem à frente de uma empresa privada nem à frente do Estado» (*Ibid.*: 1983: 1075 e 1984a: 467). Em vários dos seus escritos, Weber entendeu distinguir claramente a vocação do funcionário da do político: enquanto que o primeiro obedece cegamente às ordens, cumprindo-as às vezes contra a sua vontade, o segundo assume a responsabilidade da tomada de decisões. O funcionário «deve realizar a sua tarefa *sine ira et studio*, “sem ressentimento e sem preconceito”. Por conseguinte, ele não deve fazer o que o homem político, tanto o chefe como os seus partidários, é obrigado a fazer constantemente e necessariamente, isto é, *combater*. Com efeito, tomar partido, lutar, apaixonar-se – *ira et studium* – são as características do homem político. E, antes de mais, do chefe político. (...) A honra do funcionário consiste na sua habilidade para executar conscienciosamente uma ordem sob a responsabilidade da autoridade superior, mesmo se – contra a sua própria opinião – esta se obstina a seguir um mau caminho. Ele deve antes de mais executar esta ordem, como se respondesse às suas próprias convicções. Sem esta disciplina moral, no sentido mais elevado do termo, e sem esta abnegação, todo o aparelho se desmoronaria. A honra do chefe político, pelo contrário, a do homem de Estado dirigente, consiste precisamente na *responsabilidade pessoal* exclusiva por tudo o que faz, responsabilidade que não pode nem deve repudiar ou rejeitar sobre outrem. Ora, os funcionários que têm moralmente um sentido muito elevado da sua profissão são necessariamente maus homens políticos; com efeito, eles não têm precisamente que assumir responsabilidades no sentido político do termo, e por conseguinte são, deste ponto de vista, homens políticos moralmente inferiores» (Weber, 1974: 128 e 129).

Os adeptos do funcionalismo e uma parte dos sociólogos das organizações deixaram-se induzir em erro, por uma leitura truncada de alguns excertos de *Economia e sociedade*. O seguinte trecho foi objecto de uma

interpretação errada: «A razão decisiva que explica o progresso da organização burocrática tem sido sempre a sua superioridade puramente técnica sobre qualquer outra organização. Da mesma forma que podemos comparar a máquina aos modos de produção não mecânicos, podemos também comparar o aparelho burocrático a outras organizações. Precisão, rapidez, univocidade, conhecimento dos dossiês, continuidade, descrição, unidade, subordinação rigorosa, redução de fricções e de custos materiais pessoais, estas características são infinitamente maiores numa administração severamente burocrática, especialmente na sua forma monocrática, servida por funcionários especializados do que em qualquer das outras organizações, de tipo colegial, honorífico ou auxiliar» (Weber, 1983: 730-731)<sup>2</sup>. É um facto evidente que a superioridade que Weber atribui à burocracia é meramente técnica, e que por conseguinte não constitui um objectivo a ser atingido, e menos ainda uma finalidade em si mesma, mais não seja porque racionalidade rima com perda de liberdade. A superioridade técnica de que fala Weber não remete de forma nenhuma para um dever-ser, um estado a que o autor aspiraria, ou que desejaria mesmo. Assim, a racionalidade do Estado não se identifica com a ideia hegeliana de uma liberdade superior. Ela deixa augurar, antes de mais, uma era de servidão, que Weber designa por meio da metáfora da jaula de aço. As características que Weber enumera neste excerto não constituem meras qualidades que todas as organizações devem possuir para poderem funcionar no máximo das suas potencialidades, mas integram o tipo ideal da burocracia, tipo ideal esse que não exprime nunca um ideal<sup>3</sup>.

---

<sup>2</sup> Weber aborda o tema da superioridade técnica da burocracia noutros textos, como o comprova o seguinte excerto: «A superioridade técnica do mecanismo burocrático é tão segura como a superioridade do trabalho mecânico em relação com o trabalho manual» (Weber, 1924: 413).

<sup>3</sup> O tipo ideal designa uma representação ideal, mas num sentido exclusivamente heurístico – e de forma nenhuma normativo –, de uma totalidade histórica particular, obtida por meio de uma espécie de racionalização utópica que privilegia a acentuação unilateral de certas características de um dado fenómeno dentro de um quadro homogéneo e não contraditório, com o fim de lhe conferir um significado coerente em adequação com os objectivos pretendidos. Longe de ser uma compilação dos caracteres comuns de uma realidade qualquer, o tipo ideal evoca a estilização simmeliana. Por esta razão, não podemos senão aquiescer com o pensamento orgânico que M. Maffesoli preconiza, e com a correspondência que ele estabelece entre o tipo ideal weberiano e o arquétipo, que se opõe, como é por si bem assinalado, a esta «racionalidade funcional ou instrumental que privilegiou as leis gerais, transcendentais e separadas, os conceitos rigorosos e fechados» (Maffesoli, 1996: 71). O tipo ideal permite configurar a unidade de um fenómeno a partir de uma «relação com os valores», relação essa específica e sempre aleatória. De facto, o encadeamento das características a que procedemos para construir o nosso tipo ideal é multiforme: depende sempre dos nossos pontos de vista subjectivos, mesmo que estes sejam determinados por condições objectivas, pois o devir levanta sempre novas questões ao homem. Por outras palavras, existe de um mesmo fenómeno uma multiplicidade de tipos ideais possíveis. Esta especificação sempre diferenciada, que

Lembremos que os estudos que Weber consagra à questão da burocracia são inseparáveis dos da dominação: «a perspectiva adoptada por Weber impõe não separar o estudo da administração do da dominação: um modo de administração, qualquer que ele seja, deve ser apreendido a partir do tipo de dominação a que está intrinsecamente ligado» (Chazel: 180). Assim, a organização burocrática é antes de mais concebida como um modo ou uma modalidade de dominação: a dominação racional-legal. Mais, as próprias características que integram o tipo ideal da burocracia devem antes de mais ser compreendidas em relação a este tipo de dominação. Esta circunstância faz ressaltar o carácter heurístico do tipo ideal, em detrimento da sua aplicabilidade prática. Weber é explícito neste aspecto: «A administração puramente burocrática (...) é, segundo toda a experiência, a forma *mais racional* de exercício da dominação do ponto de vista formal» (Weber, 1971: 229). De facto, nos sistemas políticos que imperam na nossa modernidade, ou seja, nas grandes democracias de massas, a burocracia orienta a submissão para um fim impessoal que representa a função ou a carga. A impessoalidade das regras acompanha a neutralidade dos comportamentos: «o *homo politicus*, exactamente como o *homo æconomicus*, realiza hoje as suas tarefas, não em virtude de relações pessoais concretas, mas “sem consideração da pessoa”, *sine ira et studio*, sem ressentimento e, por conseguinte, sem arbitrário, ou seja, sem graça, enquanto dever profissional objectivo, e realiza-as da maneira mais ideal possível, de acordo com as regras racionais da organização moderna do poder. A justiça executa o criminoso, não por cólera pessoal ou necessidade de vingança, mas, pelo contrário, ela age segundo as suas próprias leis imanentes e racionais, mais ou menos à maneira da redistribuição impessoal do karma, em oposição com a raiva de vingança de Yahvé» (*Ibid.*: 604). Não podemos subestimar o carácter dominador das burocracias nas sociedades modernas. Se a burocracia não se põe directamente ao serviço de um senhor, mas de uma

---

torna a ciência eternamente jovem, não emana exclusivamente do poder arbitrariamente imaginário dos pesquisadores, mas dos valores novos que surgem sempre na sociedade. Encontramos também aqui a metodologia weberiana do pluralismo causal, assim como a sua filosofia do antagonismo dos valores. Sendo uma racionalização utópica, o tipo ideal não é criador de normas. O tipo ideal de uma moral qualquer não terá como papel aperfeiçoá-la, nem sequer unificar as diferentes morais. O tipo ideal do Cristianismo primitivo não terá como papel afirmar a superioridade desta forma de religiosidade relativamente ao Cristianismo moderno, por exemplo em termos de pureza ou de nobreza. O tipo ideal faculta apenas a compreensão dos fenómenos estudados, por exemplo, aquilo que afasta as duas formas de Cristianismo acima referidas. Um tipo ideal do direito não terá como objectivo definir ou melhorar as condições de aplicabilidade da justiça. Da mesma forma, o tipo ideal da burocracia não se justificará pela vontade de melhorar o funcionamento das organizações concretas. Por outras palavras, a construção ideal-típica desdenha todas as formas do dever-ser: nem é um modelo axiológico, nem uma norma de acção. Naturalmente, não faria sentido propor melhorar o tipo ideal da burocracia como o pretenderam alguns representantes do funcionalismo.

colectividade, à semelhança do partido, da empresa, ou então do Estado, temos que reconhecer que por detrás da impessoalidade da estrutura de dominação se dissimula o poder de homens concretos<sup>4</sup>. Assim, atrás das leis e dos estatutos perfila-se sempre a dominação dos homens. «Quando nos propomos *apreciar* uma regulamentação das relações sociais, qualquer que seja a sua natureza, é necessário sempre e sem excepção examiná-la sob o ângulo seguinte: *a que tipos de homens é que ela oferece as melhores possibilidades de dominação*, pelo jogo dos factores subjectivos e objectivos da selecção?» (Weber, 1965: 443)<sup>5</sup>. Indirectamente, a burocracia está sempre ao serviço de uma figura carismática, mesmo quando os sistemas modernos, principalmente o capitalismo, conseguem mascarar esse facto. Desta forma, «a burocracia aparece, em virtude da sua acção impessoal, como a instituição anti-carismática e objectiva, que permite dissimular o carisma do chefe que serve, na medida em que consegue dar a ilusão que não está relacionada com a piedade que a massa dedica ao chefe» (Freund: 214).

---

<sup>4</sup> Dificilmente se pode compreender a seguinte formulação de A. Gouldner, que nos deixa entender que Weber concebeu o desenvolvimento das normas independentemente da intervenção de grupos interessados. «Weber silenciou sobre diversas outras questões. Primeiro: a quem deveriam ser úteis as normas para que a burocracia fosse efectiva? Segundo: em termos dos objectivos de quem seriam as normas um recurso racional? (...) Tivesse ele focalizado a burocracia da fábrica, com suas tensões mais evidentes entre supervisores e supervisionados..., e teria ele considerado imediatamente que uma norma dada poderia ser racional ou vantajosa para a consecução dos fins de um estrato, digamos o dos gerentes, mas poderia não ser racional ou vantajosa para os trabalhadores» (cf.: 60).

<sup>5</sup> Influenciado por W. Hennis, para quem a sociologia weberiana revela características de foro antropológico, preocupada que está em levantar «a questão “qualitativa” do destino do homem (“evolução qualitativa da humanidade”）」 (Hennis: 58), P. Watier tentou minorar a questão do interesse de Weber pelo tipo dominante de homens, que corresponde mais aos preceitos de uma sociologia da desigualdade, para realçar a questão do tipo de humanidade que resultará da complexidade das relações sociais. Assim, ele quis corrigir a tradução feita por J. Freund, propondo outra, no sentido de desvalorizar na obra de Weber o tema da dominação e de engrandecer o da humanidade: «Toda a organização das relações sociais, qualquer que seja a sua natureza, deve, sem excepção, se quisermos julgá-la axiologicamente, ser julgada, afinal de contas, em função do tipo de humanidade a que confere as melhores oportunidades de se tornar dominante, por meio de uma selecção de caracteres internos ou externos» (Weber, citado por Watier: 85). Discordamos de tal interpretação, porque oculta o facto de uma estrutura impessoal de poder constituir, igualmente, uma forma de dominação dos homens sobre os homens. A burocracia promove um determinado tipo de dominação: a racional-legal, que favorece os interesses de determinados homens ou camadas sociais. Assim, Weber insiste na interpenetração da esfera jurídica com a esfera económica: o formalismo jurídico vigente nas burocracias serve os interesses das classes economicamente poderosas. Estas classes exibem um interesse em quebrar os poderes autoritários, de ordem teocrática ou patriarcal, para garantir as suas próprias oportunidades de sucesso. A paz induzida pela liberdade e igualdade formais existentes no capitalismo não representa mais do que «uma deslocação das formas, dos adversários ou do objecto da luta ou, por fim, das oportunidades de selecção» (Weber, 1965: 443). A administração das coisas continuará a subentender a governação dos homens, apesar das esperanças de Saint-Simon e de Comte.

Weber constata com amargura o carácter ilimitado e indispensável da burocracia, devido ao seu alto grau de racionalidade e de tecnicidade. Aliás, toda a organização moderna requer essas propriedades. As formas que moldam a actividade política deixaram de ser ilimitadas: a burocracia racional parece impor-se-lhe como uma fatalidade, em virtude da exigência de adaptação às necessidades de administração das massas. O amadorismo e o diletantismo estão definitivamente revogados. A burocratização do mundo, de que falava Bruno Rizzi, em 1939, está mais do que nunca na ordem do dia e o que mais caracteriza a modernidade é a ausência de escolhas, de alternativas: «que o gigantismo das sociedades contemporâneas, em termos demográficos, em comparação com todas as sociedades históricas conhecidas, restrinja de maneira drástica o campo dos possíveis em matéria de funcionamento político-administrativo, constitui um dos pressupostos fundamentais da sociologia política weberiana» (Colliot-Thélène: 20). Todas as formas de socialização: Igrejas, Estados, empresas, universidades, partidos, associações, etc., assumem contornos burocráticos cada vez mais pronunciados. Weber constata justamente que o Estado funciona como uma empresa e que, reciprocamente, a empresa é gerida à maneira de um Estado. O desenvolvimento demográfico das organizações obriga-as a dotarem-se de um aparelho administrativo. Assim, tanto é funcionário o oficial do exército como o gestor de empresas privadas. Aliás, Weber reconhece que nestas últimas «o número de empregados privados aumenta mais depressa que os operários, como o comprovam as estatísticas, e seria um erro supor que o trabalho intelectual difere no que quer que seja do trabalho estatal. (...) Do ponto de vista sociológico, o Estado moderno é uma “empresa”, da mesma forma que uma fábrica» (Weber, 1983: 1061)<sup>6</sup>. Mais, toda a luta contra a burocracia fica condenada ao fracasso, já que se vê obrigada a adoptar formas e métodos burocráticos.

O tema da dominação burocrática é preponderante na obra de Weber. Contra os inúmeros estudos que nos explicam que Weber sempre contrapôs a figura carismática à personalidade burocrática, devemos contrapor que este insiste na transformação do carisma em rotina, tendo esta consequências burocráticas. A despersonalização do carisma, que acompanha a rotinização, opera-se muitas vezes por meio da institucionalização. Assim, a ideia católica da sucessão apostólica, que corresponde a um declínio do carisma, acaba por versar no burocratismo. O carisma institucional

---

<sup>6</sup> Sobre o parentesco do Estado e da Igreja podemos consultar M. Maffesoli, segundo o qual «o Estado é estruturado como uma Igreja cuja função essencial é garantir o depósito da fé, a sua intangibilidade e a sua transmissão por meio de dogmas, decretos e prescrições políticas» (*cf.*, 1979: 234). Weber nota, por sua vez, que a Igreja transforma «o bispo e o padre em simples funcionários do poder central da cúria» (Weber, 1983: 1061).

consiste precisamente num amálgama entre elementos carismáticos e elementos legais. Carisma e burocracia não são, por conseguinte, incompatíveis: «O carisma tem como destino, sempre que penetra nas instituições permanentes de uma comunidade, dar lugar aos poderes da tradição e da socialização racional» (Weber, citado por Bendix: 256).

Outros autores mostram que Weber tomou a defesa incondicional do capitalismo para combater o carácter monocrático da burocracia. É verdade que, em várias partes da sua vasta obra, Weber advoga a tese de uma divergência fundamental entre a economia capitalista e a economia socialista, apesar de a burocracia revestir uma forma universal. «Neste sentido, o capitalismo parecia oferecer-lhe [a Weber] condições bem melhores que o socialismo para a conservação de uma sociedade livre, numa época inevitavelmente dominada pela burocratização» (Abellán, «Estúdio preliminar», in Weber: 1991a, 7-59: 53 para a citação). Existem dois elementos que acreditam a tese da defesa do capitalismo em Weber: primeiro, a existência de uma concorrência entre diferentes organizações burocráticas, que contribui para as conter reciprocamente<sup>7</sup>; segundo a ideia de uma subordinação das elites burocráticas às elites não burocráticas. Ora, esse ponto de vista não nos deve ocultar as analogias que existem entre o capitalismo e a burocracia. O capitalismo não está isento de burocracia, na medida em que contribuiu à sua maneira para a socialização da economia, separando o trabalhador dos meios de produção. Por outro lado, o capitalismo partilha com o poder burocrático o preâmbulo de uma certa desumanização, excluindo dos negócios todo o amor e todo o ódio, ou seja, todo o sentimento pessoal que poderia interferir com os cálculos. De referir também que se o capitalismo racionaliza as acções económicas em bases puramente formais e se deixa guiar pelo princípio do maior rendimento, a burocracia obedece aos mesmos critérios no que respeita às operações administrativas.

---

<sup>7</sup> O capitalismo tem pelo menos esta vantagem sobre o socialismo. Como o mostrou o economista J. Kornai, num monumental livro, os regimes socialistas prestam-se mais facilmente aos mecanismos da coordenação burocrática. De facto, a originalidade dos sistemas socialistas consiste precisamente em burocratizar o conjunto das relações sociais e em englobar num único movimento as burocratizações que afectam de maneira parcelar as diferentes actividades ou instituições, e, por conseguinte, em transformar a sociedade num imenso escritório, segundo a aspiração do próprio Lenine. «Naturalmente, este tipo de coordenação [burocrática] existe também nos sistemas pré-socialistas. No capitalismo moderno tem um papel muito importante no aparelho de Estado, nas forças armadas, no seio das grandes sociedades e outras grandes organizações. Tais burocracias parciais podem exercer um grande poder. Mas o socialismo clássico é o primeiro sistema na história onde as burocratizações parciais se fundiram numa entidade única, abarcando toda a sociedade. Isso representa uma diferença essencial relativamente aos sistemas que contêm burocracias parciais que não redundam em fusão» (cf.: 127).

Por fim, as leis do mercado são tão impessoais como as regras burocráticas. No seu texto «Sobre a situação da democracia burguesa na Rússia», Weber interrogou-se sobre a compatibilidade entre o capitalismo e a democracia. Sendo certo que Weber tem em grande estima os princípios de liberdade e de autonomia individual, vigentes na democracia, ele reconhece no entanto a antinomia entre as constelações de ideias e as constelações materiais. Assim, Weber sublinha a limitação dos axiomas relativos ao direito natural, na medida em que os valores individuais se devem confrontar com o predomínio exclusivo das condições materiais. A liberdade em que assenta o capitalismo transforma-se progressivamente e paradoxalmente em servidão, porque se torna dependente de um desenvolvimento económico unidimensional. «As oportunidades da “democracia” e do “individualismo” parecer-nos-iam bem más se, para o seu desenvolvimento, devêssemos contar com os únicos efeitos mecânicos dos interesses *materiais*. É que o desenvolvimento dos interesses materiais ocorre, da maneira mais flagrante, em sentido oposto, com o “feudalismo benfeitor” na América, também com aquilo a que na Alemanha se chama instituições de protecção social, e ainda com a constituição da fábrica russa – por todo o lado se instaura a jaula para uma nova servidão. (...) Ao mesmo tempo, a complexidade crescente da economia, a colectivização parcial das actividades económicas ou a “urbanização”, a expansão territorial da população, tudo isso cria um trabalho sempre novo para os administradores, uma especialização cada vez mais pronunciada de funções, assim como uma formação profissional na administração. Tudo isto significa casta. (...) Se contássemos *unicamente* com as condições materiais e com as constelações de interesse que estas induzem, directa ou indirectamente, então qualquer consideração imparcial deveria admitir que todos os indicadores *económicos* apontam na direcção de uma intensificação da servidão. É totalmente irrisório ver uma relação qualquer entre o alto capitalismo actual, enquanto resultado inevitável do nosso desenvolvimento económico – tal como está a ser actualmente importado na Rússia e tal como existe na América – e a democracia ou a liberdade, *qualquer que seja* o sentido destas palavras. A questão é a seguinte: Como é que a liberdade e a democracia são possíveis, a longo prazo, sob a dominação de um capitalismo altamente desenvolvido? (...) “Contra a corrente” das constelações materiais, nós somos “individualistas” e partidários das instituições “democráticas”» (Weber, 1989: 269-270).

Nestas condições, seria abusivo e ilusório censurar a Weber que a sua defesa da liberdade se reduz a um elitismo liberal, com o mercado a aparecer como o único contraponto sério da burocracia: «A perspectiva de Weber é a de uma elite liberal e não-burocrática, que vê os seus valores ameaçados pela expansão do poder burocrático: em especial os valores da liberdade individual e a margem para indivíduos excepcionais poderem exercer uma função essencialmente criativa, tanto na economia como no

Estado» (Beetham: 84). Em suma, segundo este autor, a perspectiva crítica de Weber seria a de uma apologia incondicional da autonomia, assente na iniciativa pessoal, e não a de uma defesa da autonomia, em nome de uma participação maior do indivíduo na definição das regras da vida colectiva. Ora, para Beetham, uma crítica à burocracia seria mais judiciosa se fosse conduzida pela teoria democrática do que se fosse portadora da marca liberal. Este ponto de vista omite todavia dois pormenores importantes:

Primeiro, temos que reconhecer que Weber «não foi um liberal no sentido clássico da palavra, precisamente por causa do seu gosto pelos antagonismos» (Freund: 132). De facto, o mercado, apesar dos princípios de igualdade formal e de liberdade contratual que promove entre indivíduos, é, segundo Weber, uma forma de dominação assente em regras e relações abstractas. Um excerto bastante longo de Weber é esclarecedor: «A importância crescente da liberdade contratual, e particularmente dos “poderes de direito”, que confiam tudo a acordos livres, implica uma redução relativa deste tipo de coacção que resulta da ameaça de normas imperativas ou proibitivas. Formalmente, é uma diminuição da coacção. Mas é também evidente que este estado de coisas é apenas vantajoso para aqueles que são capazes de utilizar estes direitos. A medida exacta do aumento de liberdade numa comunidade jurídica depende da ordem económica concreta, nomeadamente da distribuição da propriedade dos bens; não pode de forma nenhuma ser deduzida do conteúdo do direito. (...) A comunidade de mercado não conhece a coacção formal em virtude da autoridade pessoal. Ela substitui-a, produzindo uma forma especial de situação coactiva, que é aplicada, sem discriminação, ao operário, ao empresário, ao produtor, ao consumidor, sob a forma impessoal do carácter inevitável das leis puramente económicas do mercado. A sanção consiste na perda ou na diminuição de poderes económicos e, sob certas circunstâncias, na perda da existência económica do indivíduo. A organização capitalista transforma em “objectos de transacção no mercado de trabalho” inclusive as relações de dependência pessoal e autoritária que existem de facto numa empresa capitalista. Enquanto que as relações autoritárias são esvaziadas de todo o conteúdo sentimental, o carácter autoritário da coacção não só se mantém como aumenta em certas circunstâncias. Quanto maior for uma estrutura cuja existência repouse de maneira específica na “disciplina” (tal como uma empresa capitalista), mais radical poderá ser, pelo menos em certas condições, a coacção autoritária, e menor será também o círculo daqueles nas mãos dos quais se concentra o poder de utilizar este tipo de coacção garantida pela ordem jurídica» (Weber, 1986: 113 e 114-115).

Por outro lado, se é verdade que Weber afirma repetidamente que o sistema parlamentar nas democracias constitui um antídoto eficaz contra a burocracia, e se, como o constata D. Kaesler, o tema da burocracia aparece cada vez que «Weber evoca o controlo democrático da democracia»

(*cf.*: 193), acontece que ele também não deixou de sublinhar as afinidades entre a democratização e a burocratização nas sociedades massificadas. De facto, nas comunidades extensas, o *demos* é forçosamente administrado: «O conceito sociológico de democratização não implica necessariamente uma “participação dos dominados na dominação”, e menos ainda a dominação directa do *demos*. Repousa unicamente numa característica que poderíamos qualificar de toqueviliana: a igualdade das condições e o “nivelamento dos dominados face ao grupo dominante, burocraticamente organizado”» (Sintomer: 145). Por outras palavras, a democratização, ao fomentar a igualdade formal entre os indivíduos, significa a erradicação de estatutos e privilégios, que caracterizaram as sociedades tradicionais, e o progressivo exercício da dominação por meio de regras abstractas, impessoais e objectivas. A igualdade jurídica e, por conseguinte, a existência de garantias legais contra a arbitrariedade coadunam-se com os imperativos de objectivação e de racionalização da administração. As reivindicações contra os poderes discricionários e absolutos favorecem de facto um modo de governação impessoal. A igualdade formal entre sujeitos, implicitamente presumida pela democracia e pela burocracia, transforma-se paradoxalmente em desigualdade, quando os funcionários, motivados por uma determinada ideologia, ao partilharem valores educacionais comuns, se metamorfoseiam numa casta de privilegiados. Assim, os princípios de igualdade perante a lei e de igualdade de oportunidades implicam um acréscimo de regulamentação, que por sua vez favorece os mais capacitados. «Democratização e burocratização seguem de mãos dadas, na medida em que ambas professam o exercício objectivo da autoridade, enquanto a equalização de oportunidades somente pode ser levada a efeito com a ascensão de administradores profissionais» (Diggins: 111). Segundo Weber, os Estados de massas originam necessariamente um corpo de funcionários profissionais. São eles que governam as democracias, mediante um salário. Weber previu aliás, a convergência dos países ocidentais e a burocratização da América. Diz ele: «A democracia moderna, quando se trata de grandes potências, transforma-se numa democracia burocrática» (Weber, 1984b: 606).

Por fim, aqueles que colocaram as suas esperanças no advento do socialismo esqueceram-se que, para Weber, o socialismo conduz irremediavelmente à burocratização, e que constitui, por conseguinte, uma nova forma de dominação do homem pelo homem. Aliás, Marcuse mostrou que o propósito de Weber era o de «analisar a dominação como uma forma da racionalidade económica moderna» (*cf.*: 284), racionalidade essa que abrange tanto o capitalismo como o socialismo. De facto, a dominação burocrática alastra a todo o mundo industrial. A própria burocracia absorveu os imperativos do rendimento e da produtividade que caracterizam a economia mercantil. «Só temos a escolha entre a “burocratização” e o “diletan-

tismo” da administração, e o grande instrumento de superioridade da administração burocrática é o *saber especializado*, cuja necessidade absoluta é determinada pela técnica moderna e pela economia da produção dos bens, seja esta organizada pelo capitalismo ou (...) pelo socialismo» (Weber, 1971: 229). Por outro lado, a especialização e a separação entre as forças produtivas e os meios de produção constitui um dos aspectos mais típicos da burocracia moderna. E é em relação à existência desta realidade sociológica indelével que consiste na separação entre o trabalhador e os meios de produção que Weber avalia o socialismo. Ao prognosticar o carácter universal da burocracia, Weber denunciou também a propensão burocrática do socialismo. É verdade que «a burocracia, que é em si um instrumento de precisão, pode colocar-se ao serviço de diferentes interesses de dominação, tanto do tipo puramente político, como do tipo puramente económico, ou de qualquer outro tipo» (Weber, 1983: 743). A economia planificada significa a organização da produção por funcionários, por um grupo de directores segundo a expressão de James Burnham, e, por conseguinte, a extinção da competição entre empresários. Ela consagra o advento de uma classe especializada de dirigentes e finaliza o processo de burocratização. Referindo-se ao destino da revolução russa, Weber exprimiu-se de forma concludente e peremptória, num texto profético datado de 1918: «O que se esboça, pelo menos por enquanto, não é a ditadura dos operários, mas a ditadura dos empregados» (cf., 1984b: 621). Todas as estruturas institucionais racionalizaram-se por meio da burocracia. E se o seu conteúdo específico viesse a desaparecer, por exemplo o investimento privado no capitalismo liberal, tudo aponta para que a sua forma burocrática perdurasse. «É possível conceber uma eliminação cada vez mais extensa do capitalismo privado. (...) O que significaria esta eliminação? Por exemplo, o fim da jaula de aço do trabalho industrial moderno? Certamente que não! Pelo contrário, [significaria] que agora a *direcção* das empresas estatais ou então entregues a uma forma qualquer de “economia colectiva”, se burocratizaria também» (Weber, 1984a: 463-464).

Afinal de contas, o que Weber salienta nos seus estudos é a continuidade e a hegemonia do fenómeno burocrático. «Uma burocracia muito desenvolvida constitui uma das organizações sociais que mais dificilmente se podem destruir. (...) Lá onde se concretizou integralmente a burocratização do regime de governo, foi criada uma forma de relações de dominação praticamente indestrutível» (Weber, 1983: 741). De facto, exemplos antigos, como são o caso das burocracias patrimoniais da China, Egipto ou Bizâncio, mostram que uma vez alcançado o apogeu, a burocracia já não pode desaparecer, a não ser com o desmoronamento geral da civilização que a sustenta. As burocracias modernas são, a bem dizer, praticamente inquebrantáveis.

A construção do tipo ideal, para onde Weber remete os aspectos formais de toda a burocracia, é o fruto de uma problematização de ordem existencial que se enraíza no próprio coração da experiência quotidiana. A tipificação formalista da burocracia operada por Weber não pode fazer esquecer-nos a perspectiva crítica. Com efeito, a análise e a crítica da burocracia tornaram-se um lugar comum da literatura e da sociologia, e já ninguém pode pôr em dúvida as suas afinidades recíprocas. «A experiência histórica está sempre atrás da literatura e da sociologia. Parafraseando Hegel, convém afirmar que a sociologia é a experiência do tempo elevada a categoria, enquanto que a literatura é esta mesma experiência, declinada em imagens, símbolos, metáforas, “histórias de vida”. Nem o poeta nem o sociólogo inventam nada, mas um e outro descobrem e exprimem, de maneira diferente e no entanto relacionada, aquilo que poderíamos chamar, recorrendo novamente a Hegel, o “espírito do tempo”. Tanto na sociologia de Max Weber – aparentemente formal e construtora de “tipos ideais” intemporais, de onde as características históricas se esvanecem –, como na obra literária de Kafka – aparentemente simbólica e fantasista, e sem relação com a realidade –, se reflectem as lutas e as tensões históricas. No conceito weberiano de burocracia reflectem-se as lutas académicas, sociais e políticas da Alemanha wilhelmiana. E quanto a Kafka, também ele reflecte as tensões e contradições de uma sociedade e de uma época: a monarquia austro-húngara decadente. (...) O rosto obscuro do processo de burocratização é analisado sob registos diferentes: o *literário* e o *sociológico*. Hoje em dia, de cada vez que nos aproximamos do funcionamento real da burocracia, acabamos por qualificá-la de “kafkiana”. Mas também poderíamos chamá-la de “weberiana”, fazendo assim justiça à crítica sociológica empreendida pelos dois autores» (González: 53 e 61-62).

Autores há, entretanto, que puseram em relevo as afinidades entre as análises de Weber e as de Marx. Um dos primeiros a enveredar por essa via foi Karl Löwith, que estabeleceu um paralelismo entre o tema da racionalização em Weber e o da alienação em Marx. Mais recentemente, F. Vandenberghe associou o tema da racionalidade formal em Weber e o da reificação nas correntes marxistas, invalidando assim, indirectamente, a tese segundo a qual Weber seria o pai da teoria organizacional ou da sociologia das organizações, como o preconizam os defensores do funcionalismo americano. «Embora a categoria da reificação tematize sobretudo a dominação dos homens pelas coisas, enquanto que a categoria da racionalização formal, da maneira como Weber a concretiza na sua teoria da dominação burocrática, acentua, de modo nietzscheano, as formas de dominação do homem pelo homem, a insistência sobre o valor da autonomia e sobre os efeitos alienantes da racionalização que aquela implica, é o que permite aproximar a crítica marxista do capitalismo e a crítica weberiana da modernidade» (Vandenberghe: 164-165). Vandenberghe limita-se a relacionar a

simples racionalidade formal e a reificação, se por esta entendermos o domínio das coisas sobre o homem, nos termos em que Simmel a compreendeu em *La philosophie de l'argent*. A racionalidade formal, por sua vez, funda-se «na calculabilidade máxima dos meios e dos procedimentos, bem como na previsibilidade máxima das regras abstractas e das actividades determinadas numa esfera particular de acção» (*Ibid.*: 164). Além disso, caracteriza-se pela «objectividade, pela impessoalidade, pela indiferença ética e pela disciplina» (*Ibid.*: 163).

Na mesma óptica, outros autores reforçam a ideia de uma afinidade entre Weber e Foucault. É o caso de B. S. Turner, ao admitir que se pode perfeitamente conceber a sociologia weberiana da conduta racional como podendo integrar uma história das práticas disciplinares que regulam o corpo no interior da fábrica, do escritório, da escola, etc. Neste sentido, vemos cruzarem-se os estudos de Weber sobre a burocracia, e também os estudos sobre a organização monástica, com os estudos de Foucault sobre as práticas disciplinares, ou ainda os de Goffman sobre as instituições totais. Assim, a disciplina monástica é entendida como uma antecipação das regularidades de comportamento, que caracterizam as instituições carceais. «Na sociologia weberiana da dominação, os princípios do panoptismo materializavam-se, antes de mais, na emergência de disciplinas burocráticas através das quais um grupo alargado de funcionários podia ser coordenado de maneira rotineira, com a precisão de uma máquina. A análise foucaultiana das disciplinas pode ser considerada como uma versão contemporânea da análise weberiana da jaula de aço» (Turner: 205).

Podemos dizer em conclusão, que a análise weberiana da burocracia se aproxima bastante mais dos temas favoritos da sociologia crítica do que dos temas da perspectiva funcionalista. Este entendimento corrobora claramente a aproximação operada por Weber entre o funcionamento burocrático e o funcionamento do capitalismo. Uma das condições para a emancipação do capitalismo é a existência de um Estado moderno. Um e outro têm como denominador comum a burocracia. Assim, Weber apercebe-se de que o Estado racional «é o único em que o capitalismo moderno pode prosperar. Baseia-se no *funcionarismo especializado* e no direito racional» (Weber, 1991b: 357). A burocracia partilha com o capitalismo o princípio de uma funcionalidade formalmente racional, e também o seu corolário: um mundo totalmente reificado. Os dois sistemas, de que a modernidade não parece poder separar-se, caracterizam-se pela sua inelutabilidade. Weber refere-se à imagem do «espírito coagulado» da máquina viva da burocracia, para explicar que esta obriga os homens a adoptar um estilo de vida que ela molda em função das suas próprias normas e das do «cosmos prodigioso da ordem económica moderna» (1964: 247). Esta imagem sugere também que o capitalismo triunfante, o capitalismo capaz de se reproduzir de maneira

mecânica, sem o apoio de estruturas ideológicas com fundamento religioso (*Ibid.*: 250), estabelece de forma constrangedora as normas do trabalho para melhor o submeter. «Uma máquina sem vida é *espírito coagulado*. E o único facto de o ser confere-lhe o poder de forçar os indivíduos a servi-la e a determinar o curso quotidiano das suas vidas de trabalho, de modo tão dominante como efectivamente acontece na fábrica. É também *espírito coagulado a máquina viva* que a organização burocrática representa, com os seus especialistas altamente qualificados, a sua delimitação de competências, as suas regras e as suas relações de autoridade hierarquicamente graduadas. Em consonância com a máquina morta, a máquina viva trabalha para produzir esta jaula da servidão do futuro, em que os homens serão talvez forçados a submeter-se um dia, impotentes como os *fellahs* do antigo Egipto. É que uma boa administração do ponto de vista técnico, e isto significa não apenas uma administração racional, mas uma ordenação igualmente racional, através de funcionários, representa para eles o valor supremo e o único que deve decidir da forma de direcção dos seus assuntos» (Weber, 1983: 1074 e 1984a: 464).

## Bibliografia

- BEETHAM, D. (1988), *A burocracia*, Lisboa, Editorial Estampa.
- BENDIX, R. (1986), *Max Weber, um perfil intelectual*, Brasília, Editora Universidade de Brasília.
- BLAU, P. M. e SCOTT, W. R. (1977), *Organizações formais*, São Paulo, Editora Atlas.
- BOURETZ, P. (1996), *Les promesses du monde. Philosophie de Max Weber*, Paris, Gallimard.
- CHANLAT, J.-F. et SÉGUIN, Francine (Org.) (1983), *L'analyse des organisations*. Tome I: *Les théories de l'organisation*, Montréal, Gaëtan Morin.
- CHAZEL, F. (1995), «Éléments pour une reconsidération de la conception weberienne de la bureaucratie», in LASCOURMES, P. (Dir.), *Actualité de Max Weber pour la sociologie du droit*, Paris, Librairie générale de droit et de jurisprudence, pp. 179-198.
- COLLIOT-THÉLÈNE, Catherine (1992), *Le désenchantement de l'État. De Hegel à Max Weber*, Paris, Les Éditions de Minuit.
- COSTA, M. Da Silva e (1994), *Organização do trabalho e participação*, Lição de Síntese, Braga, Instituto de Ciências Sociais, Universidade do Minho.
- CROZIER, M. (1990), *Le phénomène bureaucratique*, Paris, Seuil.

- CROZIER, M. (2000), *À quoi sert la sociologie des organisations*. Tome 1: *Théorie, culture et société*, Paris, Éditions Seli Arslan.
- DIGGINS, J. P. (1999), *Max Weber. A política et o espírito da tragédia*, Rio de Janeiro, São Paulo, Editora Record.
- FREUND, J. (1990), *Études sur Max Weber*, Genebra, Droz.
- GONZÁLEZ, J. M. García (1990), «Max Weber y Franz Kafka: Afinidades electivas en la crítica de la burocracia», in *Arbor*, Madrid, CXXXVII, 539-540, pp. 51-67.
- GOULDNER, A. W. (1971), «Conflitos na teoria de Weber», in CAMPOS, E. (Org.), *Sociologia da burocracia*, Rio de Janeiro, Zahar Editores, pp. 59-67.
- HENNIS, W. (1996), *La problématique de Max Weber*, Paris, PUF.
- KAESLER, D. (1996), *Max Weber. Sa vie, son œuvre, son influence*, Paris, Fayard.
- KORNAI, J. (1996), *Le système socialiste. L'économie politique du communisme*, Grenoble, Presses Universitaires de Grenoble.
- LÉNINE, V. I. (1973), *Un pas en avant, deux pas en arrière*, Paris, Éditions Sociales.
- MAFFESOLI, M. (1979), *La violence totalitaire. Essai d'anthropologie politique*, Paris, PUF.
- MAFFESOLI, M. (1996), *Éloge de la raison sensible*, Paris, Grasset.
- MARCH, J. G. et SIMON, H. A. (1987), *Les organisations. Problèmes psycho-sociologiques*, Paris, Dunod.
- MARCUSE, H. (1970), «Industrialisation et capitalisme chez Max Weber», in *Culture et société*, Paris, Les Éditions de Minuit, pp. 271-293.
- MERTON, R. K. (1983), «Bureaucratie et personnalité», in *Éléments de théorie et de méthode sociologique*, Brionne, Gérard Monfort, pp. 192-201.
- SINTOMER, Y. (1995), «Est-il possible de penser la politique au-delà de la domination dans les catégories wébériennes?», in HERRERA, C.-M. (dir.), *Le droit, le politique. Autour de Max Weber, Hans Kelsen, Carl Schmitt*, Paris, L'Harmattan, pp. 133-156.
- TURNER, B.S. (1992), *Max Weber. From History to Modernity*, London and New York, Routledge.
- VANDENBERGHE, F. (1997), *Une histoire critique de la sociologie allemande. Aliénation et réification*. T. 1: *Marx, Simmel, Weber, Lukács*, Paris, Éditions La Découverte et Syros.
- VINCENT, J.-M. (1998), *Max Weber ou la démocratie inachevée*, Paris, Éditions du Félin.
- WATIER, P. (1999), «M. Weber: analyste et critique de la modernité», in *Sociétés*, 66,4, pp. 73-93.
- WEBER, M. (1924), *Gesammelte Aufsätze zur Soziologie und Sozialpolitik*, Tübingen, Mohr-Siebeck.
- WEBER, M. (1964), *L'éthique protestante et l'esprit du capitalisme*, Paris, Plon.

- WEBER, M. (1965), *Essais sur la théorie de la science*, Paris, Plon.
- WEBER, M. (1971), *Économie et société*, tome premier, Paris, Plon.
- WEBER, M. (1974), *Le savant et le politique*, Paris, Plon.
- WEBER, M. (1979), *Ensaio de Sociologia*, Introdução de H. H. GERTH et C. Wright MILLS (Ed.), Rio de Janeiro, Zahar Editores.
- WEBER, M. (1983), *Economia y sociedad*, México, Fondo de Cultura Económica.
- WEBER, M. (1984a), «Parlament und Regierung im neugeordneten Deutschland. Zur politischen Kritik des Beamtentums und Parteiwesens», in *Zur Politik im Weltkrieg. Schriften und Reden 1914-1918*, Band 15, Tübingen, Mohr, pp. 432-596.
- WEBER, M. (1984b), «Der Sozialismus», in *Zur Politik im Weltkrieg. Schriften und Reden 1914-1918*, Band 15, Tübingen, Mohr, pp. 599-633.
- WEBER, M. (1986), *Sociologie du droit*, Paris, PUF.
- WEBER, M. (1989), *Zur Russischen Revolution von 1905. Schriften und Reden 1908-1912*, Band 10, Tübingen, Mohr.
- WEBER, M. (1991a), *Escritos políticos*, Introdução de J. ABELLÁN, Madrid, Alianza Editorial.
- WEBER, M. (1991b), *Histoire économique. Esquisse d'une histoire universelle de l'économie et de la société*, Paris, Gallimard.

## O «DEPOIS» DA TEORIA DO ACTOR-REDE: COMPLEXIDADE, NOMEAÇÃO E TOPOLOGIA \*

JOHN LAW \*\*

«Today we have naming of parts. Yesterday,  
We had daily cleaning. And tomorrow morning,  
We shall have what to do after firing. But today,  
Today we have naming of parts. Japonica  
Glistens like coral in all of the neighbouring gardens,  
And today we have naming of parts.»

(Henry Reed, *Lessons of the War*: 1)

### RESUMO

O que é uma teoria? Ou, de uma forma geral, qual é a forma correcta de enfrentar as questões intelectuais? Este ensaio analisa a tensão fulcral que atravessa a noção de 'actor'-'rede', uma expressão intencionalmente oximorizante que combina e omite a distinção entre estrutura e acção. Mais à frente, sublinho que esta tensão se perdeu quando o 'actor-rede' se converteu numa teoria «polida» e «consistente», uma tensão que foi, de uma forma fácil e simplista, deslocada, criticada ou aplicada. Neste artigo, convoca-se igualmente um outro termo importante para a abordagem da teoria do actor-rede – a *tradução* – uma outra expressão em tensão, já que (e o jogo de palavras funciona melhor nas línguas românicas) traduzir é também trair (*traductore, tradittore*). Sugere-se que, na teoria social, a simplificação não deverá substituir as complexidades da tensão. Conclui-se este texto analisando uma série de metáforas que permitem lidar com as tensões em vez de as afastar e, em particular, realça-se a importância da complexidade topológica e da noção de fraccionalidade.

---

\* Este artigo constitui a introdução ao livro: John LAW e John HASSARD (Ed.), *Actor Network Theory and after*, Londres, Blackwell Publishers/The Sociological Review, 1999. © The Editorial Board of the Sociological Review, 1999.

\*\* Professor de Sociologia na Universidade de Lancaster, Inglaterra. Página na Internet: <http://tina.lancs.ac.uk/sociology/jlaw.html>.

## Dar um nome às partes

É conhecido o que Michel Foucault disse acerca da sua obra inicial (seria a *História da Loucura?*), que foram necessários quinze anos para a resumir numa única frase, ao passo que, no caso da *A Vontade de saber*, bastaram quinze dias. Por isso, talvez tenhamos a sorte do nosso lado. O baptismo daquilo que hoje chamamos em inglês ‘a teoria do actor-rede’ (Actor Network Theory) levou mais do que quinze dias. E a sua condensação em ‘ANT’ levou ainda mais tempo. Porque a consagração do acrónimo de três letras (ANT) é certamente uma bênção ambígua. Sim, é o equivalente académico contemporâneo do Triunfo Imperial, o glorioso retorno a Roma. Sim, é um bom momento para descansar, para gozar a glória. Talvez seja um bom momento para regressar às salas de comando de Paris e planear a subjugação da próxima província bárbara. Porque, a nomeação da teoria, a sua conversão num acrónimo, a sua rápida introdução nos manuais, os pequenos elogios descritivos – ou, quanto a isso, os igualmente rápidos elogios sem qualquer valor – são um sinal da sua respeitabilidade. Da sua difusão. Ou, talvez ainda melhor, da sua tradução.

Mas, apesar deste incremento da sua popularidade, a nomeação e a fácil transportabilidade da ‘ANT’ constituem igualmente um sinal de alarme. Pois, o acto de nomeação sugere que o seu centro foi fixado, agarrado, dado como definitivo. Que foi transformado numa estratégia específica com um ponto de passagem obrigatório, um lugar intelectual definido dentro dum espaço intelectual definido.

Há muitas metáforas que permitem tornar clara esta tensão entre o centramento e deslocamento. Por exemplo, temos a distinção entre arborescência e rizoma de Deleuze e de Guattari<sup>1</sup>. Ou algumas das suas outras metáforas, por exemplo: territorialidade *versus* nomadismo; ou a diferença entre o desejo como uma carência e o desejo como intensidade que cresce a partir de dentro. Sem dúvida que precisamos de ter cuidado perante o seu romantismo, para evitar a ideia de que liberdades e produtividades estão localizadas na imensidade e somente na imensidade. Na quebra de nomes e lugares fixos<sup>2</sup>. Sim, há perigos em consagrar alguma coisa que não pode ser fixada.

Não obstante... A nomeação, a fixidez e o triunfalismo, em circunstâncias normais, são o maior obstáculo ao pensamento produtivo, um obstáculo que impede a diferença, intelectual e política. O meu desejo – e o que

---

<sup>1</sup> Desenvolvido, em particular, em Deleuze e Guattari (1988).

<sup>2</sup> Um ponto acerca da incapacidade que Ingunn Moser e eu exploramos neste livro, usando dados empíricos.

presumo ser o objectivo deste volume – é escapar ao monstro multinacional, à ‘teoria do actor-rede’, não porque esteja ‘errada’, mas porque o rotular a teoria não ajuda. Isto significa que há várias razões que me levam a não desejar defendê-la contra os seus críticos. Primeiro, e muito simplesmente, porque não é muito interessante fazê-lo. Em segundo lugar, porque não é produtivo defender uma localização teórica mais ou menos fixa, uma localização que é dada, em parte, pelo *facto* de fazermos a sua nomeação. E, em terceiro lugar, porque não é uma boa maneira de fazer diferença. Em circunstâncias correntes, a pesquisa intelectual não é, não devia ser, assim. E, certamente, a teoria do actor-rede nunca foi *realmente* assim.

Mas isto é, na verdade, a realização de uma ironia. O paradoxo está sobre nós. Colocando-o desta maneira, construí um ponto fixo que me permitisse argumentar *contra* a fixidez e a singularidade. Também me torno num porta-voz para este nome, a ‘teoria do actor-rede’, ‘ANT’. Quero dizer-vos como é realmente.

Assim, nesta introdução, terei de conviver com este paradoxo porque quero (como se costuma dizer) progredir, e preciso de fazê-lo rapidamente. Quero fazer algumas afirmações acerca da teoria do actor-rede – o que ela é realmente – porque também quero sugerir algumas possibilidades que não têm a ver nem com uma espécie de triunfalismo, nem com uma expansão. Que não têm a ver com pontos fixos. Que têm a ver, pelo contrário, com substituição, movimento, dissolução e fraccionalidade.

## **Teoria do actor-rede era...**

Algumas histórias acerca da teoria do actor-rede.

Primeira história. A teoria do actor-rede é uma aplicação forte da *semiótica*. Diz que as entidades tomam a sua forma e adquirem os seus atributos como resultado das suas relações com outras entidades. Nesta ordem das coisas, as entidades não têm qualidades inerentes: as divisões essencialistas são lançadas para a fogueira dos dualismos. Verdade e falsidade. Grande e pequeno. Agente e estrutura. Humano e não-humano. Antes e depois. Conhecimento e poder. Contexto e conteúdo. Materialidade e sociabilidade. Actividade e passividade. Duma maneira ou de outra, todas estas divisões têm sido esvaziadas de valor no actor-rede.

Sem dúvida que a teoria do actor-rede não se encontra sozinha. Há movimentos afins na teoria feminista, nos estudos culturais, na antropologia social e cultural, e noutros ramos do pós-estruturalismo. Mas mesmo assim, não deveríamos subestimar a importância deste choque bem assim como o seu potencial como escândalo. Divisões e distinções sagradas foram atiradas ao lume. Pontos fixos foram demolidos e abandonados. Ligações

humanistas e políticas foram rasgadas. Embora, na verdade, isto seja um pouco mais complicado, e o escândalo possa algumas vezes ser mais metafísico do que prático. Por causa desta razão precisa: não se trata de dizer, nesta visão global semiótica, que não haja nenhuma divisão. Pelo contrário, tais divisões ou distinções são compreendidas como *efeitos* ou *resultados*. Não nos são dadas na ordem das coisas.

Muitas mais coisas se poderiam dizer sobre este tema. A partir da divisão notória entre humano e não-humano, muita tinta já, na verdade, correu sobre a importância da distinção entre humano e não-humano<sup>3</sup>. Ou, por outro lado, entre o mecânico e o corpóreo. Mas este não é o lugar para reproduzir tais debates formais. Em vez disso, quero simplesmente sublinhar que a teoria do actor-rede pode ser compreendida como uma *semiótica da materialidade*. Isto implica um entendimento semiótico, ou seja, perceber a racionalidade das entidades, ter a noção que elas são produzidas em relações e que isso é aplicado rigorosamente a todos os materiais – e não simplesmente aos materiais linguísticos. Isto sugere-me as seguintes ideias: primeiro, esta abordagem tem algumas afinidades com a obra de Michel Foucault; segundo, que pode ser proveitosamente distinta das versões do pós-estruturalismo que tratam somente da língua e da linguagem; e, terceiro, (se se aprecia esta espécie de grande narrativa) que dá conta da crueldade que tem sido, muitas vezes, associada à marcha da modernidade, pelo menos, desde que Karl Marx descreveu a maneira como ‘tudo que é sólido derrete no ar’.

*Materialidade relacional*: isto agarra, isto nomeia, o significado da primeira história.

A segunda história tem a ver com *performatividade*. Porque a abordagem semiótica diz-nos que as entidades alcançam a sua forma em consequência das relações onde se localizam. Mas isto quer dizer também que são *realizadas* dentro, por, e através dessas relações. Como consequência tudo se torna incerto e reversível, pelo menos em princípio. Nunca é dado na ordem das coisas. E, aqui – embora os estudos baseados na teoria do actor-rede tenham, algumas vezes, escorregado em direcção a um directivismo centrado e, sem dúvida, gerado (ver o que se diz sobre isto mais adiante) – tem havido um grande esforço tendo em vista compreender *como* é que a durabilidade é conseguida. Como é que as coisas são realizadas (e se realizam) em relações que são relativamente estáveis e permanecem no seu lugar. Como é que se fazem distribuições entre alto e baixo, grande e pequeno, ou humano e não-humano. Performatividade, pois; este é o segundo nome, a segunda história acerca da teoria do actor-rede. Performatividade que (algumas vezes) produz durabilidade e fixidez.

---

<sup>3</sup> Ver, por exemplo, a troca amarga em Picking (1992).

## A teoria do actor-rede tornou-se...

Portanto, estamos perante duas histórias, duas formas de nomear, histórias que falam de, por um lado, *materialidade relacional* e, por outro, de *performatividade*. As duas estão concerteza ligadas. Se as relações não se materializam por si próprias, é porque, então, têm de ter uma realização prática, uma performatividade.

Mas como se processou a nomeação da ‘teoria do actor-rede’? A expressão começou em francês como ‘acteur-reseau’. Traduzida para ‘actor-rede’, a expressão começou a ter uma vida própria. E outros vocábulos também associados com esta abordagem – ‘inscrição’ ou ‘traduction’ ou ‘tradução’, – foram deslocados. Porque, como uma espécie de monstro, a expressão ‘actor-rede’ cresceu e começou, como um cuco intelectual, a atirar as outras expressões para fora do ninho. O que, tendo eu o privilégio da percepção após o acontecimento, parece ser significativo mas também ameaçador.

‘Actor-rede’. Trata-se de um nome, de uma expressão que encorpora a *tensão*. É *intencionalmente oximorizante*, uma tensão que se situa entre o ‘actor’ centrado, por um lado, e a ‘rede’ descentrada, por outro. Num certo sentido, a palavra é, assim, uma maneira de realizar tanto uma elisão como uma diferença que os anglófonos efectuam ao distinguirem o ‘agente’ da ‘estrutura’. Uma diferença, pois, mas uma diferença que é, ao mesmo tempo, uma forma de identidade.

Há muito a dizer sobre isto, sobre a noção de ‘actor...rede’. Sim, os actores são efeitos de rede. Adoptam os atributos das entidades que eles incluem. São, concerteza, precários. Mas como é que esta rede se articula? Encontramos várias respostas mas muitas delas levam-nos às conhecidas dificuldades de tipo maquiavélico ou ligadas às teorias da gestão empresarial. Ou são apresentadas numa linguagem que usa a palavra «estratégia». Sem dúvida que os textos sagrados de ANT são mais complexos e oximorizantes do que esta minha rápida nomeação sugere<sup>4</sup>. Contudo, se nos basearmos num conjunto de discursos que têm a ver com estratégia, então o eixo gravitacional desses discursos situa-se primariamente na luta pelo centramento – e a luta para centrar e ordenar *a partir de* um centro. E, como sabemos, isto coloca-nos problemas que podem ser ditos de várias maneiras.

- Um: tal como Leigh Star afirma, sim, somos todos engenheiros heterogéneos, mas a heterogeneidade é bastante diferente para aqueles que são privilegiados e para aqueles que o não são<sup>5</sup>. O ponto prin-

---

<sup>4</sup> Seria, por exemplo, o caso do estudo sobre Pasteur efectuado por Latour. Ver Latour (1988).

<sup>5</sup> Ver Star (1991).

cipal é um pouco como o de Rosi Braidotti em relação a Deleuze: celebrar um corpo sem órgãos está muito bem mas será muito menos atractivo se a vida consistir sempre em órgãos sem um corpo<sup>6</sup>.

- Dois: podemos falar de ‘estratégias heterogéneas’ ou ‘engenharia heterogénea’. Mas, como falar de ordenamentos *não*-estratégicos? E as relações que tomam o feitio ou a forma que têm devido a outras razões<sup>7</sup>?
- Três: os materiais podem ser heterogéneos, mas, trata-se de heterogeneidade no sentido pretendido por pensadores como Jean-François Lyotard? Heterogeneidade, de uma maneira ou de outra, como Alteridade, aquilo que não é assimilável? Como diferença? Então o que é que aconteceu com isto<sup>8</sup>?

Talvez então se possa dizer que o ordenamento de ‘actor...redes’ tende a ignorar as hierarquias de distribuição, sendo excessivamente estratégico, colonizando aquilo que Nick Lee e Steve Brown designam como sendo o ‘continente desconhecido’ do Outro<sup>9</sup>. Talvez implique retirar a tensão da expressão ‘actor...rede’, despoletar a carga oximorizante. Tudo isto é bem conhecido. Mas há outros problemas que, por exemplo, têm a ver com o termo ‘rede’. Porque tudo isto, à primeira vista, parece ser fácil de pensar. Vivemos, ou assim nos dizem, em ‘redes sociais’. Viajamos usando a ‘rede ferroviária’. E, como os historiadores de tecnologia nos lembram, estamos cercados por ‘redes de poder’<sup>10</sup>. Mas o que é que estamos a fazer quando usamos um tal vocábulo? Que saco ou bagagem metafórica ele carrega?

Sem dúvida que há várias possibilidades. Marilyn Strathern pede-nos para prestar atenção às ligações entre as noções de rede e os pressupostos construídas nas noções de parentesco euro-americanas<sup>11</sup>. Outra maneira (que é semelhante) de abordar este tema é a de pensar topologicamente. Topologia tem a ver com espacialidade, e, em particular, com as atribuições do espacial, que asseguram a continuidade para os objectos enquanto são deslocados ao longo dum espaço. O ponto principal aqui é que a espacialidade não nos é dada. Não é fixa, não é uma parte da ordem das coisas. Em vez disso, aparece-nos com várias *formas*. Estamos mais familiarizados com o euclidianismo. Objectos com três dimensões são imaginados exis-

---

<sup>6</sup> Ver Braidotti (1994).

<sup>7</sup> Embora ela represente isto em termos mais ou menos diferentes, esta é uma das preocupações de Annemarie Mol no seu trabalho sobre o problema da diferença. Ver Mol (1999). Também foi abordado, duma maneira diferente, por Bruno Latour (1996).

<sup>8</sup> Este foi um dos objectos da etnografia dos gestores relatado em Law (1994). Sobre heterogeneidade ver Lyotard (1991).

<sup>9</sup> Ver Lee e Brown (1994).

<sup>10</sup> O termo pertence a Thomas Hughes. Ver Hughes (1983).

<sup>11</sup> Ver Strathern (1996).

tindo com precisão dentro dum espaço tridimensional conformável. Podem ser transportados dentro desse espaço sem violência desde que não procurem ocupar a mesma posição de um outro objecto. E, desde que as suas coordenadas estejam assentes, também retêm a sua integridade espacial. Além disso, podem ser medidos ou comensuráveis. Podem ser empilhados uns em cima de outros. Tudo isto é intuitivamente óbvio.

Outra versão de euclidianismo é a do regionalismo. Aqui (e mais uma vez trata-se de algo evidente), a ideia é a de que o mundo toma a forma de uma superfície plana que pode, então, ser dividida em principados de vários tamanhos. Regionalismo, portanto, é um mundo de áreas com as suas próprias regras topológicas acerca da integridade e da mudança de um território.

Passíveis de polémica, estas percepções topológicas sustentam muitos dos discursos e práticas do sócio-técnico. Mas os estudos das sociedades exóticas sugerem que há outras possibilidades de pensar o espaço<sup>12</sup> – tal como o faz a teoria actor-rede. Na verdade, a noção de ‘rede’ é, ela própria, um sistema topológico alternativo. Por isso, numa rede os elementos retêm a sua integridade espacial *em virtude da sua posição num grupo de ligações ou relações*. A integridade do objecto, portanto, não consiste na existência de um volume dentro dum volume maior euclideano. Trata-se acima de tudo de manter padrões de ligações estáveis – um ponto explorado por Bruno Latour no seu trabalho sobre móveis imutáveis<sup>13</sup>.

Portanto, e agradeço a Annemarie Mol por esta observação, podemos imaginar a teoria do actor-rede como uma máquina para combater o euclideanismo: uma maneira de mostrar, *inter alia*, que as regiões são constituídas por redes. Que, por exemplo, os estados-nações são constituídos por sistemas telefónicos, papelada e pontos de triangulação geográficos. Não é a única literatura que faz isto: ver, por exemplo, o surgimento de numa nova área que liga a geografia e os estudos culturais<sup>14</sup>. Contudo, colocando este ponto mais genericamente, a teoria do actor-rede articula algumas possibilidades que nos surgem, se tentarmos imaginar que o mundo sócio-técnico é *topologicamente não-conformável*; se tentarmos imaginar que é topologicamente complexo, um local onde as regiões se intersectam com as redes.

Na verdade, esta tentativa não é a única<sup>15</sup>. Quando Deleuze e Guattari falam da ‘dobra’, estão também a combater a ideia de que as relações reali-

---

<sup>12</sup> Ver Strathern (1991).

<sup>13</sup> Como discutido em Latour (1987).

<sup>14</sup> Três exemplos bastante diferentes seriam Harvey (1989), Jameson (1991) e Thrift (1996).

<sup>15</sup> Ver os artigos de Steve Brown e Rose Capdevila, e Nick Lee e Paul Stenner, neste volume. Ver, também, Cussins (1997), Hetherington (1997), Mol e Law (1994) e Strathern (1991).

zam ou exprimem diferentes e não-conformáveis espacialidades. Mas – um grande mas – *esta sensibilidade para a complexidade só é possível na medida em que podemos evitar naturalizar uma única forma espacial, uma única topologia.*

Como se relaciona tudo isto com a noção de rede? Talvez haja duas possibilidades. Uma é insistir, com muita força, em que a expressão é, na verdade, relativamente neutra, um vocábulo descritivo que torna possível a análise de diferentes padrões de ligação os quais incorporam ou representam diferentes possibilidades topológicas. Esta é, na verdade, uma posição perfeitamente sustentável e, sem dúvida, uma posição que aproxima a abordagem do binómio em causa à cientometria. A alternativa é dizer, como já disse acima, que a noção de rede é, ela própria, uma forma – ou, talvez, uma família de formas – de espacialidade, dizer que ela impõe fortes restrições às condições de possibilidade topológica. E que, por consequência, tende a limitar e a homogeneizar o carácter das ligações, o carácter da ligação invariante, o carácter das possíveis relações e, assim, o carácter das possíveis entidades.

Na verdade, é esta a posição que quero acentuar. Deixem-me expressar isto com cuidado. A teoria actor-rede é, tem sido, uma máquina semiótica para combater as diferenças essenciais. Tem insistido no carácter performativo das relações e dos objectos constituídos nessas relações. Tem insistido na possibilidade de, pelo menos em princípio, elas poderem ser de outra maneira. Alguns, talvez muitos, dos essencialismos, que tem tentado corroer, estão fortemente ligados à topologia, à lógica do espaço, à espacialidade. Estão ligados, por exemplo, às realizações volumétricas ou regionais do espaço. Os exemplos, aqui, incluiriam muitas das versões de escala, de grande e pequeno, e (outra vez nas suas muitas versões regionais) outras alternativas como de humano e não-humano, ou de material e social. Portanto, a teoria do actor-rede tem, na verdade, ajudado a desestabilizar o euclideanismo: tem mostrado que o que aparece como sendo topograficamente natural, dado na ordem do mundo, é, de facto, produzido em redes que realizam uma espécie de espacialidade bastante diferente.

Mas o problema é este: tem sido incrivelmente bem sucedida. De tal forma bem sucedida que *as suas próprias suposições topológicas têm sido naturalizadas.* O que, se se adopta a posição que estou a acentuar, tem tido o efeito de limitar as condições de possibilidade espacial e relacional. E, em particular, de *tender a homogeneizá-las.*

Portanto, este é o diagnóstico céptico. Quando começou a pensar as relações, a teoria do actor-rede iniciou-se com a noção de tradução – como já mencionei antes –, um dos termos que, mais tarde, tendeu a ser submergido. Porque a tradução é o processo ou o trabalho de fazer com que duas

coisas, que não são iguais, se tornem equivalentes <sup>16</sup>. Mas este termo tradução *não nos diz absolutamente nada sobre como são feitas as ligações*. E, em particular, não assume absolutamente nada acerca da similaridade de ligações diferentes. Nos começos da teoria do actor-rede, o carácter das relações semióticas foi então deixado em aberto. A natureza da similaridade e da diferença não foi definida, nem topologicamente, nem em qualquer outro aspecto. O que quer dizer, sem dúvida, que poderá surgir a partir de muitas formas. Ou, para dizê-lo doutra maneira, não havia *nenhum pressuposto que defendesse a ideia que uma colecção de relações ocuparia um espaço homogêneo, conformável e singularmente narrável*.

Portanto, a minha sugestão é que a nomeação fez tanto mal como bem. O desejo de movimentos rápidos e de soluções rápidas, o desejo de saber claramente do que se fala, o desejo de apontar e nomear, de transformar o que agora designamos por ANT numa ‘teoria’, todas estas coisas fizeram mal e bem. ‘Arranja uma teoria e viajarás.’ O uso fácil da expressão ‘actor-rede’ teve a tendência de acalmar o poder e a tensão originária e oximorizantemente que atravessam a expressão. E a abreviatura posterior, ANT, atira esta não-coerência produtiva ainda para mais longe da vista. O encerramento e a acentuação que testemunhámos, aquando da nomeação, tornaram-na facilmente transportável. Criaram um espaço simplificado através do qual pode ser transportada. Mas os custos têm sido demasiados. *Perdemos a capacidade de compreender a complexidade*, a heterogeneidade lyotardiana.

O que estou a tentar fazer é atacar o simplismo – e a noção de teoria que diz que ela é ou deveria ser, necessariamente, simples, clara, transparente. Marilyn Strathern tem escrito acerca da avaliação do ensino e da investigação universitários britânicos <sup>17</sup>. Uma das coisas que ela diz é que a transparência não é, necessariamente, um bem. Acerca do ensino dos estudantes universitários, diz o seguinte (parafrazeio): «É bom deixá-los, por vezes, perplexos, indecisos sobre aquilo que é dito. E até confusos». Penso que ela está a questionar o pressuposto, arraigado na prática da avaliação do ensino, pelo menos no Reino Unido, que diz que a clareza acerca dos fins e objectivos é um bem em si e por si mesmo. Que é possível explicitar, exactamente, o que estamos a fazer, do que é que trata um assunto. Este pressuposto defende, de facto, que uma maneira de falhar no ensino universitário (britânico) é ser pouco claro acerca da intenção do que alguém está a dizer. Ou deixar os estudantes com perguntas indefinidas nas suas mentes.

Sem dúvida que a avaliação do ensino é uma doença peculiarmente britânica. Mas o ponto principal é mais genérico. Da mesma maneira que

---

<sup>16</sup> Talvez isto seja, em certos aspectos, demasiado limitativo. Equivalência? Porquê equivalência?

<sup>17</sup> Ver Strathern (1997).

isto se aplica ao pensar o ensino, assim se aplica também, do meu ponto de vista, ao *pensar teoria* ou ao *pensar investigação*. Porque, enquanto praticamos o nosso «comérciozinho» como intelectuais, os ganhos que extraímos da fácil transportabilidade da nomeação, da clareza, da formulação e do tornar explícito aquilo que sabemos – estes ganhos, sendo, sem dúvida, muitas vezes aceitáveis, também acarretam custos. E eu estou preocupado com estes custos. Creio que tornam o pensar de uma maneira complexa – aquele pensar que não é estrategicamente ordenado, que não é narrável de uma maneira simples, o pensar que está cheio de sinuosidades, heterogêneo – tornam-no difícil ou até impossível<sup>18</sup>.

## Fraccionalidade

O título deste livro é ‘A Teoria do Actor-Rede e Depois’. A minha preocupação não são nem os argumentos ‘a favor’, nem ‘contra’ a teoria do actor-rede. Estes não são necessariamente interessantes em si mesmos e por si mesmos. O que é interessante são os temas, as questões e os problemas que surgem a partir ou em relação com a teoria do actor-rede e as várias formas de pensar a materialidade, o ordenamento, a distribuição e as hierarquia, com os quais ela interage. Portanto, este livro não é um balanço: é sim um relatório do trabalho heterogêneo que está em curso.

Um dos mais importantes temas, que estão a emergir, tem a ver com, como sugeri, a complexidade. Tem a ver com as complexidades que se perdem no processo de rotulagem. Uma maneira simples e efectiva de fazer o ponto da situação é revisitar, mais uma vez, a questão do nomear – aquilo que estamos a fazer quando falamos de uma teoria como a ‘teoria do actor-rede’, quando, desta forma, produzimos um rótulo.

Portanto, sim, temos um nome. Por assim dizer, um rótulo fixo. A teoria tem sido reduzida a uns poucos aforismos que podem ser rapidamente transmitidos. Mas há também uma diáspora. Assim, a teoria actor-rede (e aqui, sem dúvida, é como tudo na vida) é diaspórica<sup>19</sup>. Tem-se espalhado, e, enquanto se espalha, tem-se traduzido numa coisa nova, na verdade, em muitas coisas que são novas e diferentes umas das outras. Tem-se convertido numa variedade de práticas diferentes que (por causa disto é que se fala de tradução) têm também absorvido e reflectido outros pontos de origem: os estudos culturais; a geografia social; a análise organizacional; os «Estudos sobre Tecnologia e Sociedade» feministas. Portanto, a teoria do actor-rede

---

<sup>18</sup> Para uma discussão mais aprofundada acerca do carácter sinuoso da alegoria, ver Law e Hetherington (1998).

<sup>19</sup> Analiso este ponto com maior detalhe em Law (1997).

é diaspórica. As suas partes são diferentes umas das outras. Mas, estão também (e aqui está o ponto principal) *parcialmente ligadas*. E isto, de facto, é outra maneira de falar acerca do problema do nomear, do problema de tentar discernir ou impor uma verdade do «ser» designado como «Teoria do Actor-Rede». Ou, concerteza, uma forma de falar de qualquer uma das versões particulares da teoria do actor-rede, do tipo ‘arranja uma teoria e viajarás’ que têm proliferado.

Então, o ponto principal é não só prático mas também teórico. Por isso, estas tentativas de converter a teoria do actor-rede num ponto fixo, numa série específica de afirmações, de regras, numa crença, ou num território com atributos fixos, estas tentativas também exercem pressão para transformá-la num lugar único. Para transformá-la numa posição especialmente fortificada, numa fortaleza que se sente bastante satisfeita com uma clareza e uma identidade próprias. Mas tudo isto não faz sentido, uma vez que, na medida em que esteja realmente viva, na medida em que funcione, na medida em que esteja inserida numa prática intelectual, esta coisa que apelidamos de teoria do actor-rede também se transforma. Isto significa que não há um *credo*. Apenas as teorias mortas e as práticas mortas celebram a sua identidade própria. Apenas as teorias mortas e as práticas mortas se agarram aos seus nomes, insistem na sua perfeita reprodução. Apenas as teorias mortas e as práticas mortas procuram espelhar, com todos os detalhes, as práticas que surgiram anteriormente.

Portanto, não há, nem deveria haver, nenhuma identidade, nenhum ponto fixo. Como outras abordagens, a teoria actor-rede não é alguma coisa em particular. Mas também, (e é aqui o momento de falar da complexidade) não é simplesmente um conjunto aleatório de pequenas bocados, destroços espalhados nas margens da grande auto-estrada da teoria. Mas como *dizer* isto? Como se *fala* acerca de alguma coisa, como nomeá-la, sem reduzi-la à fixidez da singularidade? Ou, imaginando que estamos a falar do Império Romano no século sexto, como é que alguma coisa que já foi coerente simplesmente se desmoronou? Como falar de objectos (como teorias) que são mais do que um e menos de muitos? Como *falar de* complexidade, *apreciar* a complexidade e *praticar* a complexidade?

Quero sugerir que estas são as mais importantes questões teóricas e práticos com que nos confrontamos: como tratar e defender-se das simplificações típicas de um mundo académico no qual a expressão ‘arranja uma teoria e viajarás’ permite um progresso rápido. Como resistir às singularidades que são normalmente realizadas no acto de as nomear. Como desafiar as pressões esmagadoras da produção académica para tornar o saber simples, transparente, singular, encaixado em fórmulas. Como resistir à pressão para usar o truque do Deus. Como fazer a diferença de forma a combater a tendência para a singularização, a simplificação, ou o centramento.

Portanto, o ‘depois’ no ‘actor-rede e depois’ oferece-nos boas perspectivas futuras. Mais à frente, nesta obra, Donna Haraway e Marilyn Strathern falam de *ligações parciais*<sup>20</sup>. Donna Haraway também nos narra histórias acerca de ciborgues e próteses, sobre ligações internas mas irreduzíveis que realizam tensões oximorizantes. Marilyn Strathern, numa contribuição a este volume, tem em consideração os modos como crescem as assimetrias, novamente dentro das assimetrias das redes. Bruno Latour convoca a ideia de «teoria» para esvaziá-la de algumas classificações do senso comum que atravessam o discurso acerca de ‘actores’, ‘redes’ e ‘teorias’. Michael Callon mostra-nos como a produção da simplificação económica é, na verdade, um trabalho complexo. Steve Brown e Rose Capdevila exploram alguns dos movimentos filosóficos – e circulações – implicados na teoria do actor-rede. Annemarie Mol começa a explorar algumas das questões que surgem nas políticas ontológicas abertas pelas semióticas complexas e Kevin Hetherington descobre formas de recuperar a não-conformabilidade da heterogeneidade. Nick Lee e Paul Stenner falam-nos da tensão necessária entre as continuidades e as descontinuidades implicadas no pertencer. Emilie Gomart e Antoine Hennion analisam de uma forma articulada o movimento entre agenciamento e passividade – ou entre acção e ‘estrutura’. Ingunn Moser e John Law estão igualmente preocupados com os movimentos entre continuidade e descontinuidade. Anni Dugdale explora novamente as oscilações, desta vez, entre o uno e o múltiplo que atravessam a tomada de decisões, enquanto Helen Verran estuda as tensões implicadas no pensar não-reduccionista a propósito do encontro de diferentes tradições de saber. A concepção da teoria como algo em tensão percorre todas estas contribuições, teoria como uma espécie de fortaleza de difíceis e irreduzíveis metáforas, metáforas que produzem complexidade resistindo à simplificação. Metáforas que resistem ao apelo para se transformarem em teorias que podem ser resumidas e viajarem facilmente. Mas – e, mais uma vez, inspiro-me em Marilyn Strathern – a metáfora com a qual gostaria concluir é a do *fractal*.

Porque o problema está precisamente aqui. Os objectos que estudamos, os objectos nos quais estamos envolvidos, os objectos que realizamos são sempre *mais do que um e menos do que muitos*. A teoria do actor-rede é meramente um exemplo. Sim, é mais do que um. Não é uma coisa singular. Não é singular. Mas também não é simplesmente um conjunto de bocados dispersos. Isto significa que não é uma *multiplicidade*. Mas – como nos mostra Annemarie Mol – também não é uma *pluralidade*. De um lado, o singular e, do outro, o plural – isto é um dualismo que precisamos de evitar,

---

<sup>20</sup> O termo aparece no importante (embora, muitas vezes, incompreendido) ensaio de Donna Haraway (1991), e é explorado em Strathern (1991).

um dualismo que está inscrito no interior o qual limita perversamente a possibilidade de um pensar intelectual e prático. Um dualismo que, de facto, também ajuda a definir aquilo que nos aparecerá como simples, e o que é apreendido como uma complexidade impossível. Algo irreduzível.

É por isso que é interessante trabalhar com a metáfora do fractal. A parte relevante e 'básica' da matemática é fácil de compreender. Um fractal é uma linha que ocupa mais do que uma dimensão, mas menos do que duas. Será um objecto fractal? Bem, isto é alguma coisa que é, na verdade, *mais do que um e menos do que muitos*. Algures entre os dois. Isto é difícil de pensar porque desafia as simplificações do singular – mas também as simplificações correspondentes do pluralismo do *laissez faire*, de um universo único habitado por objectos separados. Portanto, o pensar é difícil – não, não é transparente – precisamente porque *não pode* ser resumido e reduzido a um ponto, tornado conformável e dócil. É difícil porque o que estudamos não pode ser apresentado de uma maneira topologicamente homogénea, nem como um objecto singular, nem como uma pluralidade dentro de um espaço único. É difícil porque o acto de nomear não simplifica – não se substitui a montagem com um simples rótulo.

Será demasiado dramático dizer que, apesar dos melhores esforços de muitos dos seus praticantes, a teoria do actor-rede foi sacrificada no altar da transparência e da simplificação? Da transportabilidade rápida? Não sei. O olho de Deus está vivo e de boa saúde, aparentemente incurável na sua ganância por tudo o que é plano e pode ser facilmente simplificado. Mas, ou eu acredito verdadeiramente nisto, a autêntica oportunidade para fazer a diferença situa-se noutra lugar. Está localizada no irreduzível. No oximorizante. No topologicamente descontínuo. Naquilo que é heterogéneo. Está localizada na nossa vontade modesta de viver, de saber e de praticar nas complexidades da tensão.

## Agradecimentos

Para resistir às exigências da simplificação, temos necessidade de amigos. Eis alguns desses amigos: Brita Brenna, Michel Callon, Bob Cooper, Anni Dugdale, Mark Elam, Donna Haraway, Kevin Hetherington, Bruno Latour, Nick Lee, Ivan da Costa Marques, Doreen Massey, Annemarie Mol, Ingunn Moser, Bernike Pasveer, Vololona Rabeharisoa, Sandy Stone, Marilyn Strathern, Sharon Traweek e Helen Verran. Agradeço a todos.

## Referências bibliográficas

- BRAIDOTTI, Rosi (1994), *Nomadic Subjects: Embodiment and Sexual Difference in Contemporary Feminist Theory, Gender and Culture*, New York, Columbia University Press.
- CUSSINS, Adrian (1997), 'Norms, Networks and Trails', A paper delivered at the *Actor Network and After*, Centre for Social Theory and Technology, Keele University.
- DELEUZE, Gilles and Félix GUATTARI (1988), *A Thousand Plateaus: Capitalism and Schizophrenia*, London, Athlone.
- HARAWAY, Donna (1991), 'A Cyborg Manifesto: Science, Technology and Socialist Feminism in the Late Twentieth Century', in Donna HARAWAY (ed.), *Simians, Cyborgs and Women: the Reinvention of Nature*, London, Free Association Books, pp. 149-181.
- HARVEY, David (1989), *The Condition of Postmodernity: an Enquiry into the Origins of Cultural Change*, Oxford, Blackwell.
- HETHERINGTON, Kevin (1997), 'Museum Topology and the Will to Connect', in *Journal of Material Culture*, 2, pp. 199-218.
- HUGES, Thomas P. (1983), *Networks of Power: Electrification in Western Society, 1880-1930*, Baltimore, Johns Hopkins University Press.
- JAMESON, Frederic (1991), *Postmodernism, or, the Cultural Logic of Late Capitalism*, London, Verso.
- LATOUR, Bruno (1987), *Science in Action: How to Follow Scientists and Engineers Through Society*, Milton Keynes, Open University Press.
- LATOUR, Bruno (1988), *The Pasteurization of France*, Cambridge, Mass., Harvard.
- LATOUR, Bruno (1996), *Aramis, or the Love of Technology*, Cambridge, Mass., MIT Press.
- LAW, John (1994), *Organizing Modernity*, Oxford, Blackwell.
- LAW, John (1997), *Traduction/Trahison: Notes on ANT*, Oslo, University of Oslo. TMV Working Paper, 106.
- LAW, John and Kevin HETHERINGTON (1998), 'Allegory and Interference: Economies of Representation and Sociology', submitted.
- LEE, Nick and Steve BROWN (1994), 'Otherness and the Actor Network: the Undiscovered Continent', in *American Behavioural Scientist*, 36, pp. 772-790.
- LYOTARD, Jean-François (1991), *The Inhuman: Reflections on Time*, Cambridge, Polity.
- MOL, Annemarie (1999), *The Body Multiple: Artherosclerosis in Practice*, Durham, N. Carolina, Duke University Press, forthcoming.
- MOL, Annemarie and John LAW (1994), 'Regions, Networks and Fluids, Anaemia and Social Topology', in *Social Studies of Science*, 24, pp. 641-671.
- PICKERING, Andrew (ed.) (1992), *Science as Practice and Culture*, Chicago and London, University of Chicago Press.
- STAR, Susan Leigh (1991), 'Power, Technologies and the Phenomenology of Conventions: on being Allergic to Onions', in John Law (ed.), *A Sociology of Monsters? Essays on Power, Technology and Domination*, London, Routledge, pp. 26-56.
- STRATHERN, Marilyn (1991), *Partial Connections*, Savage Maryland, Rowman and Littlefield.
- STRATHERN, Marilyn (1996), 'Cutting the Network', in *Journal of the Royal Anthropological Institute*, 2, pp. 517-535.
- STRATHERN, Marilyn (1997), "Improving Ratings": audit in the British University system', in *European Review*, 5, pp. 305-321.
- THRIFT, Nigel (1996), *Spatial Formations*, London, Thousand Oaks and New Delhi, Sage.

## ALFRED D. CHANDLER, JR. E A EVOLUÇÃO HISTÓRICA DAS ORGANIZAÇÕES EMPRESARIAIS

JOSÉ MANUEL LOPES CORDEIRO \*

### RESUMO

Com base nos três principais trabalhos de Alfred Chandler – *Strategy and Structure*, *The Visible Hand* e *Scale and Scope* – o autor apresenta um resumo da obra deste influente autor norte-americano, assim como uma breve análise do impacto que aquela tem registado em Portugal.

As últimas décadas do século XX testemunharam um notável desenvolvimento dos estudos sobre o desenvolvimento histórico das grandes organizações empresariais, tanto nos Estados Unidos como na Europa. Entre essa multiplicidade de trabalhos destacam-se os estudos de Alfred D. Chandler, Jr., Professor Emérito de história empresarial na Harvard Business School – em particular, *Strategy and Structure* (1962), *The Visible Hand* (1977) e *Scale and Scope* (1990) – que têm vindo a marcar a agenda do debate científico em inúmeras disciplinas, como, por exemplo, a história económica ou a sociologia das organizações. Inclusivamente, para alguns investigadores e estudiosos da obra de Chandler (cit. John, 1997)<sup>1</sup>, as conhecidas iniciais B. C. [before Christ] já não possuem o mesmo significado, representando agora «before Chandler», o que, para além da ironia

---

\* Departamento de História do Instituto de Ciências Sociais da Universidade do Minho (Campus de Gualtar, 4710-057 Braga) - [cordeiro@ics.uminho.pt](mailto:cordeiro@ics.uminho.pt).

<sup>1</sup> Cf. «Corporate Giants: The Origin of the Species», in *Business Week*, 9 de Julho de 1990, p. 12, cit. John (1997).

que se encontra associada a tal afirmação, não deixa traduzir a influência que a obra de Chandler tem vindo a conquistar. São alguns dos aspectos essenciais dessa obra, através de uma breve resenha dos três livros atrás assinalados, que nos propomos aqui efectuar.

### *Strategy and Structure*

Com base numa aprofundada investigação sobre a actividade de quatro grande empresas norte-americanas – General Motors, DuPont, Standard Oil (New Jersey) e Sears, Roebuck –, durante o período de 1850 a 1920, mas incidindo principalmente no período de entre as duas guerras mundiais, Chandler concluiu que a estrutura de uma empresa é ditada pela estratégia escolhida. A sua preocupação foi a de identificar a emergência de inovações organizacionais em cada um destes quatro casos, pondo em prática a metodologia do «estudo de casos» que, precisamente, tinha sido desenvolvida na instituição a que ele estava vinculado desde 1970, a Harvard Business School.

Assim, a mudança das estruturas organizacionais das empresas por ele estudadas, decorreu das exigências e pressões que o mercado constantemente lhes impunha. A estratégia que cada empresa delineava para fazer face aquele tipo de situações obrigava a uma correspondente adequação da sua estrutura organizacional. Daí, a prioridade no estabelecimento de uma estratégia adequada para alcançar determinados objectivos, e só depois se dever criar a estrutura organizacional adequada para a sua concretização.

Esta conclusão de Chandler – que, com o passar do tempo e o crescente prestígio e autoridade científica do autor se foi transformando num axioma – conheceu recentemente alguma contestação por parte de diversos autores. Com o seu habitual estilo polémico, Tom Peters afirmou que Chandler «*chegou precisamente à conclusão errada*», porque «*é a estrutura da organização que determina, com o tempo, as escolhas que ela faz sobre os mercados que ataca*» (cit. Crainer, 1999: 58). Por seu turno, Richard Pascale considera que «*o pressuposto subjacente é que a organização age de forma racional e sequencial. Todavia, a maior parte dos executivos facilmente concordará que o que acontece frequentemente é o contrário. A forma como uma companhia está organizada, seja como enfoque funcional ou impulsionada por divisões independentes, desempenha muitas vezes um papel fundamental na delineação da estratégia. De facto, isto explica a tendência para as organizações fazerem aquilo que melhor sabem – independentemente da deterioração do êxito face às realidade competitivas*» (idem: 58-59).

Entre as contribuições que Chandler aportou nesta sua obra destaca-se o conceito de organização multidivisional. Com a formulação deste conceito – extremamente caro ao autor, e que por essa razão se encontrará também presente nas suas obras futuras – Chandler procurou caracterizar

o funcionamento da empresa capitalista moderna, assim como as razões do seu sucesso. De acordo com as suas próprias palavras, as empresas que adoptaram a organização multidivisional adquiriram uma especial vantagem, incrementando o nível de especialização e profissionalização dos seus quadros, pois afastaram «os executivos responsáveis pelo destino de toda a empresa das tarefas operacionais mais rotineiras, dando-lhes assim o tempo, a informação e mesmo o comprometimento psicológico para o planeamento e a avaliação de longo prazo». Segundo Albert Carreras, o «conceito de multidivisionalização alcançou a categoria analítica graças a Chandler e, com ele, o estudo das transformações organizativas da empresa como um processo inovador de carácter schumpeteriano» (Carreras, 1996).

### *The Visible Hand*

Com a publicação deste livro, quinze anos após *Strategy and Structure*, Alfred Chandler procurou analisar e explicar a evolução da organização da produção e da distribuição nos Estados Unidos, desde os finais do século XVIII até ao final da segunda década do século XX. O autor explica essa evolução de acordo com uma sucessão de três estádios: i) entre 1790 e 1840, quando ainda não tinha surgido a empresa moderna; ii) entre 1840 e 1880, já marcada pelo surgimento da empresa moderna, segundo Chandler associada às transformações operadas nos meios de transporte e nas comunicações, como os caminhos de ferro e o telégrafo, e a utilização de uma nova forma energética associada à utilização do carvão como combustível; iii) entre 1880 e 1920, marcado pela emergência da moderna empresa industrial, e o «terminus» da construção das redes ferroviária e telegráfica. As conclusões apresentadas neste livro tiveram um profundo impacto na comunidade científica, particularmente na área da história económica norte-americana, uma vez que nele eram abordadas as causas do crescimento económico registado naquele país.

Para o autor, a grande empresa moderna substituiu-se aos mecanismos do mercado, na tarefa de coordenar as actividades económicas e de repartir os recursos. O nascimento da grande empresa moderna representa, deste modo, a substituição da famosa «mão invisível» de Adam Smith, pela «mão visível» dos gestores assalariados e dos técnicos. «Esta 'mudança de mão' representa também uma mudança de paradigma. A teoria da 'mão invisível' repousa no paradigma das ordens espontâneas, ou, dito em linguagem sistémica, dos sistemas auto-organizadas. A contrario, a teoria da 'mão visível' repousa no paradigma das ordens construídas ou, melhor, organizadas» (Saussois, 1988). A «mão invisível» do mercado é substituída pela «mão visível» da planificação.

A grande empresa moderna caracteriza-se por dispor de uma hierarquia de quadros assalariados, em diferentes níveis, encarregados de coordenar o trabalho dos sectores que lhes estão adstritos. O conceito de organização multidivisional é aqui novamente utilizado, uma vez que cada sector dispõe da sua própria administração, dirigido por um gestor assalariado trabalhando a tempo inteiro, actuando quase como uma empresa independente, contrariamente à empresa tradicional que contava apenas com uma única unidade operativa. De acordo com as suas próprias palavras, «*a empresa moderna foi, por conseguinte, a resposta institucional ao rápido ritmo de inovação tecnológica e à crescente procura do consumo nos Estados Unidos durante a segunda metade do século XIX*» (Chandler, 1988: 28).

### ***Scale and Scope***

Culminando um trabalho de investigação de dez anos, esta nova obra de Alfred Chandler, publicada em 1990, conquistou de imediato uma enorme aceitação nos mais variados meios académicos, embora não tivesse recolhido uma completa unanimidade.

No seguimento dos trabalhos anteriormente publicados, Chandler aborda agora com particular detalhe as razões do crescimento económico registado nos Estados Unidos, Grã-Bretanha e Alemanha, colocando a ênfase numa análise comparativa do papel desempenhado pelas grandes empresas industriais daqueles países.

No que respeita aos Estados Unidos, Chandler retoma a análise que já tinha efectuado em *The Visible Hand*, salientando que o capitalismo de gestão nascido naquele país, com a conseqüente separação entre os proprietários das empresas e os gestores das mesmas constituiu uma das razões que conduziram ao crescimento da economia. Sobre a experiência britânica, o autor considera que neste país o capitalismo de gestão constituiu um relativo fracasso, em grande parte devido à persistência da direcção personalizada e familiar existente em grande parte das empresas. Por essa razão, as empresas britânicas vieram a defrontar-se com dificuldades em colocar os seus produtos em diversos mercados, contribuindo assim para o relativo declínio da Grã-Bretanha como potência industrial. Já o mesmo não se passou na Alemanha, que adoptou as formas de organização empresarial de acordo com os sistemas de produção, distribuição e gestão seguidos nos Estados Unidos. A principal diferença residia no facto de que enquanto nos Estados Unidos os empresários competiam agressivamente para conquistarem mercados dentro e fora das suas fronteiras, na Alemanha optaram por negociar entre si quotas do mercado interno, assim como as zonas do globo onde concorriam com os seus produtos. As diferenças entre estes três países radicam, portanto, no facto de nos Estados Unidos e na Alemanha a

empresa de gestão se ter consolidado, enquanto que na Grã-Bretanha não conseguiu afirmar-se plenamente. Ou seja, o capitalismo de gestão dos Estados Unidos e o capitalismo cooperativo de gestão da Alemanha – de acordo com as suas próprias classificações – mostrou-se muito mais eficaz do que o capitalismo familiar prevalecente na Grã-Bretanha.

Esta monumental obra de Alfred Chandler constitui, na realidade, uma abordagem da evolução do capitalismo industrial, desde a sua origem até aos nossos dias. No entanto, ao concentrar a análise apenas em três países – não obstante a sua evidente importância naquele processo –, assim como o facto de restringir o mundo empresarial às grandes empresas, impossibilita a compreensão de outros aspectos e realidades que, seguramente, também contribuíram para o moderno crescimento económico. Para além disso, e reconhecendo o enorme mérito não apenas deste trabalho mas de toda a obra de Alfred Chandler, há ainda outros aspectos que o autor secundarizou, os quais foram já por diversas vezes apontados por outros autores. Entre estes, destacam-se o factor «trabalho», nomeadamente no seu relacionamento – nem sempre pacífico – com o capital, assim como aquilo que poderemos considerar uma visão muito «americana» de todo o processo histórico de evolução do capitalismo industrial, ou seja, a talvez excessiva importância que o autor consagra às decisões tomadas pelos gestores, capazes de por si só alterarem o rumo dos acontecimentos. Numa pertinente recensão deste trabalho de Chandler, é criticada, precisamente, *«a decisiva importância que se concede às decisões de uma só pessoa, que transforma os gestores em heróis/vilões da História, que se manifesta ao longo de todo o livro. Pode imputar-se a Gary ou ao próprio Henry Ford tanta influência na perda da vantagem competitiva da U. S. Steel e Ford como transparece nesta obra?»* (Carmona, 1992: 241-244).

## **A recepção da obra de Chandler em Portugal**

Apesar da importância da obra de Alfred Chandler, não se pode dizer que o investigador norte-americano tenha conquistado entre nós a mesma projecção que obteve noutros países. Não é fácil efectuar uma avaliação rigorosa do impacte da obra de Chandler na comunidade científica portuguesa. Podemos, no entanto, seguir duas vias: a primeira – mais difícil de concretizar, embora mais segura –, consiste na análise dos programas dos cursos existentes no ensino superior nacional, assim como da bibliografia da especialidade. Na impossibilidade de levar a bom termo tal empresa, é possível no entanto registar, pela análise de alguns exemplos, que a obra de Chandler é abordada em várias universidades portuguesas, integrando os programas de diversas cadeiras, algumas delas consagradas especifica-

mente à história empresarial. Uma segunda via, mais fácil de concretizar, apresenta no entanto o inconveniente de não permitir retirar grandes ilações, para além da constatação do facto em si. Referimo-nos às edições nacionais dos livros de Alfred Chandler, ou às resenões publicadas a propósito de qualquer um deles. Começando pelo último aspecto, detectamos apenas uma única resenão (Espada, 1990), aquando da edição de *Scale and Scope*, por sinal publicada pouco após a edição norte-americana. No que respeita às edições nacionais, curiosamente, apenas foi traduzido e publicado em 1994 o livro *Managerial Hierarchies* (1980), que Chandler organizou conjuntamente com Herman Daems (Chandler e Daems, 1994), o qual constitui, aliás, um claro exemplo do impacte internacional da sua obra. Os seus três trabalhos fundamentais – *Strategy and Structure*, *The Visible Hand*, e *Scale and Scope* – não conheceram ainda qualquer edição portuguesa. Em contrapartida, nos países europeus que nos são mais próximos, estas obras de Chandler estão quase todas traduzidas, como se pode observar no quadro que abaixo publicamos.

**COMPARAÇÃO ENTRE AS DATAS DE EDIÇÃO NOS EUA (1.ª EDIÇÃO)  
E EM ESPANHA, FRANÇA E ITÁLIA,  
DAS PRINCIPAIS OBRAS DE ALFRED D. CHANDLER, JR.**

	<b>EUA</b>	<b>Espanha</b>	<b>França</b>	<b>Itália</b>
<i>Strategy and Structure</i>	1962	(Não foi ainda editada)	Éd. d'Organisation, 1972	F. Angeli, 1976
<i>The Visible Hand</i>	1977	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1988	Économica, 1988	F. Angeli, 1981
<i>Scale and Scope</i>	1990	Prensas Universitarias de Zaragoza, 1996	Éd. d'Organisation, 1992	Il Mulino, 1994

## **Bibliografia**

- CARMONA BADÍA, Joam (1992), resenão crítica de *Scale and Scope*, publicada na *Revista de História Industrial*, Barcelona, 1: 241-244.
- CARRERAS, Albert (1996), «Presentation de la edición en lengua castellana», in Alfred D. Chandler, Jr., *Escala y diversificación: La dinámica del capitalismo industrial*. Zaragoza: Prensas Universitarias de Zaragoza, p. XIX.

- CHANDLER, Alfred D. Jr. (1962), *Strategy and structure: Chapters in the history of the industrial enterprise*, Cambridge, Mass., M.I.T. Press.
- CHANDLER, Alfred D. Jr. (1977), *The Visible hand: the managerial revolution in American business*, Cambridge, Mass., The Belknap Press of Harvard University Press.
- CHANDLER, Alfred D. Jr. (1988), *La Mano Visible: la revolución en la dirección de la empresa norteamericana*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, p. 28.
- CHANDLER, Alfred D. Jr. (1990), *Scale and Scope: The Dynamics of Industrial Capitalism*, Cambridge, Mass., The Belknap Press of Harvard University Press.
- CHANDLER, Alfred D. e DAEMS, Herman (Org.) (1994), *Hierarquias de Gestão: perspectivas comparativas sobre o desenvolvimento da moderna empresa industrial*, Oeiras, Celta.
- CRAINER, Stuart (1999), *Os 50 Melhores Livros de Gestão*, Linda-a-Velha, Abril/Centrojornal Editora. Título orig.: *The Ultimate Business Library: 50 books that shaped management thinking* (1997), New York, American Management Association.
- ESPADA, João Carlos (1990), «A dinâmica do capitalismo», *recensão crítica de Scale and Scope*, publicada no *Público*, de 13 de Novembro.
- JOHN, Richard R. (1997), «Elaborations, Revisions, Dissents: Alfred D. Chandler, Jr.'s, The Visible Hand after Twenty Years», in *Business History Review*, Boston, 71 (2): 167.
- SAUSSOIS, Jean-Michel (1988), «Préface à l'édition française», in Alfred D. Chandler, *La Main Visible des Managers: une analyse historique*, Paris, Économica, p. XXI.



## **O PODER LOCAL, AS ELITES, A REFORMA ADMINISTRATIVA E A INTEGRAÇÃO EUROPEIA**

MANUEL DA SILVA E COSTA \*  
JOEL FELIZES \*

### **RESUMO**

Este texto procura reunir alguns argumentos em torno do quadro de relações que se estabelecem entre diferentes protagonistas da acção política que tem lugar no contexto europeu. Falamos aqui tanto das decisões que envolvem o processo de integração europeia como dos contextos mais locais que envolvem tanto as autarquias como as próprias elites políticas.

A estratégia seguida procura mostrar duas possíveis leituras do problema: a primeira, salienta os passos que foram (ou não) dados, fazendo uma breve retrospectiva das transformações que envolveram a integração europeia, o poder local português e ainda o processo de regionalização; a segunda leitura, de teor mais crítico, mostra algumas dificuldades que atravessam esta rede de relacionamentos, tanto ao nível da construção de uma identidade europeia como da afirmação do poder local como parceiro privilegiado de um projecto europeu politicamente inovador.

---

\* Instituto de Ciências Sociais, Universidade do Minho.

## 1. Uma história de sucesso, mas também de lutas

### 1.1. *O poder local e as reformas*

O século XIX português, com a revolução liberal, assistiu a importantes mudanças, às quais o poder local não escapou. Antes de mais, é neste momento que se reforça a ideia da unidade da soberania, que de acordo com o programa liberal não emana de um poder absoluto, mas da própria nação. Definindo-se direitos e deveres dos cidadãos, a autoridade do Estado só pode ser efectiva num novo quadro político-administrativo (Silveira, 1998: 49-50). Todavia, a concretização deste novo quadro revelou-se muito problemática, sucedendo-se num curto espaço de tempo várias 'reformas' administrativas. A título de exemplo, basta referir que a primeira constituição portuguesa, de 1822, vigorou apenas durante alguns meses. Depois, por arrastamento, outras mudanças legislativas revelaram-se igualmente pouco duradouras ou pouco frutíferas, como foi o caso das que diziam respeito ao estatuto e número de unidades supra-municipais. Assim, tivemos províncias (1822), províncias e comarcas (1832, decreto de Mouzinho da Silveira) e finalmente os distritos (1835), que foram *sobrevivendo* até aos nossos dias.

A nível municipal, destaca-se a grande redução do número de municípios, decretada pela primeira vez em 1836, pouco depois do fim de guerra civil de 1832-34, desaparecendo mais de metade dos concelhos que até então existiam (passaram de 799 para 351, número e mapa que coincidem bastante com o cenário actual). Também é por estes anos que se consolida a figura das Freguesias (pequenas unidades de raiz paroquial, sendo a sua integração no novo quadro relativamente pacífica). Assim, fazendo algum balanço desta época particularmente conturbada, podemos dizer que, por um lado, a força que os municípios já possuíam impediu a sua total submissão ao governo central, mas, por outro, todas estas reformas raramente resultaram numa efectiva descentralização. A nível supra-municipal, é evidente a debilidade crónica das províncias, comarcas ou distritos. A nível municipal, podemos dizer que ao longo do período se abriram alguns ciclos de potencial descentralização, tendo sido no entanto precocemente terminados (Silveira, 1998: 51). Assim, só entre 1835 e 1840 o poder executivo municipal esteve fora da alçada dos funcionários da coroa, aproximando-se do modelo democrático que hoje conhecemos.

Este cenário aqui exposto em traços necessariamente largos, teve a particularidade de prolongar-se, embora com menos sobressaltos, ao nosso século e de ter atravessado o período da implantação da república, até ao início do *Estado Novo*. O regime salazarista representa neste contexto uma pacificação da polémica em torno do enquadramento da administração pública. Como é sabido, a resposta da ditadura passou pela criação de uma

estrutura fortemente centralizada, sendo os municípios entendidos como parte integrante do ‘corpo’ da nação, logo absorvidos pela unidade superior. O regime autoritário criou naturalmente procedimentos e regulamentos muito formalizados, o que veio a gerar, além de uma estrutura burocrática pesada, a progressão das lógicas clientelistas e de patrocínio local: é conhecido o carácter fortemente discricionário da actuação do governo central, nomeadamente quanto à forma como era feita a repartição dos recursos financeiros pelas autarquias locais. No entanto, vale a pena referir o facto de ter subsistido um défice de actuação do governo central, o que em muitos casos foi permitindo a existência de alguma autonomia dos municípios, incluindo a formação de pequenas elites locais, tal como já sucedia anteriormente.

A revolução democrática representa, pois, um ponto de viragem: o poder local é quase unanimemente visto como uma das suas mais importantes *conquistas*. Assim, a Constituição de 1976 define as autarquias locais como pessoas colectivas de base territorial que prosseguem os interesses próprios das respectivas populações; logicamente, a estas últimas cabe eleger os seus representantes locais. As autarquias locais possuem património e finanças próprias, bem como autonomia legislativa (é um quadro geral que as posteriores revisões não alteraram). Saindo da Lei fundamental, há limitações importantes a estas autonomias, uma vez que muitas das actividades do poder local são controladas, quer pelo governo (particularmente pelos ministérios que se encarregam das finanças, do planeamento e da administração do território), quer pelo sistema judicial (como é o caso da necessidade de aprovação das contas de gerência municipais pelo Tribunal de Contas).

## 1.2. *A reforma adiada da regionalização*

Das reformas introduzidas após 1974 faz igualmente parte a descentralização de nível regional. Foram constituídas as Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, bem como foi proposta a criação de Regiões Administrativas no território continental. Este último objectivo ficou por cumprir, não sendo previsível a forma como tal problema terá solução no futuro. Mas isso não nos impede de pensar um pouco sobre esta ideia de um poder regional. Dizemos ‘ideia’ não porque estejamos a excluir as regiões autónomas efectivamente constituídas para tratar do caso das regiões administrativas ‘virtuais’, mas porque podemos sempre questionar o estatuto, as funções e as estratégias destas regiões: portanto, nunca estamos a falar de poderes ‘fixos’ (por definição, todo o poder é relacional, logo mutável).

Numa primeira abordagem, devemos admitir que as várias experiências descentralizadoras levadas a cabo em diversos países têm recolhido

junto da população uma atitude globalmente favorável quando se trata do nível local. A esta atitude não será alheio o desejo, se bem que em grande medida por concretizar, de uma democracia participativa. No caso de Portugal, essa aspiração tem pelo menos reflexo nesta crescente sensibilidade, por parte dos líderes locais, para os problemas relacionados com o envolvimento dos cidadãos e com a qualidade dos serviços.

Ora, saltando para o nível regional, a resposta possível passa sobretudo pela maior eficiência dos serviços prestados (comparado com os níveis central e local). Quando este objectivo não é alcançado, estamos perante um provável défice de legitimidade do poder regional. Esta situação foi em parte verificada em países como a Itália<sup>1</sup>, por razões que certamente terão que ver com uma tradicional valorização do nível local e com uma suspeita generalizada de corrupção em todos os sectores da sociedade. Se, como vimos, parece mais correcto afirmar que estes poderes locais sempre foram objecto de forte controlo pelo poder central, então o factor que gera essa espécie de mito de um poder local forte será sobretudo o anseio por uma democracia participativa, espécie de contrapeso das insuficiências cada vez mais evidentes de uma democracia representativa.

Sem querermos simplificar o debate, parece que qualquer tentativa de afirmação de um poder 'regional' fica sempre caucionada por esta espécie de efeito amplificado da exigência de maior eficácia das suas acções e de maior participação dos cidadãos. Em suma, uma exigência de o poder regional ser mais eficiente e participativo do que o poder central, sem se substituir ao poder local. Visto assim, tais objectivos tanto podem parecer demasiado ambiciosos como relativamente fáceis de conseguir. Ora, tudo indica que a maior ou menor dificuldade na obtenção de acréscimos de eficiência e participação a nível regional depende sempre em grande parte da qualidade da governação a nível nacional e a nível local, isto é, o governo regional dificilmente pode ser um oásis ou um 'buraco negro' do sistema político.

Por fim, ainda que em Portugal se avance para a instituição em concreto das regiões administrativas no território continental, esta nova reforma não será um ponto de chegada, mas sim um momento 'zero' que constituirá ou abrirá um novo espaço de tensões e conflitualidade, sujeito a sucessivas mudanças, pressionado por múltiplas exigências e vigiado de perto pelos outros poderes.

Chegados a este ponto, importa sublinhar que quando falamos de poderes locais ou regionais não estamos a sugerir que tais contextos estão no centro do debate político português. Na verdade, parece mais correcto

---

<sup>1</sup> Sobre o caso italiano e a propósito de algumas implicações da regionalização e da fragmentação dos sistemas políticos, ver Costa *et al.* (1997).

entendê-los como ocupando uma posição periférica. No entanto, vamos ainda suspender um pouco os nossos juízos mais críticos acerca do poder local para dar lugar a outra das vertentes deste texto: a integração europeia.

### 1.3. *A integração europeia*

A adesão de Portugal e Espanha às Comunidades Europeias, em 1986, constitui em certo sentido uma nova etapa, tanto para estes países como para a própria Europa. Embora remetidos a uma posição periférica neste contexto europeu, os novos membros puderam recolher algum do apoio fornecido pelos parceiros europeus, principalmente através dos financiamentos da «política regional», que precisamente prevêem alguns apoios mais dirigidos à actuação dos governos regionais e locais. Vale pois a pena determo-nos um pouco mais neste processo de integração europeia<sup>2</sup>, no sentido de tentarmos perceber algumas das perspectivas de desenvolvimento do poder local no contexto europeu.

Tomaremos como ponto de partida a Europa do pós-II Grande Guerra, ponto de viragem na História contemporânea. Se alguns autores argumentam que a reconstrução dos países e das economias em particular foi bastante rápida e bem sucedida, devemos notar que a integração europeia funda-se num sentimento generalizado de uma certa hostilidade para com os *nacionalismos* que conduziram a Europa ao limiar da destruição<sup>3</sup>.

A Europa entra então na década de 50 em *velocidade de cruzeiro*. Logo em 1951, na sequência do Plano Schuman (1950), é assinado o Tratado de Paris, que institui a Comunidade Europeia do Carvão e Aço (CECA), tendo como signatários 6 países: Alemanha, França, Itália, Bélgica, Holanda e Luxemburgo. A integração destes dois sectores económicos estratégicos (nessa época) tinha vários objectivos: *politicamente*, procurava-se em boa parte assegurar a reconciliação entre a França e a Alemanha; do ponto de vista económico, o Tratado pretendia logicamente um maior desenvolvimento desses sectores, fomentando a competição entre os 6 países. Deste modo, múltiplas cláusulas de salvaguarda de interesses nacionais, a par com a criação de uma Alta Autoridade (órgão executivo supra-nacional), fizeram da CECA uma organização flexível, capaz de adaptar-se à presença (ainda muito forte) dos Estados no quadro europeu<sup>4</sup>.

---

<sup>2</sup> A súpula de alguns aspectos da história da integração europeia retoma algumas das ideias expressas em Costa *et al.* (1999).

<sup>3</sup> Mesmo no campo económico, é usual considerar-se os anos 30, que antecedem a Guerra, como um período proteccionista. Muitos governos procuraram fortalecer as economias nacionais defendendo-as da concorrência externa.

<sup>4</sup> A atestar esta preponderância do Estado-Nação está o fracasso do projecto de criação de uma Comunidade Europeia de Defesa (também lançado em 1950, pelo ministro francês da defesa, mas vetado pela própria França em 1954).

O passo seguinte constitui um marco fundamental: com a assinatura do Tratado de Roma (1957), pelos mesmos 6 países, duas novas Comunidades foram criadas – a Comunidade Económica Europeia (CEE) e a Comunidade Europeia da Energia Atómica (usualmente designada EURATOM). Esta última corresponde a uma estratégia semelhante à adoptada para o carvão e o aço, pois trata-se de outro sector importante. Quanto à CEE, são conhecidos os seus objectivos centrais ambiciosos: criação de um mercado comum, de uma área económica onde haja liberdade de movimento de bens, serviços, pessoas e capitais. O avanço deste desígnio só foi possível devido à consolidação das várias economias europeias e ao relativo sucesso do Tratado de Paris. Este *capital de confiança* foi empregue num vasto programa de eliminação de tarifas aduaneiras e de outros *bloqueios* intra-comunitários, apostando numa efectiva liberalização do espaço económico.

O bom desempenho dos 6 países da Europa comunitária neste período confirmou a *validade* dos Tratados e permitiu antecipações no período de transição inicialmente definido (12 anos). O crescimento do Produto Interno Bruto é revelador destas diferenças, salientando-se ainda o desempenho de economias menos desenvolvidas como a grega, a espanhola e a portuguesa.

Por outro lado, em todos os países da OCDE, a taxa de desemprego registou nesta década de 60 uma diminuição apreciável (média de 3,2%), a par com uma certa estabilidade da inflação (até 1974 sempre com índices inferiores a 8,5% em todos os países-membros). É ainda de sublinhar que este período de *ouro* das economias coexistiu com um reforço do papel dos diferentes Estados na sua regulação (tendência que se generalizou até ao início da década de 80). Há, pois, uma certa contradição entre a abertura das economias e o seu controlo *político*, principalmente a nível interno. Todavia, no quadro europeu, foi esta afirmação dos valores do Estado *social* que permitiu amortecer eventuais choques da integração, gerando igualmente uma aceitação generalizada de todo o processo.

A entrada nos anos 80 não foi, no entanto, das mais auspiciosas. Após a recessão da segunda metade dos anos 70, a economia não dava muitos sinais de recuperação. Por seu turno, a Europa comunitária seguia a mesma tendência e envolvia-se em estranhas e intermináveis negociações sobre problemas como o do preço da carne de porco ou o do nível máximo de ruído dos cortadores de relva. Instala-se então o ‘Euro-pessimismo’, ou a ‘Euro-esclerose’, expressões entretanto difundidas pela comunicação social.

Contudo, desde cedo se registaram sinais de alguma mudança: o impulso decisivo para uma efectiva integração europeia renasce nesta altura. Este impulso traduziu-se não apenas num novo alargamento, mas também, já a meio da década, na opção clara pelo reforço de vários mecanismos supra-nacionais da integração, retomando os projectos do início da década de 70. O que marca esta nova fase é a persistência de uma conjuntura

desfavorável, caracterizada pelo agravamento do desemprego e por um crescimento económico reduzido. É uma fase de reestruturação das economias, onde a perda de competitividade da Europa faz-se sentir particularmente nos sectores em rápida expansão a nível mundial (telecomunicações, automóvel, electrónica, entre outros).

A segunda metade da década é decisivamente marcada pela dinâmica imposta pela nova Comissão (presidida por Jacques Delors). Na sequência dos desenvolvimentos anteriores, define-se como grande prioridade da integração o mercado interno, tendo sido formalmente apresentado no Conselho Europeu de Milão o seu instrumento-chave: o Livro Branco. Aposta-se, então, pela primeira vez num calendário de medidas, que tornou célebre uma data: 31 de Dezembro de 1992 (*conclusão* do mercado interno).

A adesão ao Livro Branco foi generalizada, tendo rapidamente gerado um novo clima integrador. Logo em 1985 é proposto o início de um processo de revisão dos Tratados, o que veio a redundar no Acto Único Europeu (entrou em vigor em Julho de 1987), impondo uma certa reforma institucional. Assim, para além de adoptar-se o objectivo 1992, estende-se o âmbito das matérias que podem ser decididas, em Conselho de Ministros, por maioria qualificada. Por outro lado, permite-se a existência de períodos de transição para países que não possam introduzir de imediato algumas das directivas europeias.

Esta dinamização ocorre precisamente (não por acaso) numa época de recuperação económica generalizada, iniciada na Europa por volta de 1985, a par com grandes transformações na sua *geografia* política, sobretudo a partir de 1989. Estamos logicamente a destacar as mudanças nos países pós-comunistas, que olham a Europa comunitária cada vez mais como uma oportunidade de desenvolvimento harmonioso e pacífico de todo o espaço europeu. Tende, pois, a impor-se a concepção da Europa como um mundo aberto.

Mas este período é igualmente marcado pela generalização do debate acerca do modelo político das Comunidades Europeias. A ideia de uma federação de Estados passa para o centro das atenções, pois no seu limite aponta a integração para o objectivo de um supra-Estado, tomando as características comuns aos Estados nacionais. Todavia, se a construção europeia é fruto de acordos entre Estados, isso reforça os seus traços fundamentais de uma descentralização, sendo a via federalista pautada também pelo princípio da subsidiaridade<sup>5</sup>. A Europa, num plano global,

---

<sup>5</sup> No artigo 1.º do Tratado da União Europeia pode ler-se: «O presente Tratado assinala uma nova etapa no processo de criação de uma união cada vez mais estreita entre os povos da Europa, em que as decisões serão tomadas de uma forma tão aberta quanto possível e ao nível mais próximo possível dos cidadãos».

tem vindo a aproximar-se deste modelo, enriquecido também pelas suas concretizações (dois dos casos mais estudados são o dos Estados Unidos da América e o da Alemanha). Todavia, sempre que os diferentes Estados ou governos fazem questão de mostrar a sua *prioridade* em relação à Europa, o que frequentemente acontece, este ideal federalista recua, cede. Por outro lado, a relativa estabilidade necessária a uma estrutura federal (nomeadamente quanto ao número de membros), não se adequa às solicitações e pressões, vindas em particular da área externa à Europa. Daí que cada vez mais se projecte a arquitectura europeia como baseada numa espécie de federalismo descentralizado<sup>6</sup> ou assimétrico, na linha da inovação política que tem vindo a ser promovida.

Independentemente da proximidade dos acontecimentos, os anos 90 transportam este processo de integração europeia para uma verdadeira encruzilhada. Pode dizer-se que, se houve novos impulsos que foram dados à integração, estes aparecem cada vez mais como tentativa de resposta às transformações a que a Europa em geral tem assistido. Torna-se praticamente consensual a necessidade de acompanhar a crescente unificação económica e monetária com uma unificação política. Estes dois objectivos vão dar origem a duas conferências inter-governamentais, abertas no Conselho Europeu de Roma e cujas negociações posteriores culminaram em Maastricht (Dezembro de 1991), com a assinatura de um novo Tratado. Este apresenta uma divisão em três pilares: a 'Comunidade Europeia', síntese das Comunidades anteriores, a obter através da união económica e monetária; a 'Política Externa e de Segurança Comum', vector fundamental de uma união política, sintetizando os objectivos da Cooperação Política Europeia; a 'Cooperação no Domínio da Justiça e dos Assuntos Internos'.

Os passos seguintes vieram a ficar consubstanciados no Tratado de Amesterdão, que figura como um conjunto de alterações substantivas aos Tratados existentes, bem como de umas quantas disposições simplificadoras, a par com uma série de protocolos e declarações. Foi aprovado em Outubro de 1997. Das várias opiniões que este novo documento tem suscitado, parece recolher um certo consenso o facto de, apesar de ter havido avanços, ainda se estar longe de uma constituição *social* europeia, no sentido da defesa dos cidadãos da união e da promoção activa de políticas sociais no quadro europeu. De qualquer forma, o novo artigo 17.º (inserido no *novo* Tratado de Roma) institui a cidadania da União, através da fórmula da sua complementaridade com a cidadania nacional. Outra novidade é a introdução de um novo capítulo sobre o emprego (Título VIII do mesmo Tratado) onde basicamente é assumido o empenho dos vários Estados e dos organismos europeus no «desenvolvimento de uma estratégia coordenada

---

<sup>6</sup> Esta expressão aparece, e.g., em Lodge (1990: 29).

em matéria de emprego e, em especial, em promover uma mão-de-obra qualificada», bem como mercados de trabalho flexíveis (artigo 125.º).

Analisando todos estes desenvolvimentos, devemos sublinhar o facto de não interpretarmos estas mudanças como necessariamente positivas: seria mesmo uma atitude irresponsável sugerir que esta Europa estaria à beira do seu apogeu, mostrando-se como uma sociedade pós-industrial, democrática, participativa e aberta. Podemos mesmo questionar a capacidade da UE para tornar-se um agente-chave de uma nova arquitectura pan-europeia. Não é por acaso que as opiniões dividem-se quanto ao rumo a tomar. De qualquer maneira, há aspectos positivos em todo este processo, alguns dos quais procurámos salientar. Mas isto não encerra o debate. Vejamos então, num plano mais alargado, outras implicações deste processo de integração europeia

## **2. Uma história de lutas, mas também de fracassos**

### ***2.1. A procura de uma nova identidade e os limites da integração europeia***

O processo de integração europeia deve também ser visto no quadro da sua relação com a tendência mais geral normalmente definida como 'modernização'. No entanto, o desenvolvimento das sociedades modernas (compreendendo um movimento conjunto de laicização, industrialização, urbanização, liberalização e democratização) não ocorre sem desencadear novos problemas. O mínimo que podemos dizer, parafraseando Jürgen Habermas, é que as formas tradicionais de vida e de trabalho foram dissolvidas, em boa parte devido a um sistema económico que tende a bloquear a espontaneidade e a auto-realização dos indivíduos (Habermas, 1990: 319-321). Neste sentido, a Europa parece estar ainda à procura de uma fórmula para uma nova identidade, uma alternativa para a dissolução engendrada pela modernidade.

Enquanto fenómeno complexo, a integração europeia tem sido vista de variadas formas. Há todavia uma característica comum a todo o processo e que pode ser traduzida numa fórmula algo inusitada: «a Europa não existe» (Fenet, 1994). Com isto poderíamos estar apenas a sugerir que a palavra 'Europa' não tem um significado preciso, mas queremos dizer mais: segundo Alain Fenet, «a Europa é uma questão de estratégia: ainda pertence ao domínio dos meios ao serviço de um fim que, tanto quanto diz respeito aos políticos, é ainda o interesse nacional» (1994: 402). Do ponto de vista económico, podemos encontrar um argumento similar: a integração europeia coexiste com um forte papel desempenhado pelos diferentes Estados

nas respectivas economias. Além disso, devemos ainda notar que o orçamento que a União Europeia gere representa apenas cerca de 2% do Produto Interno Bruto, 2% da totalidade dos bens e serviços produzidos nos seus Estados-Membros.

Sendo assim, qualquer federalista convicto diria que ainda há muito a fazer na Europa e que até é desejável acabar de vez com os nacionalismos extremados que pelo menos potencialmente são altamente destrutivos. Na verdade, muitos passos foram dados neste sentido federalista, mas devemos ainda interrogarmo-nos acerca desta possibilidade de uma nova identidade europeia. Antes de mais, parece claro que se trata de algo de novo: como nos diz Habermas, «os imperativos de uma auto-afirmação de formas de vida nacionais já não conduzem a acção dos Estados democráticos, pois esses imperativos começam a encontrar os seus limites nos princípios da generalização da democracia e dos direitos humanos» (1994: 93). Será pois este quadro emergente de uma nova identidade pós-nacional que em parte pode ser visto como um dos resultados desejáveis da integração europeia.

Mas isto não quer dizer que se tenha atingido o limiar de uma verdadeira atitude universalista, no sentido de um reconhecimento do Outro, do Outro que representa uma cultura diferente da nossa ou do Outro com quem temos de ser solidários. Até certo ponto, o ressurgimento de identidades regionais e locais muito activas no contexto europeu, usualmente vistas como veículos importantes do processo de integração europeia<sup>7</sup>, é em muitos casos um instrumento para a exclusão do Outro (neste caso, da outra região ou da outra cidade). Portanto, devemos também interrogarmo-nos se este ideal de uma identidade ‘interligada’ (conciliando os níveis local, regional, nacional e europeu) não será afinal dissolvido na crescente desigualdade que divide as várias cidades, regiões e países da Europa. Então, se a ideia de uma identidade pós-nacional deve incluir estes valores de tolerância e de solidariedade, isto quer dizer que não preconizamos uma federação consolidada de países desenvolvidos que iriam competir com o resto do mundo: esta estratégia iria apenas retomar o modelo anterior de uma identidade nacional auto-afirmativa; nesse caso, a União Europeia tornar-se-ia provavelmente um «dinossauro histórico» (Wessels, 1992: 42), uma região fortificada envolvida na sua nunca conseguida unificação interna e num esforço de domínio dos seus vizinhos.

Evidentemente, e ainda citando Wolfgang Wessels, a alternativa a este cenário de ‘fortificação’ não é necessariamente o oposto, a adopção de uma

---

<sup>7</sup> Isto corresponde ao chamado nível ‘sub-nacional’ que neste caso coopera com o nível ‘supra-nacional’, isto é, europeu, produzindo o desejado ‘desgaste’ do nível nacional. Sobre isto, ver, entre outros, Schmitter, que fala de uma ordem ‘pós-hobbesiana’ (1992). No entanto, estas teorias da integração chocam com a realidade da defesa dos interesses nacionais, tal como a exprimimos, baseando-nos no argumento de A. Fenet (ver acima).

estrutura ligeira que não seria mais do que uma área de comércio livre. Neste caso, o modelo que se antevê é o de um recuo para uma visão nacionalista, apenas marginalmente atenta aos valores democráticos comuns.

Então, segundo Wessels, uma alternativa a ponderar seria a de uma Europa construída como uma região democrática aberta, no sentido de ocupar uma posição de charneira na convergência europeia. Quer dizer, o protagonismo da União Europeia mobilizar-se-ia no sentido de conquistar a confiança dos outros países, estimulando a sua adesão, mas impondo regras claras. Para tal, os instrumentos políticos, económicos, culturais e militares teriam de adaptar-se a um novo contexto. Assim, em vez de uma hegemonia burocrática poderíamos falar de uma hegemonia 'benevolente'<sup>8</sup>, apta a regular a integração de novos membros.

Todavia, é certo que integração europeia tarda a revelar o seu potencial de construção de uma 'Europa dos cidadãos', sendo apenas, como sugerimos, uma Europa dos Estados que afinal não anda longe do vilipendiado modelo de uma economia liberal, com a agravante de não escapar aos perigos de uma burocracia paralisante.

Deste modo, se nos afastarmos dos cenários mais optimistas, tudo indica que ainda estamos demasiado próximos dessa indesejável alternativa entre uma Europa burocratizada ou uma Europa «inexistente», onde os interesses dos diferentes Estados e as pressões para um aprofundamento da liberalização económica tendem a impor um novo modelo europeu que certamente não corresponde à por vezes pomposamente propalada Europa dos cidadãos.

## ***2.2. Os bloqueios do poder local***

Tal como foi apresentado no início do texto, o poder local português, pelo facto de possuir um estatuto político elevado, tem algumas potencialidades para constituir um parceiro privilegiado para uma estratégia de desenvolvimento integrado, envolvendo mesmo o nível europeu. No entanto, temos muitos indícios de que aquele estatuto político elevado não tem sido acompanhado de um aprofundamento do seu carácter democrático. Muita da pesquisa que empreendemos sugere que este poder local é hoje mais burocratizado e menos participativo. Certamente que, a haver responsabilidades a atribuir por esta aparente estagnação, elas teriam de ser localizadas sobretudo numa lógica algo paternalista do governo central. Cingindo-nos à realidade crua dos números, o facto de termos em Portugal uma participação dos municípios na despesa pública que é das mais baixas da Europa

---

<sup>8</sup> Expressão utilizada por R. Keohane, citado por Wessels (1992: 43).

(rondando os 10%), não deixa grande margem de manobra para um aumento do peso do poder local.

Mas esta lógica paternalista e centralista do Estado português não é necessariamente recente e desde cedo contou com o apoio de algumas elites locais, que se constituíram à sombra das benesses concedidas pelo poder central, formando uma rede clientelar bem descrita pelo historiador César Oliveira:

«O Estado organizado, burocratizado [...] fundado no primado da lei e dominado por uma lógica formal assente no discurso jurídico e no saber letrado, acabou por constituir as autoridades locais, fossem elas eleitas ou nomeadas, num baluarte dos interesses das elites locais e das classes médias das vilas e cidades portuguesas. [...] No plano dos concelhos e dos distritos eram de facto estes grupos que asseguravam a mediação entre o poder local e o poder central e que, sobretudo, superintendiam na distribuição dos serviços e bens junto dos restantes membros de cada comunidade. O Estado moderno construído pelo liberalismo e pela monarquia constitucional era, no essencial, não um Estado de cidadãos livres com capacidade de participação e intervenção política mas um Estado das elites (rurais e urbanas) e das classes médias das vilas e das cidades» (Oliveira, 1996: 218).

Ora, conhecendo nós os ritmos lentos de algumas mudanças históricas, não erraremos ao sugerir que de alguma forma este Estado elitista e protector das classes médias não desapareceu com o advento do regime democrático. Em muitos aspectos, a forma de actuação do poder local é marcada pela persistência de traços do anterior regime, como é o caso da centralização e da burocratização excessivas (o adiamento da regionalização atesta esta ideia), bem como do já referido clientelismo, o que reforça a ideia de um Estado «labiríntico»<sup>9</sup>, onde se cruzam caminhos e redes de contactos de mais ou menos difícil acesso. Uma das consequências desta situação é a própria ambiguidade do relacionamento entre os diferentes poderes, que se traduz igualmente no reforço do papel dos notáveis locais, agora mais identificados com o papel de mediadores da influência que, após a implantação do sistema pluri-partidário, os partidos políticos mais importantes detêm a nível local.

Assim, o poder local português não pode ser nas actuais circunstâncias um aliado preferencial numa estratégia de construção europeia que reforce os níveis 'supra' e 'sub-nacionais'. Em rigor, o seu estatuto marginal apenas permite uma actuação inovadora e verdadeiramente mobilizadora da participação dos cidadãos em casos excepcionais. Então, aqui podemos ainda sugerir uma outra tendência algo preocupante do desenvolvimento do poder local português: por via de mudanças recentes, entre as quais o próprio pro-

---

<sup>9</sup> A expressão é de Fernando Ruivo. Cfr., e.g. Ruivo (1993).

cesso de integração europeia, acabou por consolidar-se uma divisão já latente entre, de um lado, organizações autárquicas mais activas, menos centralizadas, mais rigorosas no cumprimento dos trâmites legais e com melhores contactos com outros poderes e, do outro, organizações mais passivas, centralizadas, desorganizadas e algo isoladas face aos outros poderes.

Desta forma, antevêm-se dificuldades para o poder local ao confrontar-se com uma aceleração de vários processos associados à modernização: introdução de *novas* tecnologias, recomposição das qualificações profissionais, exigência de racionalização e eficácia crescentes. Se o risco principal não é o da fragmentação do próprio sistema político-administrativo, não devemos contudo menosprezar a possibilidade de uma profunda cisão entre uma parte do país 'desenvolvida', mas desfigurada pelo caos urbano, e uma parte pobre e desertificada, votada ao estatuto de refúgio, não só para os 'deserdados' do crescimento económico, mas também para as 'vítimas' mais afortunadas do desenvolvimento, que assim podem desfrutar de uma estadia num qualquer recanto tranquilo.

## Referências bibliográficas

- COSTA, Manuel da Silva e; FELIZES, Joel e GAMBERUCCI, Maurizio (1997), «Líderes políticos e administrativos em Itália e Portugal: o desafio de uma democracia local participativa», in *Cadernos de Estudos Municipais*, n.º 8, Braga, pp. 119-146.
- COSTA, Manuel da Silva e; FELIZES, Joel e NEVES, José Pinheiro (1999), *Poder Local e Integração Europeia – o caso dos municípios do Minho*, Braga, Instituto de Ciências Sociais da Universidade do Minho.
- FENET, Alain (1994), «L'identité européenne: variations contemporaines sur une interrogation ancienne», in Jacques CHEVALLIER *et al.*, *L'Identité Politique*, Paris, PUF, pp. 397-418.
- HABERMAS, Jürgen (1990, ed. orig. 1985), *O Discurso Filosófico da Modernidade*, Lisboa, Dom Quixote.
- HABERMAS, Jürgen (1994, ed. orig. 1987), «Conciencia histórica y identidad postradicional», in *Identidades Nacionales y Postnacionales*, Madrid, Tecnos, pp. 83-109.
- LODGE, Juliet (1990, ed. orig. 1989), «EC policymaking: institutional considerations», in Juliet LODGE (org.), *The European Community and the Challenge of the Future*, Londres, Pinter, pp. 26-57.
- OLIVEIRA, César (1996), «Os municípios no liberalismo monárquico constitucional», in César Oliveira (dir.), *História dos Municípios e do Poder Local: dos finais da Idade Média à União Europeia*, Lisboa, Círculo de Leitores, pp. 179-241.
- RUIVO, Fernando (1993), «Estado e poder relacional: a intervenção informal dos governos locais em Portugal», in Boaventura de Sousa SANTOS (org.), *Portugal: um Retrato Singular*, Porto, Afrontamento, pp. 407-437.

- SCHMITTER, Philippe (1992), «A Comunidade Europeia: uma nova forma de dominação política», in *Análise Social*, vol. XXVII, n.º 118-119, pp. 739-772.
- WESSELS, Wolfgang (1992), «The EC and the new European architecture – the European Union as trustee for a (pan-) European weal», in Mario TELÒ (org.), *Vers une Nouvelle Europe?*, Bruxelles, Ed. Université de Bruxelles, pp. 35-48.

## **PADRÕES DE PARTICIPAÇÃO ORGANIZACIONAL EM MEIO URBANO**

ANA PAULA MARQUES \*  
CARLOS VELOSO DA VEIGA \*

### **RESUMO**

Em contraponto às perspectivas que tradicionalmente os investigadores sociais desenvolvem nas reflexões teóricas e nos estudos empíricos em torno do conceito de participação, propomos adoptar uma nova dimensão de análise. Não se trata de analisar o fenómeno da participação ao nível micro-organizacional ou macro-social, mas de deslocar a análise para contextos sociais intermédios com base no conceito de participação-adesão.

Assim, a partir das características familiares, económicas, profissionais e outros factores sócio-culturais dos residentes de uma comunidade urbana, sem mergulhar no interior das organizações concretas de que fazem parte, procuramos identificar os respectivos padrões de participação organizacional.

### **1. Introdução**

Contrariando as perspectivas desenvolvidas em torno do conceito de participação e dos estudos empíricos que têm constituído a maior parte das preocupações dos investigadores sociais, propomo-nos com este texto, acrescentar uma nova dimensão de análise.

De um modo genérico, o termo participação surge, polarizado em torno da análise micro-organizacional, onde são destacados diversos aspectos da vida das organizações, tais como descentralização, democracia indus-

---

\* Departamento de Sociologia da Universidade do Minho - Portugal.

trial, equipas de auto-gestão, *management participativo*, formação profissional, etc. Quando se desenvolve em torno de uma análise macro-social, a tónica predominante consiste na definição dos pressupostos e condições do processo da construção do projecto de cidadania, como ideal de referência das sociedades contemporâneas.

Se tivermos como referência as actas do *VIII Seminário Internacional*, organizado pelo RC-10, da Associação Internacional de Sociologia, subordinado ao tema «Participação e Cultura nas Organizações», o leque das análises presentes nas comunicações revela, não só a polarização atrás enunciada, como mostra a dispersão e nuances assumidas em nome da utilização do conceito de participação.

Porém, os ensaios de conceptualização do termo participação que permitiriam entender as ancoragens teóricas de partida e de implicação em sentido lato, têm sido circunscritos aos contextos das organizações em estudo. A consciência desta limitação está presente em alguns autores que têm trabalhado sobre esta temática. Vale a pena, a este propósito, citar Enrique Irusta e Juan Izquierdo quando afirmam que «(...) se prescinde conscientemente del intento de teorización. Faltan por ello referencias a la bibliografía especializada, a la teoría de las organizaciones, etc.» (1997: 39).

Na linha da investigação das mudanças tecno-organizacionais do trabalho, a participação aparece restrita ao contexto do trabalho e das organizações empresariais e às novas orientações teóricas da qualidade, competitividade e competência. A participação justifica então os novos discursos e práticas, característicos de uma ideologia da razão neo-liberal, fundamentada no valor competitividade actualizado (Kovacs, 1989, 1994, 1997; Passos, 1997; Larangeira, 1997, Sandberg, 1997).

Subsidiários, até certo ponto, daquela linha de investigação, outros estudos enfatizam áreas como o poder e o conflito, enquanto dimensões presentes nos contextos organizacionais, (Silva, 1997; Marques, 1997). Ainda, a área da comunicação organizacional tem sido tema privilegiado por alguns autores que analisam, de uma forma indissociável, o par participação-comunicação (Martins, 1997; Alves, 1997). Também a área da criação de valores e princípios definidores de culturas organizacionais pelo processo participativo tem tido eco nas análises realizadas (Sainsaulieu, 1987; Lima et alii, 1997; La Casta e Adán, 1997; Costa e Loureiro, 1997).

Na linha da investigação da modernização e do paradigma da mudança da cultura, a participação constitui uma importante alavanca do processo da instauração do poder local e da reforma da administração pública nos seus diferentes níveis. A relação poder local, participação e democraticidade (Fernandes, 1997) aparece como elemento configurativo de uma mudança desejada. No mesmo sentido, entende-se que a reforma da Administração Pública, não podendo resultar exclusiva ou prioritariamente de uma implementação automática (por exemplo, através de decretos e

outras medidas legislativas), deve ser sustentada pelo incentivo à participação e formação profissional dos actores envolvidos, considerada como um factor de qualidade (Gaio, 1997; Rocha, 1997; Yanez, 1997).

Sem pretender situarmo-nos num destes dois pólos, temos como objectivo contribuir para deslocar esta discussão para contextos sociais intermédios, bem como, para desmistificar a lógica subjacente aos processos de participação tendentes a escamotear a sua eficácia económica, apresentando-os como produtores de benefícios morais, realização pessoal e desempenho cívico.

Com efeito, não constitui nosso objectivo estudar o fenómeno da participação e de uma cultura participativa no contexto das micro-organizações bem como no contexto das instituições da sociedade global. Escolhemos como objecto empírico de análise uma comunidade urbana, onde se entrecruzam factores da situação familiar e laboral dos residentes, com factores de natureza socio-cultural.

Neste sentido, não podendo mergulhar no conjunto das diferentes organizações concretas de que fazem parte os actores sociais da comunidade em análise, ou estudar uma ou mais organizações singulares, até porque delas fazem parte outros actores não integrados na realidade observada, optamos por considerar, neste estudo, não a participação *per se*, mas os processos de constituição de padrões de participação e vontade de participação organizacional, enquanto vectores de socialização e de construção da cidadania.

## **2. Opções sobre o «conceito» participação**

Tal como atrás propomos, desenvolvemos neste texto uma nova perspectiva na utilização do termo participação. Desde logo, porque na literatura não é possível encontrar, de modo claro e inequívoco, como se define participação.

Em alguns estudos que os autores consideram enfocados no conceito de participação, o conceito não é especificado e mesmo o próprio vocábulo é utilizado de modo tão mitigado que apenas uma interpretação condescendente permite aceitar que se trata de um trabalho sobre o tema da participação.

Noutros estudos, a maioria dos que versam sobre participação, o conceito apenas ganha alguma substância porque aparece associado a outros conceitos científicos, raramente bem explicitados, aparecendo muito dependente dos contextos onde se desenrola a chamada acção participativa. Contextos esses que se inscrevem num contínuo, como vimos, que vai desde as chamadas sociedades globais até ao mais restrito grupo de actores sociais. A palavra participação transmuta-se constantemente, assumindo

fortes conotações políticas, ideológicas, normativas e mesmo pedagógicas, tida como um imperativo organizacional, com vista ao aumento da produção ou como um ideal de democratização das sociedades.

Dessa dificuldade e dessa multiplicidade dá conta Lima (1995: 177), num estudo sobre participação na organização escolar, ao ressaltar que «O estudo da participação nas organizações difere, certamente, do estudo da participação em outras instituições e em grupos de facto (...) bem como deve ser distinguido do estudo daquilo a que poderíamos designar por *mínimos de participação* exigidos a quem pertence a uma organização (*ser parte ou tomar parte*, mais do que participar ou ser participante)». Prosseguindo na sua saga de distinguir os diferentes modos da participação (*ibid.*: 117 e ss.) o autor fala-nos sucessivamente de «participação imposta», «participação consagrada», «participação decretada», «metaparticipação» até à chamada «*participação praticada* ou efectivamente actualizada» que há-de orientar teoricamente o seu estudo. Ainda assim, é forçado a classificar a *participação praticada* a partir de 4 critérios com base nos quais distingue vários tipos e mesmo graus de participação, como se pode constatar no quadro 1:

QUADRO 1

**Participação praticada, critérios e tipos**

	<b>Critérios de participação</b>	<b>Tipos de participação</b>
<b>Conceito Participação Praticada</b>	Democraticidade	Directa Indirecta
	Regulamentação	Formal Não formal Informal
	Envolvimento	Activa Reservada Passiva
	Orientação	Convergente Divergente

Fonte: Lima (1995:178-185).

Esta complexidade de conceptualização se, por um lado ilustra a dificuldade de definir participação, por outro lado, mostra também o carácter inoperacional do conceito. Se para muitos autores, esta realidade, apenas reforça a riqueza heurística e ontológica do conceito, em nosso entender,

mostra, acima de tudo, que o termo participação só pode ser utilizado como instrumento subsidiário de um outro conceito científico. É por isso que para se referirem à participação, todos os autores, necessitam de adicionar-lhe um outro conceito e/ou situarem-na num contexto social concreto. Em rigor, o termo participação, em sentido lato, não é mais do que a própria agência social, visto que qualquer actividade humana socialmente realizada é acção participativa. Por isso, quase nos atrevemos a sugerir que se abandone o termo participação enquanto conceito científico.

Porém, o objectivo que nos move neste estudo, não é aprofundar a validade do termo participação, nem verificar, até pela impossibilidade material e pela dificuldade operacional, os tipos ou graus de participação dos membros da comunidade urbana nas diferentes organizações a que pertencem. Não são estudados sequer os factores mínimos de participação. Antes, pelo contrário, pretendemos conhecer como se estruturam os factores de participação, do ponto vista social e económico, nos nossos dias, em função dos actores sociais reunidos num agregado residencial concreto que a eles aderiram ou pretendem aderir a um dado tipo de organização voluntária. A partir daí, são construídos padrões de participação-adesão, utilizando indicadores que, em regra, não constam das fichas de inscrição que formalizam a adesão desses actores às diferentes organizações.

Trata-se de compreender, tendo como base a pertença a organizações onde se entra voluntariamente, as construções autónomas da sociedade civil, às quais se adere por convicção participativa, capazes de fornecerem respostas a três questões distintas, mas complementares: *i*) Como e até que ponto, a sociedade democrática se assume ou não como veículo para a participação dos cidadãos?; *ii*) Quais são as características dos actores sociais que aderem aos diferentes tipo de organizações voluntárias, e deste modo estão disponíveis para recusarem na sociedade portuguesa aquilo que Costa (1997: 8) apelida de «défice acentuado de cultura participativa» e a inverterem o clima de apatia social da maior parte da população?; *iii*) Como as recomposições sócio-económicas ocorridas em contexto específico, devidas às transformações na estrutura das populações residentes em contexto social intermédio, por força de fenómenos migratórios, (podendo o mesmo ocorrer em contexto micro-social, por exemplo pela rotatividade do pessoal nas empresas, ou a nível macro social como efeito da substituição de gerações nas sociedades globais) actualizam os padrões de participação, mantendo ou fazendo submergir certas características dos actores e emergir outras como suas constituintes, enquanto indicadores da dinâmica (e da inércia) social?

A metodologia utilizada para dar corpo a este trabalho consistiu na utilização e tratamento informático dos dados de um inquérito aplicado durante os primeiros meses de 1997 a uma amostra de 400 famílias, escolhidas aleatoriamente, representativa do conjunto das famílias da

comunidade urbana. Esse inquérito tinha como objectivo central fazer um diagnóstico das condições sócio-económicas das famílias residentes com vista ao estabelecimento de programas de intervenção local. O aprofundamento dos resultados assim obtidos permitiu determinar a composição sócio-económica das famílias residentes, bem como determinar as trajectórias de mobilidade e reconstruir, em sincronia e diacronia, os diferentes momentos de recomposição ocorridos durante os últimos anos.

Para a determinação dos padrões de participação, os dados do inquérito foram objecto de um tratamento automático, com recurso ao programa de análise *Statistica*, em três fases. Na primeira fase foi seleccionado, a partir da análise da distribuição frequencial das respostas, um conjunto de questões, ligadas às várias dimensões, consideradas como pertinentes para os objectivos deste estudo.

Posteriormente, numa segunda fase, as respostas a essas questões foram submetidas a uma análise discriminante, técnica estatística que é usualmente utilizada para determinar quais as variáveis que discriminam as ocorrências entre dois ou mais grupos. No nosso caso pretendia-se saber quais eram as variáveis que discriminavam aqueles que participam ou gostariam de participar nas organizações em causa dos que não participam, ou seja, determinar quais as variáveis que melhor predizem as escolhas dos residentes na comunidade urbana. O método utilizado foi o *forward stepwise*, que constrói um modelo discriminante introduzindo as variáveis independentes uma a uma, por ordem da sua contribuição para o modelo e simultaneamente deixa outras, por não terem interesse, de fora do modelo, reduzindo a redundância e a complexidade da informação disponível. Os coeficientes *Wilks Lambda* mostram que o modelo oferece uma potência média de discriminação, logo aceitável, e o valor de tolerância mostra que não existe muita redundância nas variáveis nele incluídas. Tendo como base «um certo bom senso» recomendado pelos autores do programa, não rejeitámos, liminarmente as variáveis com menor grau de significância, aumentando assim o leque das que foram consideradas boas para analisar.

Finalmente, a terceira fase consistiu em analisar as variáveis, incluídas no modelo, através da construção de *crosstables*, de modo a verificar como as diferentes características dos actores representadas pelas variáveis independentes do modelo discriminante se relacionavam com a variável de agrupamento (fazer parte de organizações recreativas e desportivas, religiosas e outras).

A partir da análise desta relação foi possível encontrar um padrão de participação com duas dimensões:

- a) A participação efectiva, constituída por todas as variáveis, ou categorias de variáveis, com uma taxa de ocorrência positiva, na sua relação com a variável de agrupamento, superior a 50% dos casos.

- b) A participação esperada ou tendencial, constituída por um outro conjunto de características julgadas como tendentes a constituírem estimulantes à participação com uma taxa de ocorrência que variava entre 40% e 50% dos casos de resposta positiva.

### **3. Composição sócio-económica da comunidade urbana**

#### **3.1. *Alguns vectores de transformação***

Localizada na zona periférica oriental da cidade de Braga, os primeiros habitantes desta comunidade terão começado a instalar-se no local, sensivelmente, nos finais da década de 40. Inicialmente, o aglomerado era constituído por habitações modestas, casas térreas ou abarracadas, próprias de uma população que inicia um processo de desagregação da ruralidade envolvente. Durante a década de 50 e 60 surgem as primeiras moradias individuais e casas geminadas, propriedade de famílias com melhores condições económicas, que começam a polvilhar o lugar, o qual permanece em grande parte preenchido por quintas e ermos, introduzindo uma primeira diferenciação urbanística.

No final dos anos 80 com o crescimento sócio-económico e demográfico da cidade de Braga e uma maior especulação com os terrenos, o local começa a ser objecto de uma crescente construção de habitações em altura. Surgem neste momento os primeiros blocos de apartamentos, cuja construção se intensificou na segunda metade da década de 90, ocupando, praticamente toda a área envolvente disponível.

Estas mudanças na morfologia do espaço são acompanhadas pelos fluxos de mobilidade, particularmente resultantes de movimentos migratórios internos, que se registaram nos últimos 10 anos relacionados com o êxodo rural e com o poder atractivo da oferta de emprego, tanto no sector secundário como no sector terciário. Regista-se igualmente alguma atracção da cidade a migrantes proveniente de países estrangeiros, nomeadamente de países de expressão portuguesa.

Na análise da mobilidade geográfica dos elementos da família, distinguimos a mobilidade intra-concelhia (fluxos de mobilidade circunscrita ao concelho de Braga) da mobilidade inter-concelhia (fluxos de mobilidade extra concelho de Braga).

Nesta análise da composição sócio-económica da comunidade, importa distinguir dois períodos de transformação demográfica que acompanharam as transformações da morfologia do bairro. Uma delas, diz respeito à composição existente no início dos anos 90 e a outra referente à situação actual, que se encontram discriminadas no quadro 2.

QUADRO 2

**Vectores de transformação e recomposição sócio-económica da comunidade (%)**

	INÍCIO ANOS 90	FINAIS ANOS 90
<b>ESTRUTURAS FAMILIARES</b>		
– Família Nuclear .....	73	67
– Família Alargada .....	18	10
– Família monoparental .....	6	4
– Família de afinidade e isolados .....	3	19
<b>DIMENSÃO DO AGREGADO FAMILIAR</b>		
– Família com 2 elementos .....	26	23
– Família com 1 e 3 elementos .....	21	41
– Família com 4 e mais elementos .....	53	36
<b>PERFIL ETÁRIO</b>		
– 0-14 .....	14	21
– 15-64 .....	72	73
– 65 anos e mais .....	14	6
<b>NÍVEIS DE ESCOLARIDADE</b>		
– Menos de 6 anos .....	90	54
– 6 a 11 anos .....	6	31
– Mais de 12 anos .....	4	14
<b>MERCADO DE TRABALHO</b>		
– Trabalhador por conta própria .....	9	15
– Serviços e comércio .....	39	59
– Indústria e agricultura .....	61	26

Até ao início dos anos 90, os fluxos de mobilidade que alimentaram o crescimento da comunidade são constituídos por pessoas oriundas quer dos concelhos limítrofes do próprio distrito de Braga quer por pessoas das zonas rurais do próprio concelho de Braga. Durante os anos 90, verifica-se uma inflexão no sentido da crescente mobilidade inter-concelhia e inter-distrital.

Assim, considerando a proveniência do chefe de família, verifica-se que para além dos que são originários de países estrangeiros, os principais distritos que fornecem migrantes são: Viana do Castelo, Porto e Vila Real.

Os que são provenientes dos concelhos do Distrito de Braga, vêm principalmente dos concelhos de: Vieira do Minho, Guimarães e Cabeceiras de Basto.

Tendo em conta estes movimentos migratórios, registados nos últimos 10 anos, as alterações na composição da comunidade urbana são visíveis a vários níveis. As mudanças nas estruturas familiares verificam-se durante a década de 90 na alteração dos pesos relativos dos tipos de famílias mais tradicionais. A família nuclear perde importância relativa e o mesmo acontece com as famílias alargada e a monoparental. Estas diminuições são acompanhadas pelo aumento da importância relativa (e absoluta) dos tipos de famílias não convencionais, como é o caso da família por afinidade, e dos indivíduos que vivem isoladamente.

Por sua vez, a dimensão dos agregados acompanham aquelas tendências, verificando-se uma diminuição significativa quer ao nível das famílias mais numerosas (com 4 e mais elementos) quer ao das famílias com apenas 2 elementos e um crescimento das famílias de 1 (isolados) e de 3 elementos.

O perfil etário dos elementos dos agregados familiares ao longo da década revela recomposições familiares com elementos muito jovens, onde no período mais recente, os pais situam-se nas classes etárias dos 20-30 anos, tendo filhos com idades muito baixas. Os valores assumidos pelos elementos com mais de 60 anos são neste período praticamente insignificantes. Esta situação distancia-se, contudo daquela que predominou nos anos anteriores a 1990. Neste período, há uma maior dispersão dos elementos familiares pelas várias classes etárias, com especial relevo para a maior percentagem de casais com mais idade e com filhos mais velhos, bem como valores significativos para as pessoas com mais de 60 anos.

Com efeito, o processo de envelhecimento demográfico, enquanto traço marcante da sociedade portuguesa neste final de século, caracterizado pelo «duplo envelhecimento» devido ao aumento do número de indivíduos com mais de 65 anos e à diminuição do número de indivíduos com menos de 15 anos não pode deixar de sofrer algumas *nuances* regionais se tivermos em conta os movimentos migratórios. A intensidade do rejuvenescimento da comunidade urbano em estudo, particularmente visível nos últimos anos, leva-nos a falar, em oposição, na existência de um duplo rejuvenescimento.

Outro traço característico da transformação da composição sócio-económica da comunidade, reside na alteração da estrutura dos níveis de escolaridade detidos e na relação estabelecida com o trabalho.

Por um lado, o período onde se verifica o maior incremento na escolaridade das famílias, ao nível do ensino médio e superior, localiza-se nos anos posteriores a 90, com 14% em oposição a 4%, antes desse período. Se no início dos anos 90, a percentagem de 4% se situava abaixo da média nacional, o actual valor está seguramente acima dessa média<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Segundo o Censo de 91, os valores de escolarização superiores a 12 anos (a frequentar, grau completo ou incompleto) era de 6,3%.

Por outro lado, se tivermos em conta as ocorrências dos outros níveis de escolaridade, verifica-se uma diminuição acentuada dos residentes com menos de 6 anos e os que possuem entre 6 a 12 anos, que, pelo contrário, sofrem um aumento significativo.

Esta transformação rápida, em menos de 8 anos, do perfil de escolaridade, não pode deixar de ser associada aos fluxos de mobilidade recentes pois, para além de ter provocado um rejuvenescimento da comunidade, introduziu pessoas com profissões caracterizadas por elevados níveis de qualificação profissional.

Quanto ao indicador da situação na profissão, a principal transformação registada, reside no incremento da figura do trabalhador por conta própria.

Considerando apenas as profissões dos chefes de família, construímos uma bateria de profissões<sup>2</sup> que nos indica claramente o aumento progressivo de professores, engenheiros, advogados, técnicos diversos, indiciando os níveis de escolaridade elevados já referidos e a percentagem significativa de trabalhadores com uma situação na profissão dotada de autonomia<sup>3</sup> (patrão e trabalhador por conta própria).

A dinâmica da estrutura económica expressa, igualmente, estas evoluções sócio-demográficas. Os novos residentes vieram ocupar lugares nos sectores dos serviços e comércio, ao passo que regrediu o sector industrial e agrícola.

Tal como enfatiza Nazareth (1995), para além do papel sobejamente atribuído à emigração em certos períodos da história portuguesa, no que diz respeito ao despovoamento de certas regiões a norte do rio Tejo, são sobretudo as migrações internas que respondem pelos processos de litoralização do povoamento e da transformação da estrutura da população activa. À perda progressiva da importância do sector primário, acrescenta-se a do sector secundário.

---

<sup>2</sup> A bateria de profissões foi construída exclusivamente tendo em conta os objectivos desta investigação, tendo sido considerados os níveis de qualificação e o grau de formalização (conteúdo e nível) dos conhecimentos exigidos para se exercer uma profissão. Foram agrupadas algumas profissões sob a mesma designação e algumas não foram incluídas devido à relativa baixa referencia. A capacidade heurística desta construção encontra os seus próprios limites na transposição para outros contextos com objectivos diferentes. De modo esquemático a bateria de profissões é a seguinte: Grupo I (Professores, engenheiros, empresários, gestores, médicos, técnicos), Grupo II (Comerciantes, vendedores, administrativos, encarregados), Grupo III (Operários, serralheiros, mecânicos, carpinteiros, motoristas), Grupo IV (Empregadas domésticas, trolhas, indiferenciados).

<sup>3</sup> Mesmo não sabendo com rigor o n.º de advogados, engenheiros, médicos que trabalham como profissionais liberais, tudo leva a pensar num valor relativamente significativo dadas as percentagens de trabalhadores por conta própria e patrão.

Como corolário destes vectores de transformação da comunidade em estudo, podemos ainda acrescentar algumas notas sobre a evolução da capacidade financeira dos residentes e da sua relação com o meio envolvente.

A primeira tem a ver com a riqueza material da comunidade, estimada a partir dos rendimentos das famílias e do parque automóvel, mostra um aumento dos níveis gerais da qualidade de vida. Nos últimos anos, houve um progressivo aumento dos salários, com reflexos na capacidade financeira, nomeadamente, na melhoria da alimentação diária, do vestuário, da habitação e do gozo de férias.

A segunda nota reside na perda de importância relativa de alguns problemas típicos, como por exemplo, a falta de apoio social e de cuidados de saúde às pessoas mais idosas e sem grandes recursos económicos e no aparecimento de problemas novos e heterogéneos, percebidos em função de particularismos que os novos residentes, gradualmente, vão introduzindo. São preocupações matizadas, com uma tónica predominante na insuficiência de arranjos urbanísticos, de serviços diversos, de instalação de equipamentos básicos que se entroncam numa consciência colectiva acerca da inexistência de espaços de recreio e de lazer.

### 3.2. O «estado actual» da comunidade urbana

Os vectores de transformação atrás enunciados contribuíram para a configuração actual da comunidade urbana em análise.

Em traços gerais e assumindo a tipologia de famílias construída para esta investigação, as famílias nuclear (casal com filhos), alargada (casal a coabitar com filhos e outros parentes) e monoparental (um progenitor ou equivalente com um ou mais filhos) continuam, apesar das transformações ocorridas, a constituir os tipos de famílias mais presentes, 67%, 10% e 4%, respectivamente.

Importa referir a percentagem de famílias designada de isolados (pessoas que vivem sós) e de famílias por afinidade (grupos de amigos ou jovens, geralmente estudantes, não estabelecida a partir de laços de parentesco), 9% e 10%, respectivamente, valores significativos, se pensarmos no cariz inovador destes tipos de famílias.

Tendo em conta a dimensão dos agregado constata-se que são constituídos maioritariamente pelo máximo de três ou quatro elementos (54%). A existência de famílias constituída apenas por 1 elemento (9%) ou por 5 ou mais elementos (14%) são pouco significativas. O menor número de elementos por família resulta da ocupação mais recente deste espaço residencial por jovens residentes, enquanto o maior número de elementos por família expressa a longevidade de alguns agregados a residir no local.

A leitura dos dados permite-nos constatar que ainda há uma maioria com menos de seis anos de escolaridade (54%) embora a distribuição pelos níveis superiores a 6 e 12 anos revele a acentuada melhoria do capital escolar, quer do chefe da família quer dos restantes membros do agregado, registando-se valores já significativos ao nível do ensino superior (desde o bacharelato ao doutoramento) tal como atrás já se explicitou

Por seu turno, a distribuição etária dos membros revela uma população relativamente jovem- com idades compreendidas entre os 0-14 anos inclusive – de 20,7 %. Por outro lado, a percentagem de pessoas com mais de 65 anos, é apenas de 5,9%, o que reforça a ideia de uma população local em rejuvenescimento.

Pela análise das fontes principais dos rendimentos auto-estimados e das fontes alternativas, bem como de alguns indicadores de natureza indirecta, foi possível avaliar o nível sócio-económico das famílias.

O rendimento líquido mensal ronda valores compreendidos entre 50 a 200 contos (58%) e entre 200 a mais de 300 contos (27%). A principal fonte de rendimento é o salário seguido dos benefícios sociais (em particular, as pensões de reforma e as bolsas de estudo).

As fontes alternativas de rendimento mais importantes das famílias são provenientes de biscates que permitem ganhar algum dinheiro extra (25%), e da realização de auto-serviços, i.e, fazer coisas em vez de comprar com valores de 44%.

Assim, algumas famílias consideram que a sua situação financeira actual permite alguma poupança (39%) embora a maioria refira que o dinheiro, sendo suficiente, não permite poupar (52%), como corolário da evolução da capacidade financeira que nos últimos anos tem vindo a manter-se ou a melhorar.

A relação da família com o trabalho permite-nos constatar que a maioria dos chefes de família são trabalhadores por conta de outrem (80%). A percentagem de trabalhadores por conta própria (profissionais liberais e vendedores em particular) e patrões é de 15% e 4%, respectivamente.

Apoiando-nos na bateria de profissões anteriormente apresentada, importa referir a predominância de dois grupos específicos de profissões, como sejam as incluídas no grupo com 39% e no grupo I com 31%. Mais uma vez se evidencia uma estrutura profissional nesta comunidade urbana organizada em torno de profissões liberais e autónomas, perfigurando campos de independência de saberes e saberes-fazer.

A maioria dos chefes de família encontra-se empregada no sector de actividade dos serviços (48%), seguido do da indústria (40%), em consequência das dinâmicas de transformação da actividade económica ocorrida.

Considerando as características da habitação a maioria das famílias vivem em apartamentos de tipo T3 e T2 (50%), em casas geminadas (20%) e moradia (15%) possuindo todas as infra-estruturas necessárias. Os modos

de ocupação dominantes repartem-se entre a figura do inquilino (49%) e do proprietário (51%), dado que a maioria adquiriu a sua habitação através de empréstimo bancário.

Em quase todas as habitações encontramos os equipamentos tidos como «normais», nomeadamente telefone e aparelho de recepção de TV. Em constraste é reduzido o número de habitações que possuem aparelhos de ar-condicionado, máquina de secar roupa, máquina de lavar-loiça ou forno micro-ondas. Os principais problemas detectados neste conjunto de habitações foram a humidade, o barulho exterior, as dificuldades em manter a casa aquecida e a existência de vizinhos barulhentos.

A existência de famílias aparentadas assume um valor muito significativo sobretudo entre as famílias residentes há mais tempo na comunidade, definindo relações de sociabilidade assentes na inter-ajuda entre parentes e conhecidos de longa data. Os seus tempos livres são, usualmente, passados a conviver com a família e amigos, em actividades sociais e recreativas da comunidade, como por exemplo: igreja e grupos religiosos, grupo cultural, recreativo e desportivo.

A percepção dos problemas existentes na comunidade relacionam-se, no essencial, com a ausência de espaços recreativos, desportivos e de lazer (74%), com a qualidade de vida do meio ambiente (36%), com a saúde (38%), os transportes (22%), o serviço de apoio social (31%), entre outros.

#### **4. Padrões de participação efectivos e esperados**

##### **4.1. Nas organizações de cultura e desporto**

Na sociedade actual, as organizações de cultura e desporto assumem protagonismo e envolvem um número cada vez maior de agentes sociais e recursos materiais e financeiros. As componentes lúdica e de cultura física estão indissociáveis de uma economia do lazer e espectáculo. Basta lembrar o crescente aparecimento de ginásios e clubes temáticos (por exemplo, os cine clubes, os clubes desportivos, etc.). Ilustrativo da força e da importância das organizações desportivas, por exemplo, é a dinâmica da *Internacional Federation of Football Association* (FIFA) que organizou e coordenou o Mundial de 1998 em França, em cuja base, militam numerosas organizações de natureza local e nacional, voluntariamente constituídas.

Poder-se-ia pensar que, dada a natureza democrática e voluntarista deste tipo de organizações, que apela à presença dos actores de modo geral, não seria possível isolar factores específicos de natureza sócio-económica, capazes de distinguir, relativamente, os que participam em termos efectivos ou esperados dos que não participam.

Os traços discriminativos dos actores sociais que foram considerados, por nós como participantes aderentes neste tipo de organizações, permitem-nos destacar um pequeno conjunto de variáveis próprias de um padrão de participação com duas dimensões atrás já formuladas (cf. quadro 3). Esse padrão estrutura-se, pois, em torno de algumas variáveis das várias dimensões sociais e económicas das famílias residentes que foram *a priori* consideradas na sua possível definição.

QUADRO 3

**Padrão de participação em organizações desportivas e recreativas, dimensões e características**

DIMENSÃO	CARACTERÍSTICAS DA DIMENSÃO
EFFECTIVA	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Famílias com 4/5 ou mais elementos</li> <li>- Residentes em moradias ou casas geminadas</li> <li>- Empregados no sector dos serviços</li> <li>- Rendimentos entre 100 e 300 contos</li> <li>- Efectuem biscates para ganhar mais dinheiro</li> <li>- Participem em actividades sociais e recreativas</li> <li>- Façam coisas para si próprios em vez de as comprarem</li> </ul>
ESPERADA	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Empregados nos sectores do comércio ou indústria</li> <li>- Capacidade para fazer refeições diárias diferentes</li> <li>- Capacidade para comprar roupa nova se necessário</li> <li>- Rendimentos superiores a 300 contos</li> </ul>

Em primeiro lugar, são pertença desse padrão as famílias residentes mais numerosas, i.e., constituídas por 4/5 ou mais elementos, verificando-se em regra que os níveis de participação aumentam com a dimensão da família e com o tipo de habitação nomeadamente o facto de se residir em habitações de tipo moradia ou casa geminada. Se a dimensão da família enquanto factor indutivo à participação è relativamente compreensível, já no caso do tipo de habitação, não nos è possível, sem um aprofundamento deste estudo, encontrar uma lógica explicativa. No entanto, parece-nos que a antiguidade das famílias residentes na comunidade poderá ser uma possível justificação para o aparecimento destas variáveis no padrão constituído.

Em segundo lugar, verifica-se que o facto dos chefes de família exercerem a sua profissão no sector dos serviços e auferirem rendimentos oscilando entre os 100 e 300 contos, constituem igualmente factores de pertença ao padrão de participação efectivo. Estes aspectos permitem considerar que são os actores com profissões de cariz predominantemente urbano e com rendimentos de média dimensão que estão mais dispostos a assumirem comportamentos participativos neste tipo de organizações.

Em terceiro lugar, o modo como os actores ocupam os seus tempos livres, assume igualmente relevância na constituição deste padrão. De facto, aqueles que nos tempos livres se dedicam a actividades económicas suplementares quer na realização de biscates quer de serviços para si próprios ou ainda, em particular, os que dedicam esses tempo a participar em actividades sociais e recreativas da comunidade, parecem estar mais empenhados na participação nas organizações referenciadas. Situação de resto reforçada, quando na dimensão esperada do padrão são referenciadas como indutoras de participação o facto de estarem asseguradas a satisfação de necessidades básicas como demonstram a capacidade de fazer refeições diferentes todos os dias ou de comprar roupa nova quando necessário. Dentro do mesmo domínio, é também evidente que a participação simultânea em organizações de cariz religioso, por exemplo, mostra que a predisposição para participar está imbuída de uma lógica cumulativa.

A pertinência do que atrás se refere, é confirmada pela lógica inversa, quando verificamos que habitar em casas térreas ou em habitações degradadas, o exercer profissões no sector agrícola e ter rendimentos inferiores a 100 contos, aparecem como as principais características dos residentes próprias do que poderíamos designar de um padrão da não-participação. É certo que participação nas organizações de desporto e cultura, mesmo que não esteja vedada a adesão dos indivíduos em função da sua condição social e económica, tem custos monetários. Ainda que esses custos sejam quase simbólicos (pagar uma quota mensal, por exemplo), o baixo status social dos actores é um obstáculo à participação, pelo que auto-construção da cidadania e a aquisição de consciência cívica são, em boa medida, resultantes da condição de vida material dos actores sociais.

Para não perdermos de vista o facto de estarmos a lidar com uma comunidade urbana envolvida num processo de recomposição sócio-económica acelerada desde o início desta década, haverá, contudo, que mostrar as principais transformações que essas mudanças implicaram nas dimensões e na estruturação do actual e do anterior padrão de participação.

Desde logo, se constata que a maior parte das características presentes na dimensão efectiva do padrão permanecem. Assim sendo, os efeitos da recomposição sócio-económica conduziram ao desaparecimento de características como a posse, pelos chefes de família, de habilitações literárias superiores a 6 anos de escolaridade e ao emergir da importância do exercício, pelos mesmos, de actividades profissionais no sector dos serviços. Se por um lado parece ter-se esbatido a distinção entre mais e menos instruídos escolarmente, por outro lado o peso da terciarização da população residente, e mesmo do exercício de actividades económicas paralelas, torna-se um aspecto de importante explicação/contribuição para o padrão.

No que concerne às transformações na dimensão esperada do padrão de participação neste tipo de organizações, a principal constatação ocorre na redução do número de características que o compõem e, na permanência dos aspectos relacionados com a capacidade de satisfação das necessidades básicas atrás referidas. Tal redução no número das componentes desta dimensão é feita, no essencial à custa de características de natureza mais simbólica, relacionadas com a percepção dos problemas da envolvente ambiental, tais como questões relativas à saúde, à qualidade do meio ambiente e, obviamente, com a não existência de espaços recreativos e desportivos no local.

Também deixam de se revelar como características de não participação, a pertença a famílias com 3 ou menos elementos, sobretudo quando formadas por indivíduos isolados ou do tipo monoparental, bem como auferirem como principal fonte de rendimento pensões de reforma e outras.

#### *4.2. Nas organizações de natureza religiosa*

Tradicionalmente, em Portugal, a Igreja Católica através dos seus numerosos grupos religiosos e de leigos, tem constituído associações várias com vista, não só à difusão da sua matriz ideológica, mas também, a dar resposta a situações de carência existentes nos agregados residenciais onde se instalam. Particularmente a região minhota, devido aos elevados índices de religiosidade dos seus naturais, encontra-se polvilhada de inúmeras organizações que se dedicam às mais variadas actividades, nas quais predominam as que se encontram na esfera da chamada acção social. A função que essas organizações desempenham na actualidade, aliadas com a influência tradicional da Igreja Católica, justificam que a taxa de adesão de 33% encontrada no conjunto das famílias da comunidade estudada supere, inclusive, a taxa de adesão de 21% referente às organizações desportivas e recreativas. Só que as transformações ocorridas mostram, em termos relativos, que junto aos residentes que se fixaram na comunidade nos últimos anos as organizações do tipo religioso perderam importância, pois a taxa de adesão entre as famílias já residentes antes dos anos 90 ronda os 53%. Aliás, também as organizações do tipo desportivo e recreativo sofreram um decréscimo relativo de participação, pois a taxa de adesão entre os residentes mais antigos é de 29%. Aparentemente, o factor tempo, de permanência, de vida dos actores e de constituição e consolidação dos grupos familiares deverá ser um elemento estruturante natural, que terá de ser introduzido como explicativo para definir, corrigir e modificar os padrões de participação estabelecidos. Aprofundar as implicações desta variável tempo será preocupação que remetemos para futuras abordagens da realidade agora em estudo.

Postas estas considerações introdutórias, haverá que apresentar e explicitar o padrão de participação detectado, tanto na sua dimensão efectiva como na sua dimensão esperada, relativamente às organizações do tipo religioso.

Importa salientar que, tal como no padrão referente às organizações desportivas e recreativas, para lá de coexistir uma estruturação em redor das características sociais e económicas das famílias residentes, ganham aqui particular relevo as características de natureza mais pessoal. Deste modo, poder-se-á afirmar que a estruturação do padrão de participação, em ambas as dimensões, se estrutura considerando igualmente as características pessoais dos chefes das famílias da comunidade em análise.

Em primeiro lugar, verificamos que a presença de membros das famílias residentes nas organizações deste tipo, está relacionada com a idade dos seus chefes de família e como grau de habilitações literárias possuídas. A taxa de participação reduz-se com a idade e com o aumento do grau de habilitações literárias possuídas pelo chefe da família. Assim, no que respeita às idades, a constituição do padrão na sua dimensão efectiva mostra que a participação nestas organizações está ligada ao facto do chefe de família ter idade superior a 50 anos e no máximo 6 anos de escolaridade. As idades entre os 31 e os 50 anos e habilitações entre 6 e 12 anos de escolaridade, aparecem como componentes da dimensão esperada. Pelo

#### QUADRO 4

##### **Padrão de participação em organizações religiosas, dimensões e características**

DIMENSÃO	CARACTERÍSTICAS DA DIMENSÃO
EFFECTIVA	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Chefes de família com idades superiores a 50 anos</li> <li>- Chefes de família com 6 ou menos anos de escolaridade</li> <li>- Famílias alargadas</li> <li>- Famílias com 4/5 ou mais elementos</li> <li>- Rendimentos inferiores a 100 contos</li> <li>- Participem em actividades sociais e recreativas</li> <li>- Façam coisas para si próprios em vez de as comprarem</li> <li>- Façam parte organizações recreativas e desportivas</li> </ul>
ESPERADA	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Chefes de família com idades entre 31 e 50 anos</li> <li>- Chefes de família com 9 a 12 anos de escolaridade</li> <li>- Capacidade para fazer férias fora de casa</li> <li>- Rendimentos entre 100 e 300 contos</li> <li>- Famílias monoparentais e nucleares</li> <li>- Famílias com 3 elementos</li> <li>- Posse de carro próprio</li> </ul>

contrário as idades inferiores a 30 anos e habilitações superiores a 12 anos de escolaridade tendem a ser sinónimo de não-participação.

Em segundo lugar, constituem a dimensão efectiva do padrão elementos relacionados com a estrutura familiar, nomeadamente as denominadas famílias alargadas e as com 4 ou mais elementos. Por sua vez, a dimensão esperada conta como factores tendenciais de participação a pertença a famílias monoparentais ou nucleares ou que sejam constituídas por três elementos. Como características ligadas à não participação os residentes vivendo isoladamente e as famílias constituídas apenas por duas pessoas.

Em terceiro lugar, verifica-se que são as famílias de baixos rendimentos (inferiores a 100 contos) que constituem a face propriamente económica da dimensão efectiva do padrão de participação nestas organizações. Também se verifica uma relação inversa entre a taxa de participação e os rendimentos das famílias, isto porque se os rendimentos entre 100 e 300 contos estão incluídos na dimensão esperada do padrão, os rendimentos superiores a 300 contos são parte integrante da não-participação. Na dimensão esperada aparecem ainda a posse de viatura própria e a capacidade para fazer férias fora da sua casa uma vez por ano, indiciando talvez uma predisposição para a participação neste tipo de organização também as famílias de médios recursos.

Em quarto lugar, as actividades realizadas nos tempos livres, tais como fazer biscates para ganhar mais algum dinheiro, participar em actividades sociais e recreativas da comunidade e fazer parte de organizações recreativas e desportivas, são características que completam o padrão de participação nas organizações religiosa na sua dimensão efectiva.

Devido à presença simultânea de características como participar em actividades sociais e recreativas da comunidade e pertencer simultaneamente a uma e outra dos tipos de organizações aqui analisadas, faz-nos crer que o processo participativo, para além de depender de um conjunto de características sócio-económicas e individuais, está inscrito no que poderíamos designar de «circuito cumulativo da participação», ou seja, participação gera participação, a adesão a actividades participativas, conduz a novas adesões e assim sucessivamente.

Quanto à evolução desta comunidade urbana, desde o início da década de 90; já referida, constata-se que a maior parte das características presentes na dimensão efectiva do padrão desaparecem. Assim sendo, os efeitos da recomposição sócio-económica conduziram ao desaparecimento de características da participação em organizações de tipo religioso dos problemas financeiros relacionados com a alimentação, que atingem a população residente mais antiga, bem como as percepções relacionadas com problemas do meio envolvente, referentes a transportes, emprego e falta de serviços de apoio social. Mantém-se as relacionadas com a posse de carro, e a participação em outras organizações desportivas e recreativas.

## 5. Breves considerações finais

Ao partirmos, neste estudo, de uma reflexão crítica sobre os sentidos assumidos pelo conceito participação, circunscrita a uma comunidade urbana, foi-nos possível estudar os processos de constituição de padrões efectivos e esperados de participação nas organizações de cultura e desporto e nas organizações religiosas por parte dos actores sociais, enquanto contributos da socialização e indicadores de construção da cidadania.

A utilização da participação-adesão às organizações existentes na comunidade, como princípio organizador da apresentação dos nossos principais resultados empíricos, permitiu não só incluir variáveis que, tradicionalmente não fazem parte da conceptualização de participação, como sejam, as variáveis de natureza sócio-económica, como também, permitiu contribuir para um enriquecimento teórico e metodológico daquele conceito. É, igualmente, importante referir que esta análise teve como parâmetros de explicação, as recomposições sócio-económicas ocorridas na comunidade durante a década de 90, devido fundamentalmente devida aos fluxos migratórios registados.

Os padrões de participação mais significativos foram detectados ao nível das organizações de natureza cultural e de natureza religiosa. Era nossa intenção inicial, estender a descoberta dos padrões de participação em outras organizações de adesão voluntária nomeadamente associações locais, sindicatos, associações estudantis, comerciais e industriais. Porém, a reduzidas taxas de participação-adesão a essas organizações por parte das famílias residentes que situam, em média, nos 4% impedem qualquer análise minimamente sustentada.

Uma leitura atenta dos resultados permitem descortinar que a terciarização, as qualificações profissionais, o aumento dos rendimentos mensais e da escolarização, a posse de casa e o tipo de casa em que se habita, a utilização dos tempos livres para reforçar o rendimento disponível que reforça a capacidade financeira para satisfazer necessidades fundamentais, e, talvez fundamentalmente, a participação em actividades sociais e recreativas da comunidade e noutras organizações voluntárias são os principais factores indutores de participação. Por outras palavras, quem adere a uma organização tende também a aderir a outra(s) organizações.

Poder-se-á dizer que é consensual a necessidade de se fomentar a participação na vida colectiva de todos os actores sociais, providenciando o desenvolvimento de colectividades diversas e espaços recreativos e desportivos, rompendo-se com hábitos e rituais forjados numa generalizada apatia, típica de sociedades cada vez mais desmobilizadas, com franjas crescentes de novos excluídos e marginalizados.

## Bibliografia

- ALVES, Aníbal Augusto (1997), «Participação e comunicação», Actas do VIII Seminário Internacional – «Participação e Cultura nas Organizações», *Cadernos do Noroeste*, vol. I, Braga, Instituto de Ciências Sociais, Universidade do Minho.
- COSTA, Manuel da Silva e (1997), «A participação nas organizações, um desafio social e cultural», Actas do VIII Seminário Internacional – «Participação e Cultura nas Organizações», *Cadernos do Noroeste*, vol. I, Braga, Instituto de Ciências Sociais, Universidade do Minho.
- COSTA, Manuel da Silva e LOUREIRO, Esmeralda, Cristina R. (1997), «A apropriação do espaço como forma de participação e comunicação interpessoal», Actas do VIII Seminário Internacional – «Participação e Cultura nas Organizações», *Cadernos do Noroeste*, vol. II, Braga, Instituto de Ciências Sociais, Universidade do Minho.
- IRUSTA, E. e Izquierdo, J. (1997), «Um modelo de participación en la universidad», Actas do VIII Seminário Internacional – «Participação e Cultura nas Organizações», *Cadernos do Noroeste*, vol. II, Braga, Instituto de Ciências Sociais, Universidade do Minho.
- FERNANDES, António Teixeira (1997), «Poder local, participação e mudança», Actas do VIII Seminário Internacional – «Participação e Cultura nas Organizações», *Cadernos do Noroeste*, vol. I, Braga, Instituto de Ciências Sociais, Universidade do Minho.
- GAIO, Carlos Morais, (1997), «Participação e mudança organizacional na administração local», Actas do VIII Seminário Internacional – «Participação e Cultura nas Organizações», *Cadernos do Noroeste*, vol. I, Braga, Instituto de Ciências Sociais, Universidade do Minho.
- LA CASTA, María Artal e ADAN, José Pérez (1997), «La ausencia de comunicación participativa en la empresa familiar: el caso valenciano», Actas do VIII Seminário Internacional – «Participação e Cultura nas Organizações», *Cadernos do Noroeste*, vol. II, Braga, Instituto de Ciências Sociais, Universidade do Minho.
- LARANJEIRA, Sônia M. G. (1997), «Cultura da qualidade e gestão participativa, qual a extensão da mudança?», Actas do VIII Seminário Internacional – «Participação e Cultura nas Organizações», *Cadernos do Noroeste*, vol. I, Braga, Instituto de Ciências Sociais, Universidade do Minho.
- LIMA, L. (1994), *A Escola como Organização e a Participação na Organização Escolar. Um estudo da escola secundária em Portugal (1974-1988)*, Braga, Universidade do Minho.
- LIMA, L. et al., (1997), «Participação e cultura em duas empresas da indústria automóvel de Setúbal», Actas do VIII Seminário Internacional – «Participação e Cultura nas Organizações», *Cadernos do Noroeste*, vol. II, Braga, Instituto de Ciências Sociais, Universidade do Minho.
- MARQUES, Ana Paula (1997), «Espaço de qualificação profissional: alguns processos de dualização. Um estudo de caso», Actas do VIII Seminário Internacional – «Participação e Cultura nas Organizações», *Cadernos do Noroeste*, vol. I, Braga, Instituto de Ciências Sociais, Universidade do Minho.
- MARTINS, Moisés de Lemos (1997), «Vontade e representação no discurso. A cultura organizacional como modo de enunciação», Actas do VIII Seminário Internacional – «Participação e Cultura nas Organizações», *Cadernos do Noroeste*, vol. I, Braga, Instituto de Ciências Sociais, Universidade do Minho.

- KOVACS, Ilona (1989), «Introdução de novas tecnologias e gestão participativa», *Organizações e Trabalho*, n.º 1, Novembro, Lisboa, APSIOT.
- KOVACS, Ilona (1994), «Participação no contexto da competitividade», *Organizações e Trabalho*, n.º 12, Outubro, Lisboa, APSIOT.
- KOVACS, Ilona (1997), «Mudanças técnico-organizacionais do trabalho e participação», Actas do VIII Seminário Internacional – «Participação e Cultura nas Organizações», *Cadernos do Noroeste*, vol. I, Braga, Instituto de Ciências Sociais, Universidade do Minho.
- PASSOS, Marcelino Lyra (1997), «Participação e trabalho de grupo entre uddevallismo e lean production/toyotismo», Actas do VIII Seminário Internacional – «Participação e Cultura nas Organizações», *Cadernos do Noroeste*, vol. I, Braga, Instituto de Ciências Sociais, Universidade do Minho.
- ROCHA, José António de Oliveira (1997), «Reforma administrativa e mudança cultural nas organizações públicas», Actas do VIII Seminário Internacional – «Participação e Cultura nas Organizações», *Cadernos do Noroeste*, vol. I, Braga, Instituto de Ciências Sociais, Universidade do Minho.
- SAINSAULIEU, Renaud (1987), *Sociologie de l'Organisation et de l'Entreprise*, Paris, Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques.
- SANDBERG, Åke (1997), «Volvoism at the end of the road», Actas do VIII Seminário Internacional – «Participação e Cultura nas Organizações», *Cadernos do Noroeste*, vol. I, Braga, Instituto de Ciências Sociais, Universidade do Minho.
- SILVA, Rui Brites (1997), «A centralidade do poder nos processos de socialização organizacional», Actas do VIII Seminário Internacional – «Participação e Cultura nas Organizações», *Cadernos do Noroeste*, vol. I, Braga, Instituto de Ciências Sociais, Universidade do Minho.
- YANEZ, Clemente J. Navarro (1997), «Participación y cambio organizativo en la administración local: el caso Español», Actas do VIII Seminário Internacional – «Participação e Cultura nas Organizações», *Cadernos do Noroeste*, vol. I, Braga, Instituto de Ciências Sociais, Universidade do Minho.



## **EL DESARROLLO SOCIO-CULTURAL DE LA SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN: COMPETENCIA O COOPERACIÓN? <sup>1</sup>**

BETTINA-JOHANNA KRINGS \*  
ANTÓNIO B. MONIZ \*\*

### **RESUMO**

Os resultados apresentados neste artigo estão relacionados com os resultados da investigação desenvolvida no quadro do programa europeu TSER, no projecto sobre a «Sociedade da informação, o trabalho e a geração de novas formas da exclusão social» (SOWING). O foco temático do projecto está ligado à questão das relações que existem entre a introdução de tecnologias de informação (TI) e as mudanças no trabalho empreendido, assim como na organização de sistemas de trabalho. A introdução destas tecnologias transformou especialmente as actividades no sector de serviços, assim como noutros sectores, onde as grandes mudanças que se supõem para o futuro da organização do trabalho são discutidas no contexto do debate sobre os futuros do trabalho. As tendências dentro das estruturas profissionais indicam uma individualização das precaridades e uma abertura das carreiras profissionais. Por estas razões, o desenvolvimento das carreiras profissionais é limitado cada vez mais ao percurso biográfico das trajetórias de vida. O modelo ocupacional institucionalizado está mudando muito fortemente, o que a longo prazo levará a mudanças sociais e culturais, não somente na vida profissional, mas também na vida privada.

---

<sup>1</sup> Esta comunicação tuvo el apoyo de la Comisión Europea (DG XII), de ITAS-FZK (Karlsruhe), de FCT-UNL (Monte de Caparica) e de la Fundación Calouste Gulbenkian (Lisboa).

\* Instituto de Estudo de Tecnologia e Análise de Sistemas – Centro de Investigação de Karlsruhe, Alemanha (ITAS-FZK). E-mail: krings@itas.fzk.de

\*\* Faculdade de Ciências e Tecnologia – Universidade Nova de Lisboa. E-mail: abm@fct.unl.pt

## 1. Campo de investigación del estudio

El campo de investigación a que se refieren los resultados siguientes fue definido dentro del proyecto europeo «Information Society, Work and Generation of New Forms of Social Exclusion» (SOWING). En este proyecto financiado por el programa TSER (Investigación Socioeconómica con Fines Propios) cooperan grupos de investigación de ocho países europeos. El punto de partida y el centro temático del proyecto se basan en la cuestión de las relaciones que existen entre la introducción de tecnologías de información (TI) y los cambios en el trabajo retribuido así como en la organización del trabajo. Se examinó la hipótesis que estos cambios pueden entrañar cambios masivos en el mercado del trabajo y al mismo tiempo nuevas formas de exclusión social, basándose en recogidas detalladas de datos cuantitativos y cualitativos (Schienstock *et al.*, 1999).

Observaciones científicas muestran que la complejidad y la cantidad de los flujos de información en la economía y la sociedad siguen creciendo y se extienden progresivamente hacia el mercado mundial. Las técnicas multimedia permiten comunicar por distintos medios, combinados entre ellos, de alta calidad y con velocidad increíble, a través de cualquier distancia, e intercambiar informaciones (Bosch 1997, Rodrigues 1997). El objetivo es, en pocas palabras, aumentar la flexibilidad, la rapidez y la productividad de los procesos de trabajo, acelerando las operaciones internas y externas de suministro, de tratamiento y de distribución. Este fenómeno puede considerarse como nuevo empuje a la racionalización, que tiene repercusiones no solamente sobre la producción, sino también sobre los servicios operacionales. En cuanto a las estructuras de trabajo se refiere, resultan evoluciones que desde el principio de los años 90 han llevado a nuevas formas de la organización del trabajo y de los perfiles de las profesiones. Este proceso todavía no se acabó. Este contexto se describe bajo el lema de «la mundialización del trabajo» que caracteriza una diferenciación suplementaria de las estructuras profesionales y, por consiguiente, desplazamientos futuros en el mercado del trabajo.

Los resultados de la encuesta cuantitativa y cualitativa citada presentan algunas afirmaciones fundamentales válidas para todos los países estudiados (Bechmann *et al.* 2001):

1. Para la continuidad del proceso de racionalización, las tecnologías de información tocan un papel particular. Los aspectos flexibilidad, rapidez y productividad dentro de los procesos de trabajo vienen de nuevo revalorizados especialmente en los sectores de prestaciones de servicio.
2. Este desarrollo lleva a nuevas formas del trabajo retribuido. La forma así como la intensidad del cambio dependen muy fuertemente del sector, del empleo, de las tecnologías, de su introducción en modelos de organización tradicionales así como del grado de interconexión global.

Las repercusiones sobre la estructura del trabajo pueden ser muy distintas y son naturalmente muy fuertemente determinadas por las condiciones generales culturales y socio-políticas de los diferentes países. En suma, el estudio concluyó que progresivamente nuevas formas de estructuras de trabajo se imponen y que en el contexto de los cambios de organización ellas describen el tránsito desde una organización formal hacia una organización informal del trabajo. El lema de este tránsito es la flexibilización del trabajo, lo que se refiere sobre todo a las exigencias temporales y cualitativas del trabajo.

Según el nivel de la perspectiva de investigación, dentro de los países estudiados pueden distinguirse diferencias o características comunes. Pero la cuestión de las características comunes muestra, sobre todo en los sectores con alto porcentaje de empleo de las tecnologías de información, que se desarrollan ciertas tendencias de la organización del trabajo que se observan como *leitmotiv* en todos los países.

Desde el punto de vista de las empresas, delante del trasfondo de situaciones de competencia agravadas en los mercados, los aspectos «alta calificación profesional», «flexibilidad», «responsabilidad», y también «capacidad de aprender a lo largo de la vida» se citan como los aspectos los más importantes de las nuevas estructuras de trabajo. Se consideran como contenidos centrales de nuevos perfiles de trabajo que tendrían que ser apoyadas por medios organizacionales y garantizadas. Las condiciones y formas de enganche de nuevos empleados y empleadas se orientan particularmente hacia los aspectos de «calificación profesional» y «flexibilidad». Por estas razones se buscan, según las afirmaciones de todas las empresas encuestadas, hombres y mujeres jóvenes cualificados hasta altamente cualificados, dispuestos a corresponder de modo flexible y comprometido a las exigencias profesionales.

Estas tendencias, observadas en las empresas, coinciden con los desarrollos descritos en la literatura especializada sobre investigaciones en el campo de la sociología del trabajo y de las empresas. Los cambios de las estructuras de trabajo se refieren principalmente a perfiles profesionales calificados y altamente calificados y pueden resumirse en que por una parte se introducen «elementos flexibles» (Hildebrandt 2000) en la organización del trabajo, y que por otra parte la insistencia en la flexibilización del trabajo acaba en una individualización de las estructuras de trabajo (Hielscher/Hildebrandt 1999, Sennett 1998).

Esta distinción también se introdujo en la concepción teórica del proyecto. Por estas razones, se estudiaron los *elementos flexibles* de las estructuras de trabajo dentro y fuera de las empresas. Al exterior de las empresas, se analizaron aspectos como por ejemplo la externalización, la subcontratación, los desplazamientos geográficos de ciertos segmentos de la empresa así como las nuevas alianzas estratégicas entre las empresas.

Dentro de las empresas, y este tema es importante en el presente artículo, el aspecto de flexibilización comprende la introducción de nuevos conceptos de *management* (reducción de la jerarquía, acentuación de la responsabilidad propia), las nuevas estructuras de gestión del tiempo de trabajo, las estructuras de trabajo orientadas hacia los proyectos y los equipos, así como nuevos requisitos frente a la calificación de los empleados.

Estos cambios no solamente tienen una gran influencia sobre los contenidos y la organización del trabajo retribuido, sino también repercusiones secundarias considerables sobre las condiciones de vida extraprofesionales de los empleados y empleadas. Con esto, las relaciones y la interacción entre el trabajo retribuido y el trabajo no retribuido, entre «trabajo y descanso» alcanzan más y más importancia, lo que lleva a una nueva organización individual de la vida de trabajo cotidiana (Hielscher/Hildebrandt 1999, Hildebrandt 2000, Cerdeira 2000).

Especialmente el hecho que un número creciente de mujeres ejercen una profesión, y que dentro de las generaciones jóvenes se está operando un cambio de los valores, la separación entre el trabajo de familia y el trabajo profesional que prevalece en la mayoría de los países europeos se pierde. Eso también lleva a una situación de cambios socio-culturales considerables (Büssing/Seifert 1999, Perista 1999, Krings 2001)<sup>2</sup>.

## 2. Aspectos «flexibles» del trabajo

Dentro del proyecto SOWING, se comenzó por hacer dos diferencias gruesas. Los cambios de la organización que afectan la estructura del trabajo (coordinación, el control, niveles jerárquicos, etc.) así como los perfiles de trabajo (calificación, exigencias en cuanto al contenido se refiere, el reclutamiento, etc.). El primer elemento se refiere a la evaluación de los cambios de organización desde el punto de vista de las empresas, mientras el segundo nivel evalúa estos mismos desde el punto de vista de los empleados. Dentro del margen del proyecto, el punto esencial de los estudios empíricos era principalmente la presentación sistemática de los cambios de organización, y menos un asiento centrado sobre los actores. Sin embargo, los resultados mostraron que los límites son fluidos y que las perspectivas y las cuestiones pendientes de la realización de medidas de

---

<sup>2</sup> En Alemania, este desarrollo llevó a un descenso apreciable de la natalidad. Se supone por ejemplo que un tercio de todas las mujeres nacidas en el año 1965 quedarán sin hijos (*Süddeutsche Zeitung*, no. 84, 10-04-01, p. 11). En el caso portugués verificase también que las mujeres con más altos niveles educacionales tienen su primer hijo después de los 25 años. Solamente 2,8% lo tienen antes (p. 183).

racionalización suplementarias son muy fuertemente orientadas hacia los cambios de los perfiles de trabajo.

Así se tomaran para este análisis dos países que generalmente se toman como muy distintos en el proceso de desarrollo de la sociedad de información: Alemania y Portugal. Parecía ser interesante comprender si esos cambios se efectúan de modos adecuadamente distintos, o si se verifica que las tendencias de cambio en las estructuras profesionales indican más bien para una individualización de las inseguridades, independientes de los contextos nacionales. Puede ser que a largo plazo ese desarrollo llevará a cambios sociales y culturales en la vida profesional, y también (cada vez más) en la vida privada.

Generalmente se puede decir para la interpretación que, en cuanto al cambio de organización en la región de Stuttgart se refiere, existen grandes diferencias entre las ramas y los sectores. El mismo se pasa cuando toman en consideración los datos sobre Portugal. Eso se refleja también en la literatura de las ciencias sociales, donde términos como «lean management» o «organización descentralizada del trabajo» ya fueron discutidos en el principio de los años 80, especialmente en el campo de la producción. La introducción de las tecnologías de información y comunicación transformó especialmente las actividades de servicio así como ciertas ramas, donde se suponen grandes cambios de la organización del trabajo para un futuro próximo, que se discuten dentro del margen de la discusión sobre formas futuras del trabajo (Beck 2000, Bosch 1998, etc.).

La introducción de estas tecnologías se ha hecho en Portugal desde los años 80, eso ha sido muy significativo en sectores del metal (mecánica de precisión, automóvil, equipos eléctricos) que pasaran a incorporar sistemas avanzados de producción (Kovács/Moniz 1992). Solamente desde los años 90 que ese proceso de cambio ha producido fuertes alteraciones en la organización del trabajo en los sectores de producción de *software*, comercio, telecomunicaciones y, incluso, en la administración pública (Rodrigues *et al.* 1997).

El análisis mostró que el dinamismo de racionalización en las distintas ramas se presenta en tornos específicos. En los distintos campos, el empleo de la técnica y el trabajo tienen una relevancia diferente para los procesos correspondientes – a pesar de un desarrollo general hacia la racionalización sistemática. Por ejemplo, mediante la aplicación de la técnica, se sigue automatizando el trabajo de rutina en los servicios administrativos (sea en el sector manufacturero, sea en el terciario), lo que pone problemas para el personal que trabaja ahí, porque los empleos que quedan no prometen muchas perspectivas de desarrollo profesional, y por otra parte amenaza la despedida de personal.

Dentro de los servicios orientados hacia los clientes, la aplicación de TIC aspira sobre todo a mejorar cualitativamente las actividades de

consulta dado que las exigencias de los clientes aumentan. A largo plazo, se apunta mas fuertemente a la mano de obra cualificada y se hace adelantar una re-profesionalización, lo que por una parte lleva a un aumento de la calificación y por otra parte a un aumento de los requisitos frente a los empleados (Oberbeck/Neubert 1992, Moniz/Kovács 1997). En lo siguiente presentamos los aspectos *flexibles* del trabajo.

### 2.1. *Desde el control hacia la coordinación del trabajo*

En este contexto, la coordinación del trabajo significa la organización de la estructura del trabajo, es decir el nivel de la organización del trabajo en la empresa. Este comprende criterios como la organización del control o la importancia funcional de los niveles jerárquicos dentro de las empresas. La discusión sobre los instrumentos de control se concentra sobre la cuestión de si existen desarrollos hacia estructuras de servicio descentralizadas que sustituyen las organizaciones de servicio centrales, con estructura jerárquica. La tesis que a largo plazo se imponen modelos de organización descentralizados no puede mantenerse para el análisis. Al revés, los resultados empíricos muestran que siguen dominando conceptos de dirección organizados de modo central. Eso se verifica para el caso alemán, de lo mismo que para el caso portugués, y de otros países europeos.

Sin embargo, en ciertas ramas, pueden observarse ciertas tendencias hacia nuevos mecanismos de control. Muestran perfectamente como, bajo las condiciones de una autonomía relativa de los empleados y de una ausencia de un alto grado de control burocrático formal, se resuelve el problema de la coordinación. Por una parte, se sustituye el control formal por una relación directa entre el empleado y el *management*, basada sobre un contrato de trabajo específico individual. Este contrato se define en el momento del enganche. Contiene las condiciones del trabajo, sus exigencias, la carrera y el nivel del sueldo. Normalmente, estos criterios se examinan y se redefinen en un procedimiento de control anual (evaluación de competencias y de *performance*).

Por otra parte, los empleados son integrados en la definición de los objetivos y de los campos de trabajo, es decir tienen una influencia normativa mucho más fuerte sobre los intereses y los objetivos de la empresa. Las estrategias de regulación del control de calidad, de mejoramiento continuo (o *kaizen*), del nivel cero-defectos y *cero-stock*, implican ese involucramiento de los empleados.

Ambos aspectos vuelven muy fuertemente sobre el término de la «responsabilidad propia individual», que penetra hasta los campos de trabajo y que tendría que estimular el trabajo. Pero este entusiasmo de los expertos en gestión por la flexibilidad y por la individualización del trabajo

(mismo en red), no permite comprender las consecuencias negativas del capitalismo competitivo y flexible en la vida profesional (Sennett 1998).

También se observaron otros métodos, «más blandos», donde los empleados fueron integrados en la coordinación de sus actividades, como por ejemplo la definición de una visión común de la empresa (*corporate culture*) o la institucionalización de una plataforma de información al efecto de planificaciones a largo plazo. En esta última forma, es principalmente el intercambio entre los empleados y la empresa que ocupa un puesto destacado, lo que se describe en la literatura como «coordinación discursiva» (Schienstock *et al.* 1999: 71).

Puede observarse esta forma de coordinación sobre todo dentro de los llamados «global players», donde mecanismos de control tradicionales fueron sustituidos por los llamados «agreements». Aquí la diferencia entre las grandes y las pequeñas empresas son obvias: en el caso de las empresas con radio de acción internacional, el control social directo no es la base de la coordinación del ritmo de trabajo, lo que sin embargo todavía puede tener importancia en muchas pequeñas empresas.

Pero generalmente puede concluirse que los resultados dejan ver una mezcla de mecanismos de control tradicionales y nuevos dentro de las empresas, a que se atribuyen una importancia distinta.

## **2.2. Desde el ritmo fijo hacia la organización individual del trabajo**

El término de flexibilización del trabajo se introdujo sobre todo en cuanto a las posibilidades de aplicación técnicas de TIC se refiere, y se lo discute a muchos niveles. Significa sobre todo la disolución de las estructuras temporales y espaciales tradicionales que deben llevar a formas completamente nuevas del trabajo retribuido. Pero formas del trabajo como, por ejemplo, actividades orientadas hacia proyectos o equipos también llevan a formas del trabajo flexibles que se comentarán con más detalle en lo siguiente. Estas llevan a nuevas exigencias frente al perfil de la profesión. Sobre todo los aspectos de «calificación» y «nuevas exigencias» vienen re-evaluados en este contexto. Estos aspectos se tratan al nivel del puesto de trabajo, por que permiten indicar las consecuencias y los impactos sobre nuevas estructuras socio-culturales del trabajo.

La *flexibilización temporal* significa una organización más o menos flexible del trabajo que puede presentar formas muy distintas. Estas formas comprenden modelos de jornada reducida, de reducción de la jornada, el trabajo por turno, el trabajo al fin de la semana hasta el *job-sharing*. Estas formas no son nuevas, en ciertas ramas así como en el campo de la producción (en sectores de actividad continua, como industrias de proceso, servicios de control de tráfico, transportes, telecomunicaciones, producción

de energía, servicios financieros, incluso cada vez más en el comercio) forman parte de la organización temporal del trabajo desde hace mucho tiempo. Sin embargo, dentro del estudio, puede destacarse una cierta evidencia para nuevas formas de la flexibilización temporal del trabajo que se atribuye a la aplicación de nuevas TCI.

Por ejemplo, el teletrabajo se desarrolla en algunos países en una forma popular del trabajo, que tiene cuenta no solamente de los intereses de las empresas, sino también de las necesidades temporales de los empleados. Al contrario de los países *partners del proyecto SOWING* el teletrabajo (en el sentido del teletrabajo subordinado) en Alemania y en Portugal se extiende solamente sobre un porcentaje marginal de la población activa (1,1% para el caso alemán, y 0,1% para el portugués en 1997<sup>3</sup>). El mismo resultado fue encontrado para la región de Stuttgart<sup>4</sup>. Mismo que exista alguna evolución rápida de estos números en los últimos años, podemos tomar como referencias los 3,9% de teletrabajadores subordinados en Dinamarca, o 3% en Holanda, y unos 0,8% de mediana europea. Mismo se toma en consideración también los teletrabajadores auto-empleados, trabajadores de *call centers*, etc., los números pasan apenas para 1,9% en Alemania, 1,3 en Portugal, y 3,1 en la mediana europea.

Son sobre todo las mujeres con hijos las que aprovechan las posibilidades de flexibilización temporal para encontrar de este modo un puente entre la profesión y la familia. Pero diferentes estudios mostraron especialmente en el caso del teletrabajo que éste puede entrañar cargas muy grandes para las mujeres, porque normalmente pueden ejecutarlo solamente por la tarde, la noche o durante los fines de semana (Huws *et al.* 1996, Geideck/Hammel 1997, Hornberger/Weisheit 1999).

La flexibilidad temporal es muy particularmente relacionada con la capacidad de las empresas de reaccionar rápidamente y de modo adecuado a las demandas del mercado. Esta reacción rápida y espontánea a ciertas evoluciones del mercado se realizó entretanto como principio interior, al que los empleados también tienen que reaccionar en forma de una cierta disponibilidad. En el estudio, pudimos constatar aquí diferencias entre los sectores. Mientras que en el campo de producción, altas exigencias de disponibilidad temporal encontraron cierta resistencia por parte de los empleados, estas exigencias fueron consideradas como nuevo código de trabajo en los múltiples sectores administrativos y creativos. Por ejemplo, en estos últimos, muy frecuentemente la jornada de trabajo fijada fue sustituida

---

<sup>3</sup> Datos publicados por la Comisión Europea en *Telework 1998*.

<sup>4</sup> El teletrabajo se considera como una forma de «puesto de trabajo externalizado» que se establece a través de un desplazamiento funcional y local durable de actividades al exterior de la empresa.

por relojes marcadores digitales que permiten a los empleados organizar su jornada de trabajo libremente según las necesidades del trabajo.

En conclusión puede constatarse que las formas de flexibilización temporal también forman parte del modelo industrial con orientación fordística y que la transición al nuevo modelo de producción es caracterizada por el hecho que las estructuras de las horas de trabajo están sometidas a un proceso de desregulación. Una nueva calidad específica del modelo de trabajo flexible es caracterizada por el hecho que la presencia controlada en el lugar del trabajo ya no es decisiva, sino la obtención de un resultado de trabajo dentro del plazo determinado (Willke 1999:89). Esto se refiere sobre todo a los empleados trabajando en actividades altamente calificadas y se impuso como parte de los conceptos de dirección modernos, además del trabajo orientado hacia proyectos y del trabajo en equipos. Esta forma de organización del trabajo también se observó en el presente estudio para las actividades calificadas del sector de prestaciones de servicio.

Los potenciales flexibles de las TIC admiten posibilidades de desarrollo distintas. Siendo tecnologías universales, pueden ser utilizadas no solamente para la organización integrativa, sino también para la organización desmembrada de las actividades y ofrecen en suma grandes márgenes de maniobra de la organización. Estos son fuertemente caracterizados por los objetivos correspondientes de la empresa, la tradición interior de las empresas, el trato de los empleados así como por las exigencias frente al medio ambiente y la evaluación de estas en la empresa (Goldmann 1993).

### ***2.3. Desde las estructuras jerárquicas hacia las estructuras orientadas hacia los proyectos y los equipos del trabajo***

El trabajo orientado hacia proyectos y equipos como nueva calidad de la organización de trabajo se reconoce dentro del margen de las condiciones de las nuevas formas de trabajo y de organización sobre todo en la literatura sobre el trabajo retribuido de las mujeres. Estas formas se observan sobre todo en actividades calificadas de prestaciones de servicio con fuerte orientación hacia los clientes. Pueden ser combinadas con un cierto grado de flexibilización local y temporal y hacen resaltar la solución de exigencias nuevas y suplementarias. Generalmente, el trabajo organizado en proyectos y equipos depende de las exigencias frente a la competencia técnica (contenido del trabajo, tareas, organización del trabajo), la competencia metodológica (adaptación a nuevos medios de trabajo) y de la competencia social (desempeño de nuevos papeles y cambio de los colegas) (Wieland 2000: 32).

En las empresas con formas de trabajo en equipo se introducen ahora sistemas más complejos de la organización temporal del trabajo. La plani-

ficación de las horas de trabajo ya no la hace el superior, sino el equipo de trabajo mismo y aquí se observa un cambio frente a la práctica de un régimen de tiempo rígido. Los deseos de trabajo de los empleados vienen integrados en la planificación del trabajo hasta ciertos límites, lo que puede ser favorable para mujeres con obligaciones familiares. Normalmente, los conceptos de trabajo de grupo o otras formas de trabajo en equipo prometen grandes perspectivas de desarrollo profesional, porque se amplían los campos de trabajo y se confieren tareas más complejas a los empleados. Se abre la posibilidad de penetrar, con gran iniciativa individual, en posiciones que ofrecen largas competencias (Goldmann 1993).

En la literatura, se describe esta tendencia especialmente bajo el aspecto de la *auto-reflexividad del trabajo*. Este término significa la interiorización del control de trabajo en los campos de trabajo individuales para los cuales cada uno es responsable por sí mismo. Este modo de proceder garantiza por una parte el control de calidad y de productividad del trabajo, por otra parte aparecen nuevas formas de la coordinación entre los colegas, que ya no es determinada por reglas sino por la orientación continua hacia la demanda del mercado, las necesidades de los colegas y de los objetivos de la empresa.

Las tendencias hacia la auto-reflexividad del trabajo son muy marcadas en empresas que han orientado su estructura de organización hacia un concepto de auto-regulación. Las actividades y los proyectos son sugeridos a los empleados o grupos de trabajo, a intervalos regulares se evalúan los resultados de los empleados y se los aprecian bajo el punto de vista de la empresa entera. Esto quiere decir que la autonomía parcialmente amplia del individuo se basa no solamente en la apreciación de sí mismo, sino que es sometida a un control permanente. Normalmente, la auto-regulación también es sometida al control social del grupo de trabajo y a las exigencias de la empresa.

#### **2.4. *Desde la formación profesional hacia el aprendizaje a lo largo de la vida***

En todos los países se observó una tendencia general hacia el aumento de las exigencias frente a la calificación y la formación. En los sectores y ramas que ocupan empleados no calificados hasta poco calificados, se observó una regresión progresiva. Esto es debido a la aplicación continua de tecnologías de información que a largo plazo sustituyen actividades de rutina o las hacen obsoletas. Esto afecta unos países más que otros. Casos como el de Portugal son mucho más graves en su (in)capacidad en este proceso cuando la más grande parte de la población activa tiene solamente 4 años de escolaridad. Esa situación revélase como obstáculo importante

en el proceso de desarrollo socio-cultural en la sociedad de información (Moniz 1998), y decisivo cuando comparamos con la de Alemania. Estas diferencias pueden jugar un papel determinante y son mucho más complejas y difíciles de superar que la mera política de inversión en tecnologías de información.

Pero la importancia creciente de la calificación formal es solamente un aspecto de cambio profesional. Debido al modo de trabajo orientado hacia proyectos y equipos, no solamente los conocimientos de TIC, sino también talentos organizadores, la capacidad de comunicación social así como la capacidad de desarrollar estrategias para solucionar problemas (competencias sociales) se han hecho condiciones importantes de un trabajo eficaz. Además, se exige normalmente que la mayoría de los empleados tenga un alto nivel de iniciativa, así como la voluntad de perfeccionarse continuamente. Las únicas diferencias entre las empresas consisten en que unas ofrecen cursos de perfeccionamiento internos y otras invitan a los empleados a participar en cursos por iniciativa propia, externalizando costos de formación. Esto vale especialmente para cursos en el campo del entrenamiento en *software*. En suma, las empresas dan mucha importancia al llamado «learning on the job», lo que en este contexto también se refiere a los conocimientos de TIC.

Especialmente las empresas que apoyan y realizan el concepto de autorregulación como forma de organización, tienen muy altas exigencias en cuanto a la flexibilidad y la voluntad de aprender de los empleados se refiere. De aquí resulta que en el caso del enganche de nuevos colaboradores se prefieren hombres y mujeres altamente calificados. Por consiguiente, la edad y la calificación se han hecho criterios centrales del enganche. También al nivel medio y superior del *management*, en los cinco años pasados, estos criterios así como características individuales como la creatividad, la iniciativa y la voluntad de asumir responsabilidades se han hecho condiciones importantes para la entrada a la carrera profesional.

La revaloración de los perfiles de trabajo y de profesión pueden atribuirse no solamente a la introducción de las nuevas tecnologías de información, sino también y especialmente al cambio de las condiciones del mercado. Bajo varios aspectos, estos perfiles profesionales comprenden un grado más alto de autonomía y de libertad de decisión. Pero las entrevistas mostraron que esto ni siempre equivale a una mejora de las condiciones de trabajo, porque los empleados normalmente son fuertemente apremiados por el tiempo y obligados a tener éxito cuando se trata de tomar la buena decisión. Además, especialmente en las empresas que han realizado una reorganización interna, se impone el sistema de los contratos de trabajo a plazo señalado, lo que continua la tendencia de la responsabilidad profesional propia de los empleados.

Este parece ser el caso de sectores y ramos de las telecomunicaciones (teléfonos, televisión, ISP), de la industria de *software*, del sector financiero (bancario, seguros y de transacciones), de la industria de contenidos (multimedia), de los transportes y control de tráfico (sobretudo, aéreo y por carretera). En estos sectores, los procesos son muy similares en Alemania y en Portugal. La diferencia reside en el volumen de empresas y de empleo que es bien más grande Alemania que en Portugal.

En conclusión, para todos los países puede observarse un aumento de la calificación formal y de las competencias sociales que se negocian con las empresas en forma de «agreements» individualizados. Estos normalmente derogan las condiciones de trabajo negociadas según el derecho de convenios colectivos, lo que por una parte lleva consigo una debilitación de las representaciones de personal y que por otra parte excluye prácticamente la elaboración de derechos de trabajo negociados al nivel colectivo. Eso es, muy claramente, un punto de controversia que los sindicatos presentan actualmente, a propósito de las diversas dimensiones de la precarización en el mercado de trabajo.

### **3. Perspectivas: Inseguridad contra participación dentro del margen de la biografía profesional**

Las tendencias arriba mencionadas indican un cambio de la situación del trabajo que puede bien describirse como una *individualización* del trabajo. Este cambio se distingue por las características siguientes:

- 1) Cambia el modo individual de seguir con la vida cotidiana de trabajo. Los aspectos flexibles del trabajo llevan a condiciones de trabajo relativamente *abiertas*, es decir que las condiciones fundamentales ya no son fijadas en convenios legales obligatorios, cambian las exigencias y por consiguiente los contenidos, además, la calificación exige sobre todo competencias sociales y culturales de los empleados.
- 2) El modelo del trabajo retribuido asegurado de toda la vida (con orientación de tipo masculino) como garante de seguridad, continuidad e integración cede ante el modelo de contingencia. Este modelo es basado no solamente en la eficacia individual, sino también en la voluntad de reaccionar de modo flexible a nuevas situaciones.
- 3) El trabajo retribuido es muy particularmente ligado con la identidad biográfica. La intensidad del trabajo en cuanto al tiempo y al contenido se refiere tiene que adaptarse más que antes a la vida

cotidiana y a la planificación biográfica. Esto afecta especialmente la jornada de las mujeres que intentan realizar una compatibilidad entre la profesión y la familia.

- 4) La solución (con éxito) de la vida cotidiana del trabajo y de la vida en general se basa cada vez más en la capacidad a la reflexividad de las orientaciones y de los valores propios, así como en el auto-control de los desarrollos biográficos (Wohlrab-Sahr 1993).
- 5) Las perspectivas de desarrollo profesionales se transforman en un rendimiento que se tiene que suministrar y justificar individualmente. Este rendimiento se presenta cada vez más como una decisión personal, es decir que viene individualizado y atribuido al individuo como inseguridad o riesgo (Wohlrab-Sahr 1993, Behringer 1998).

Estos desarrollos tienen lugar dentro de evoluciones a semejanza de procesos de largo plazo. Especialmente para hombres y mujeres calificados y jóvenes ofrecen perspectivas de carrera atractivas y campos de actividad que abren posibilidades de autorrealización creativa y profesional.

Cuales son las posibilidades de participación que estas tendencias contienen? Se puede considerarlas también como una oportunidad de campos creadores más grandes dentro del margen de los conceptos de trabajo y de vida?

Según la perspectiva, las evaluaciones pueden variar considerablemente. Pero en conclusión, queremos mencionar cuatro aspectos críticos que se discuten con respecto *la individualización del trabajo*:

- El análisis de proyecto mostró que en el futuro van a intensificarse los conflictos de distribución en el mercado del trabajo. Se considera que a los trabajadores muy poco o no calificados y a personas más viejas prácticamente ya no pueden procurarles empleos, o aquellos que los tienen no va a ser posible reconvertirlos. Eso depende más bien de los modos de gestión de los recursos humanos que de las características técnicas de las TIC.
- Las posibilidades de aplicación de las nuevas tecnologías continuaron el proceso de racionalización dentro de las empresas, lo que llevó a una aceleración e intensificación del trabajo. De este modo la carga psico-social de las tareas a aumentado. Según el sector y la rama este desarrollo se percibe individualmente de modo diferente.
- Debido a la vinculación estrecha del desarrollo biográfico (trayectorias profesionales), una «presión de planificación» pesa sobre los empleados individuales que ya no viene compensada por la normalidad de un desarrollo institucionalizado de la vida. Así el conoci-

miento de los riesgos asumidos con los enlaces privados pasa a primer plano (Wohlrab-Sahr 1993:71). Los riesgos profesionales vienen individualizados. En Alemania, esto llevaba a una gran reserva frente a las obligaciones a largo plazo que resultan del hecho de tener niños. En Portugal a pesar de no haber uniformidad, esa situación se refleja más bien en las trabajadoras más calificadas y más escolarizadas. Los estudios permiten percibir una grande fragilidad en la red formal de servicios sociales de apoyo. La estructura familiar garantiza ese apoyo a las mujeres que participan en el mercado de trabajo con tasas de actividad de 73% (Perista 1999).

- El *nuevo* paradigma del trabajo se llama eficacia y concurrencia, lo que dirige las perspectivas más fuertemente hacia las oportunidades y posibilidades individuales y menos hacia los «agreements» colectivos. Pero eso no es una evolución fatal de la modernización tecnológica, sino un modo de hacer prevalecer la imposibilidad de cambiar el trabajo de acuerdo con objetivos sociales. O sea, una inevitabilidad para esconder la posibilidad de opciones.

Las tendencias *dentro* de las estructuras profesionales indican una individualización de las inseguridades y una abertura de las carreras profesionales: por estas razones, el desarrollo de la carrera profesional es más y más ligado a la planificación biográfica. El modelo profesional institucionalizado está cambiando muy fuertemente, lo que a largo plazo llevará a cambios sociales y culturales no solamente en la vida profesional, sino también en la vida privada. Como afirma Manuel Castells: «... nunca fue el trabajo más central en el proceso de creación de valor. Pero nunca fueron los trabajadores más vulnerables, ya que se han convertido en individuos aislados, subcontratados en una red flexible, cuyo horizonte es desconocido incluso para la misma red» (Castells 1997: 309).

Con el ahuecamiento de las ofertas del estado social y con el ahuecamiento de los componentes sociales, no solamente de la seguridad social, sino también de la formación y de la cultura, se minan espacios políticos tradicionales (Sauer 1999). Que el trabajo en forma extendida será reintegrado en un proceso democrático, es decir participativo, dependerá de las discusiones futuras sobre el trabajo y de su realización en la práctica.

## Bibliografia

- ABRAMO, L. / ABREU, A. P. (Orgs.) (1998), *Gênero e trabalho na sociologia latino-americana*, S. Paulo, ALAST.
- BECHMANN, G. / FREDERICH, G. / KRINGS, B.-J. (2001), *Information Society, Work and the Generation of New Forms of Social Exclusion (SOWING): Final National Report: Germany*, Karlsruhe.
- BECK, Ulrich (Org.) (2000), *Die Zukunft von Arbeit und Demokratie*, Frankfurt/M.
- BOSCH, Gerhard (Org.) (1998), *Zukunft der Erwerbsarbeit. Strategien für Arbeit und Umwelt*, Frankfurt-New York.
- BEHRINGER, L. (1998), *Lebensführung als Identitätsarbeit. Der Mensch im Chaos des modernen Alltags*, Frankfurt.
- BÜSSING, A. / SEIFERT, H. (Org.) (1999), *Die Stechuhr hat ausgedient. Flexiblere Arbeitszeiten durch technische Entwicklungen*, Berlin.
- CARAÇA, J. / AMARAL, J. F. (Orgs.) (2000), *Sociedade, tecnologia e inovação empresarial*, Lisboa, INCM.
- Castells, Manuel (1997), *La era de la información: Economía, sociedad y cultura*, Madrid, Alianza.
- CERDEIRA, M. C. et al. (2000), *As novas modalidades de emprego*, Lisboa, DGEFP.
- EUROPEAN COMMISSION (1998), *Status Report on European Telework-Telework 1998*, Bruxelles.
- GEIDCK, S. / HAMMEL, M. (1997), "Wohin blickt der Januskopf der Telearbeit? Zur Metamorphose des «Normalarbeitsverhältnisses»", in *Feministische Studien*, 15. Jahrgang/Nr. 1/1997, pp. 48-64.
- GOLDMANN, M. (1993), «Organisationsentwicklung als Geschlechterpolitik. Neue Organisations- und Managementkonzepte im Dienstleistungsbereich», in AULENBACHER, B. / GOLDMANN, M. (Hg.), *Transformationen im Geschlechterverhältnis*, Frankfurt-New York.
- HIELSCHER, Volker / HILDEBRANDT, Eckart (1999), *Zeit für Lebensqualität. Auswirkungen verkürzter und flexibilisierter Arbeitszeiten auf die Lebensführung*, Berlin.
- HILDEBRANDT, Eckart (Org.) (2000), *Reflexive Lebensführung. Zu den sozialökologischen Folgen flexibler Arbeit*, Berlin.
- HORNBERGER, S. / WEISHEIT, J. (1999), «Telearbeit und Vereinbarkeit von Beruf und Familie», in BÜSSING, A. / SEIFERT, H. (Hg.), *Die «Stechuhr» hat ausgedient. Flexiblere Arbeitszeiten durch technische Entwicklungen*, Berlin, pp. 127-145.
- HUWS, U. et al. (1996), *Teleworking and gender* (report no. 317), Brighton, University of Sussex.
- KOVÁCS, I. / MONIZ, A. B. (1992), «La introducción de sistemas antropocéntricos automatizados en Portugal», *Sociología del Trabajo*, 16, Madrid, pp. 27-51.
- KOVÁCS, I. / CASTILLO, J. J. (1998), *Novos modelos de produção: trabalho e pessoas*, Oeiras, Celta.

- KRINGS, Bettina-J. (2001), «A flexibilização do trabalho melhorará realmente as perspectivas de carreira das mulheres?», *Organizações e Trabalho*, 25, Oeiras.
- MONIZ, António B. (1998), «Políticas de emprego e sociedade da informação: para uma sociedade do conhecimento», *Sociedade e Trabalho*, 2, Lisboa, pp. 56-65.
- MONIZ, A.B. / KOVÁCS, I. (1997), *Evolução das qualificações e das estruturas de formação em Portugal*, Lisboa, IEFP.
- OBERBECK, H. / NEUBERT, J. (1992), «Dienstleistungsarbeit zu Beginn der 90er Jahre - vor einem Rationalisierungsschub?» in Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung, München (ISF) / Internationales Institut für empirische Sozialökonomie, Stadtbergen (INIFES) / Institut für Sozialforschung, Frankfurt/M. (IfS) / Zoziologisches Forschungsinstitut, Göttingen (SOFI) (Org.), *Jahrbuch sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung 1992*, Schwerpunkt: Dienstleistungsarbeit, Berlin, pp. 15-63.
- PERISTA, H.(Org.) (1999), *Os usos do tempo e o valor do trabalho. Uma questão de género*, Lisboa, MTS.
- REBELO, Glória (1999), *A (in)adaptação no trabalho*, Oeiras, Celta.
- RODRIGUES, M. J. et al. (1997), *As tecnologias de informação e electrónica em Portugal: desenvolvimento competitivo e recursos humanos*, Lisboa, DGI.
- RODRIGUES, M. J. (Org.) (2000), *Para uma Europa da inovação e do conhecimento*, Oeiras, Celta.
- SCHIENSTOCK, G. et al. (1999), *Information Society, Work and the Generation of New Forms of Social Exclusion (SOWING): First Interim Report*, Tampere.
- SAUER, B. (1999), «“Es rettet uns (k)ein höh’res Wesen...” Neoliberale Geschlechterkonstrukte in der Ära der Globalisierung», in STOLZ-WILLIG, B./ VEIL, M. (Org.): *Es rettet uns kein höh’res Wesen... Feministische Perspektiven der Arbeitsgesellschaft*, Hamburg, pp. 215-239.
- SENNETT, Richard (1998), *The Corrosion of Character. The Personal Consequences of Work in the New Capitalism*, New York, W. W. Norton.
- SOUSA, J. P. (Org.) (2001), *O impacto da inovação tecnológica na organização das empresas e do trabalho*, Porto, FEUP.
- WIELAND, R. / SCHERRER, K. (Org.) (2000), *Arbeitswelten von morgen. Neue Technologien und Organisationsformen, Gesundheit und Arbeitsgestaltung, flexible Arbeitszeit- und Beschäftigungsmodelle*, Wiesbaden.
- WILLKE, G. (1999), *Die Zukunft unserer Arbeit*, Frankfurt/M.
- WOHLRAB-SAHR, M. (1993), *Biographische Unsicherheit. Formen weiblicher Identität in der ‘reflexiven Moderne’: Das Beispiel Zeitarbeiterinnen*, Opladen.

## A N E X O

Algunos datos comparativos (OCDE y Comisión Europea)

indicadores	Portugal				Alemania			
	1997	1998	1999 *	2000 *	1997	1998	1999 *	2000 *
desempleo	1997	1998	1999 *	2000 *	1997	1998	1999 *	2000 *
%	6,8	5,0	5,0	5,0	11,4	11,2	10,7	10,0
* previsiones								
tasa de actividad	1996	1997	1998		1996	1997	1998	
% hombres	76,1	76,7	79,0		79,3	79,3	79,2	
% mujeres	59,5	60,3	61,9		61,3	61,8	60,9	
gastos públicos en formación profesional (% PIB)	0,29	0,28	—		0,45	0,36	0,34	
n.º de participantes (% de pob. activa)	6,1	7,1	—		1,9	1,3	1,5	
tasa de escolarización (20-23 años), % 1989/90	20 años	23 años			20 años	23 años		
	13,0	6,7			39,6	18,1		
tasa de escolarización (17-18 años), % 1991	17 años	18 años			17 años	18 años		
	49,0	42,0			81,6	80,0		
tasa de prescolarización (3-4 años), % 1991	3 años	4 años			3 años	4 años		
	28,2	44,0			35,1	70,6		
asalariados a tiempo parcial deseando trabajar a tiempo completo (total), % 1994					<b>Portugal</b>	<b>Alemania</b>		
ídem (hombres), %					62	15		
ídem (mujeres), %					100	52		
					40	12		
Empleo a tiempo parcial (% del total del empleo), 1997								
hombres					5,1	3,7		
mujeres					16,5	29,9		
% empresas que declaran aplicar delegación individual de responsabilidades, 1996					26	64		
% de empresas que declaran aplicar círculos de calidad, 1992					11	19		
% de empresas que declaran aplicar rotación de tareas, 1996					9	7		
% de empresas que declaran aplicar equipos de trabajo, 1996					22	20		
% de empresas que declaran aplicar nivelamiento de estructuras jerárquicas, 1996					3	30		
Utilizadores de Internet por 1000 habitantes, 1997					19	50		
Coste percibido relativo de un PC					213	135		



## **SOBRE EFICÁCIA NA COMUNICAÇÃO INTER-ORGANIZACIONAL**

CARLOS VELOSO DA VEIGA \*  
MARIA DO CÉU INÁCIO \*\*

### **RESUMO**

O processo de crescimento e desenvolvimento de uma estrutura de tipo inter-organizacional, União ou Federação, tal como o de qualquer organização complexa, depende, para além da adequação dos seus recursos humanos e tecnológicos, da montagem de um sistema de comunicação eficaz. Por isso, a captação, a divulgação da informação e o uso de canais adequados para a sua difusão são indispensáveis para consolidar um sistema de comunicação que sirva os interesses e os objectivos das organizações associadas. Na investigação que permitiu elaborar o presente texto procurou-se verificar, a partir das práticas e das representações dos actores sociais envolvidos, o nível de eficácia do sistema de comunicação entre uma Federação e as organizações associadas, designadamente dos meios utilizados, das expectativas, da utilidade e pertinência da informação.

### **Introdução**

Estudar o sistema de comunicação entre os serviços de administração e gestão de uma Federação e as organizações suas associadas foi o tema da investigação que deu origem ao presente texto <sup>1</sup>.

---

\* Depart. de Sociologia do Instituto de Ciências Sociais da Universidade do Minho.

\*\* Licenciada em Sociologia das Organizações.

<sup>1</sup> O referido estudo foi realizado no âmbito do estágio de licenciatura da co-autora deste texto e centrou-se na FORMEM, Federação que tem como associadas 43 centros de formação profissional e emprego para pessoas com deficiência. Foi fundada em 1991, tendo como prin-

Actualmente, as organizações que constituem a Federação são confrontadas com mudanças sérias que devem enfrentar, se quiserem subsistir e progredir. A adaptação a essas mudanças pode-se considerar uma *demar-che* estratégica fundamental para essas organizações, implicando o acesso em tempo útil a informações de vários tipos, saberes e conhecimentos disponíveis, tornando-se indispensável o funcionamento eficaz de meios de comunicação e canais de informação.

Antecipando eventuais conclusões, que deixaremos em aberto, poderemos ser tentados a concluir que o sistema não consegue atingir os níveis de eficácia comunicacional que levaram à implementação da Federação, pois não são resolvidas com sucesso todas as necessidades. Todavia, se cada uma das diferentes necessidades do sistema for separadamente analisada verificaremos que a sua eficácia pode apresentar níveis que variam consoante se trate: *i*) Do padrão de conformidade, no que se refere a verificar se está conforme (quantitativa e qualitativamente) às expectativas criadas em termos de actualização e utilidade, no sentido em que organiza e orienta as actividades dos destinatários da informação; *ii*) Do padrão de difusibilidade, que se refere ao modo como a informação é divulgada, quer para o exterior, quer no interior das organizações associadas; *iii*) Do padrão da coesão, que respeita à forma e ao grau em que promove a participação e reforça os laços da inter-cooperação organizacional; *iv*) Do padrão da operacionalidade, no que concerne a avaliar se os meios utilizados são adequados aos objectivos pretendidos (rapidez/economia/oportunidade).

Na realidade a criação de um estrutura organizativa de nível superior não é apenas um acto simbólico que visa estabelecer laços de comunicação. É, essencialmente, um acto de vontade que visa resolver necessidades práticas e comunicativas particulares, tornadas colectivas pela tomada de consciência de uma situação social comum, sustentado na crença de que é possível obter maior eficácia na consecução dos objectivos a que se propõem os seus criadores.

---

cipal objectivo promover a integração profissional das pessoas com deficiência. Nos primeiros anos da sua formação os serviços de administração e gestão da Federação funcionaram nas instalações do Centro de Reabilitação Profissional de Gaia (CRPG), uma das organizações associadas, num gabinete cedido temporariamente. Na altura em que decorreu a investigação os serviços da Federação dispunham de alguns recursos materiais e tecnológicos próprios (meios informáticos, telefone, fax) e utilizavam alguns outros pertencentes ao CRPG. Esta *simbiose* provocava algumas confusões de identidade devido ao facto de ambas as organizações partilharem os mesmos meios e as mesmas instalações físicas. Por razões de economia de esforço denominamos de Federação os referidos serviços de administração e gestão.

## Algumas generalizações teóricas prévias

Dos vários autores que estudaram o processo de comunicação (Lasswell, Jakobson, Thayer, Fisk, Majello, Moscovici, Etzioni, entre outros), destacam-se Lasswell e Jakobson. O primeiro (Fisk, 1993: 49-50) construiu um modelo para aplicar ao processo de comunicação interpessoal e de massas constituído por cinco elementos: Quem? (emissor); Diz o quê? (mensagem); Através de que canal? A quem? (receptor); Com que finalidade? (objectivo). Segundo o autor quando o emissor transmite uma mensagem tem intenção de produzir algum efeito no receptor. Por sua vez, Jakobson (idem, *ibidem*: 55-57), considera que o processo comunicativo, envolve seis factores que são indispensáveis para que a comunicação ocorra, correspondendo a cada factor uma função da linguagem. Esses factores são: destinador (função emotiva); mensagem (função poética); destinatário (função conotativa); contexto (função referencial) que é constituído pelo canal físico e pelas ligações psicológicas; contacto (função fática); código (função metalinguista).

Independentemente das divergências, todos os autores são unânimes em considerarem que comunicar pressupõe a existência de, pelo menos, um emissor, um receptor, uma mensagem, um canal, um código e um contexto. É no emissor (individual ou colectivo) que se inicia qualquer comunicação com o objectivo de expressar uma ideia ou uma mensagem com vista a obter a resposta desejada.

Acontece que a mesma mensagem pode ser interpretada de maneiras diferentes, sendo essencial que o emissor, antes de formular a mensagem, saiba quem vai(ão) ser o(s) receptor(es)<sup>2</sup> pois, como refere Berlo (1979: 173) «os sentidos não são transmissíveis. Somente as mensagens são transmissíveis (...) os sentidos estão nas pessoas». Além disso, na opinião de Thayer (1976), a comunicação só ocorre quando um indivíduo toma em consideração alguém ou alguma coisa. Ao comunicar o emissor pode atingir o que pretende, mas apenas se a mensagem transmitida tiver alguma importância e alguma utilidade para o(s) receptor(es). Assim, a *ocasião ideal* para estabelecer um contacto comunicativo é quando o destinatário necessita das informações que a fonte lhe pretende transmitir.

---

<sup>2</sup> Definido o receptor, o emissor deve formular a mensagem de acordo com o nível cultural do receptor, para que este entenda o seu significado de maneira a transmiti-la com facilidade. Isto implica que o código entre a fonte e o destinatário seja comum para que este, ao decodificá-la, a compreenda e, se for o caso, se possa estabelecer comunicação bilateral. Posteriormente, conforme o tipo de comunicação/informação que se deseja transmitir e consoante os meios/canais disponíveis (oral-palavras; escrito-texto; visual-imagem) para efectivar essa transmissão, deve-se optar pelos mais eficazes de acordo com cada situação específica: urgência, proximidade ou afastamento geográfico, etc.

Também, segundo Thayer (*idem*), na comunicação deve existir uma certa dose de reciprocidade entre as necessidades do(s) receptor(es) e os objectivos do emissor. É por isso, que a comunicação se estabelece apenas quando o emissor pretende algo do receptor e este tem uma necessidade e *percebe* que o emissor a pode satisfazer. Portanto, na perspectiva psicossocial de Thayer (*idem*) o realce vai para o carácter interactivo do processo comunicativo e para o papel criativo do receptor, enquanto agente decodificador da mensagem.

De acordo com Bourdieu (1983) os actores sociais, estabelecem relações comunicacionais reportando-se a sistemas de classificação que são anteriores à acção, *i.e.*, orientam-se por uma realidade normativa (valores, normas, etc.) que, sendo comuns, facilitam a comunicação entre eles.

Com a evolução social têm, concomitantemente, evoluído e diversificado-se os *meios artificiais* que permitem às pessoas comunicar estando afastadas espacialmente. Esse facto fez aumentar a quantidade de informação e a sua rapidez de difusão. Consequentemente, a quantidade e a intensidade das relações sociais também aumentou, pois o progresso das telecomunicações permitiu a criação e sustentação de novas formas de interacção social.

Por exemplo, Stephan Tetzchner (1994) mostra que há uma forte ligação entre as telecomunicações e o acto de viajar, porque se o telefone permite a diminuição de determinados encontros, proporciona o aumento da frequência de outros e Morgan (1976: 62) refere que «Se a tecnologia constitui o motor básico da mudança, o conhecimento (conhecimento comunicado) constitui o seu combustível.»

Na perspectiva sociológica de Katz e Kahn (1978: 248) a comunicação – a troca de informações e a transmissão de significados – é a própria essência de um sistema social ou de uma organização, ou seja, é a comunicação que suporta as relações humanas. Pasquali (1973) também partilha desta opinião, ao considerar que não são as organizações sociais que geram, *a posteriori*, um saber do qual derivam os consequentes meios de comunicação. Antes pelo contrário, são os meios de comunicação que configuram e delimitam as formas de saber que determinam e tipificam um grupo social.

A comunicação (*feedback*) intra e inter-organizacional é fundamental. Permite a codificação e decodificação de linguagens e informações relacionadas com os procedimentos e práticas inerentes à execução das tarefas e funções, contribuindo para o desempenho dos seus elementos e para alcançar eficazmente os objectivos definidos. Como tal, é importante estruturar a organização em torno da comunicação humana (relação entre as pessoas) e na qualidade da informação (conteúdo), de modo a proporcionar coordenação e mudança. Nas palavras de Koontz *et al.* (1987: 197), «A função da comunicação é o meio pelo qual a actividade organizada é unificada».

Para Etzioni (1984: 178) «O estudo da comunicação nas organizações é de especial importância, porque o tamanho, o grau de complexidade, a pressão no sentido da eficiência e a estrutura de controle das organizações requerem uma extensa rede de comunicações, desempenhos e mecanismos especialmente devotados ao fluxo da comunicação».

A comunicação organizacional transmite informações e impõe comportamentos regulados e articulados que variam consoante o lugar que os actores ocupam na estrutura hierárquica das organizações concretas. Isso faz com que os actores tenham diferentes expectativas que estão associadas às posições sociais que ocupam. Tais expectativas influenciam permanentemente o comportamento comunicativo, podendo levar a suposições erradas acerca da informação recebida.

Na prática o processo de comunicação organizacional depende das regras, dos poderes, e das convenções que a padronizam e consiste na existência de redes e sistemas de dados que ligam entre si os elementos da organização e estes ao meio externo. Por exemplo, ao nível da gestão é fundamental saber quem adquire a informação, quem a transmite, quem e quando a selecciona para ser transmitida aos outros participantes organizacionais.

Essa informação é *redigida* sob a forma de mensagem para poder ser transmitida. O modo como é comunicada numa organização está dependente de vários factores: meios e canais disponíveis, destinatários, distância geográfica, urgência na transmissão da mensagem, importância ou não da comunicação formal (escrita), etc.

A comunicação oral é um método de transmissão de informação rápida, pois se os sujeitos estiverem presentes é directa e imediata, mas se os sujeitos se encontrarem afastados geograficamente podem estabelecer contactos socialmente próximos, através da utilização do telefone.

Quando a comunicação é escrita existem várias formas de transmissão de informação. A comunicação escrita apresenta algumas vantagens, normalmente de grande eficácia, pois é relativamente económica e pode ficar para a posteridade para ser lida e relida sempre que necessário. Ofícios, circulares, actas, boletins, folhas informativas, relatórios, planos de actividades, brochuras, folhetos, cartazes são alguns dos documentos escritos que permitem a divulgação de informação nas organizações. O uso do telefax e o correio electrónico permite que as mensagens sejam transmitidas de maneira rápida e eficaz, comparativamente com o telefone, e incluem-se neste tipo de comunicação porque não é necessário falar com o destinatário.

Na organizações complexas a maior parte desta informação *viaja da direcção para os funcionários*. Os dirigentes (topo) utilizam os meios informativos disponíveis para enviarem informação para os funcionários (base), podendo, ou não, estimularem o fluxo em sentido ascendente. Mas a autêntica comunicação é bidireccional, única forma dos emissores saberem que os receptores receberam e perceberam a(s) mensagem(ns) transmitida(s).

Paralelamente com a comunicação formal desenvolvem-se nas organizações certos tipos de comunicações informais, como os boatos e os rumores que, em regra, têm origem nos grupos restritos que são formados dentro das próprias organizações. Friedberg (1993: 59) refere-se a esta comunicação como «práticas ocultas» na medida em que assenta em «objectivos latentes através dos quais os membros da organização procuram satisfazer as necessidades que a simples lógica incarnada pela estrutura formal da organização não lhes permite satisfazer» (idem, *ibidem*, *ibidem*).

## **Metodologia e problematização**

Os instrumentos metodológicos utilizados na recolha das informações necessárias para realizar o estudo foram os seguintes: 1) Levantamento bibliográfico; 2) Consulta documental e análise de conteúdo da correspondência expedida e recebida pela Federação durante um ano civil; 3) Elaboração de um inquérito que foi distribuído pelo correio a toda a população alvo, ou seja, ao universo dos sócios da Federação; 4) Recepção e tratamento estatístico do inquérito; 4) Realização de entrevistas em profundidade (semi-directivas) em seis das organizações associadas<sup>3</sup> e respectiva análise de conteúdo.

Convém relembrar que aquilo que se pretende é analisar da eficácia do sistema de comunicação entre a Federação as organizações suas associadas, as quais se encontram geograficamente dessiminadas pelo território nacional, dos meios utilizados e da distribuição eficaz ou não da informação disponível no interior das associadas<sup>4</sup>. Como sabemos as mensagens fluem automaticamente para os destinatários, mas as condições em que se realiza o processo comunicativo podem não ser as mais desejadas, surgindo obstáculos à comunicação<sup>5</sup>.

---

<sup>3</sup> Estas organizações foram seleccionadas a partir dos seguintes critérios: proximidade geográfica, facilidade de deslocação e prazo de duração do estudo. Para cada entrevistado e respectiva instituição foi feito um guião de observações onde foram anotados os aspectos, situações e comportamentos registados durante a observação. As entrevistas foram gravadas e transcritas para análise de conteúdo.

<sup>4</sup> A informação pode circular no sentido descendente (do topo para a base), no sentido ascendente (dos níveis inferiores para os níveis superiores) e de modo transversal. Este último, inclui o fluxo horizontal de informação (entre pessoas de nível organizacional igual ou semelhante) e o fluxo diagonal (entre pessoas de níveis diferentes entre as quais não há relações directas de dependência). A comunicação que se estabelece entre as organizações, normalmente não é directa, na medida em que a mensagem passa por muitas pessoas até atingir o destinatário final.

<sup>5</sup> Estas interferências podem estar relacionadas com a fonte de transmissão da mensagem ou com o destinatário e podem resultar de vários factores. Entre esses contam-se a

Embora a Federação funcione, fundamentalmente, como centro difusor de informação, também é receptora de informações transmitidas pelas associadas e pelo seu meio envolvente, em particular, pelos organismos da tutela estatal e outras organizações a operarem no campo da reabilitação e integração social das pessoas com deficiência.

A Federação, enquanto núcleo difusor de informação, tem a dupla tarefa de transmitir a informação necessária e certificar-se que os destinatários vão agir conforme esperado. Isso pressupõe que o emissor deve dispor de competência tática e de competência estratégica, ou seja, deve saber com rigor e antecipadamente quais as informações que são pertinentes, úteis, interessantes e adequadas para o(s) receptor(es), quer em quantidade, quer em qualidade, para que possam ser aceites e compreendidas<sup>6</sup>.

Segundo Thayer (1976) as necessidades e funções comunicacionais da organização são satisfeitas através do sistema de comunicação operacional e do sistema regulador de comunicação. O primeiro consiste na transposição de dados relativamente a actividades relacionadas com as tarefas e operações a serem desempenhadas dentro da organização, que vão desde a criação e disseminação desses dados até à aquisição e aplicação final dos mesmos por algum(ns) do(s) membro(s) da organização. O segundo consiste na transferência até aos elementos da organização de ordens e regras com vista ao processamento regular das informações que são adquiridas pelos administradores, tanto intra como extra organizacionalmente. Por conseguinte, a Federação enquanto emissor, necessita de ter bem tipificadas as necessidades de informação de que os sócios necessitam, conhecer o modo como seleccionam a que mais lhes interessa, saber se existem disponíveis informações importantes e proficuas que lhes interessem, facultando-as directamente ou possibilitando o acesso a elas, nomeadamente: textos relacionados com formação profissional, emprego, empresas/empresários,

---

distracção, o envio tardio de informação, o adiamento de informação, a redundância, a entropia, mensagens mal exprimidas, deturpação das mensagens, tanto em modo favorável como desfavorável, a demora com que se atende o telefone ou a maneira menos elegante de se aceder à comunicação. Estas interferências podem originar barreiras psicológicas e mecânicas à comunicação. As mais frequentes são as psicológicas que podem ocorrer quando ideias e informações relevantes são omitidas ou distorcidas pelas pessoas, aparentemente para fazerem coincidir o *estado de coisas* existente com o *estado de coisas* pretendido. As barreiras mecânicas consistem em interrupções ou ruídos na transmissão das mensagens e na inadequação dos canais utilizados. Podem, ainda, surgir nos grupos comportamentos não construtivos de indivíduos, que criam obstáculos ao trabalho do grupo, no sentido de alcançarem os seus objectivos pessoais.

<sup>6</sup> Uma *boa* comunicação exige ideias claras do que se pretende transmitir. Quando o receptor compreende a mensagem e não actua em consequência a comunicação é considerada *boa*, na medida em que permite uma compreensão correcta, mas não é eficaz porque o objectivo pretendido pelo emissor não foi alcançado.

legislação e regulamentação nacional e comunitária, actividades técnico-científicas que se vão realizar, informações sobre as que se realizaram, etc.

Assim sendo, pudemos identificar um conjunto de compromissos informativos da relação entre a Federação e as organizações associadas que devem ser resolvidos com eficácia:

- a) Informações de natureza científica e técnico-pedagógica que tenham utilidade prática e orientem as actividades;
- b) Realização de eventos sociais e científicos que promovam o desenvolvimento e a coesão inter-organizacional;
- c) Difusão, nomeadamente através de um boletim informativo de publicação periódica, regular e atempada das actividades promovidas e respectivos calendários, estimulando as associadas com vista a conseguir a sua adesão e participação, procurando fazer com que a sua divulgação no interior das associadas se concretize;
- d) Informações sobre a implementação de programas e desenvolvimento de projectos relacionados com as actividades de formação profissional e emprego desenvolvidas pelas associadas;
- e) Informação completa e actualizada sobre legislação e regulamentação nacional e comunitária e dos mecanismos e exigências formais dos processos de promoção das acções de formação profissional e emprego que levam a cabo;
- f) Ser porta-voz das reivindicações e dos problemas existentes, junto dos órgãos de soberania, dos organismos da tutela estatal e dos meios de comunicação social;
- g) Difusão da informação pelos canais mais adequados atendendo a critérios de rapidez e economia de meios;

Se as organizações associadas forem eficazes do ponto de vista comunicacional a informação percorrerá todos os níveis hierárquicos nas diversas direcções e todas as pessoas directa ou indirectamente interessadas nas notícias provenientes da Federação ficarão a par dos assuntos relacionados com a mesma. Para que isso aconteça, uma das tarefas da Federação consiste em estabelecer um modo de organização do trabalho interno que garanta que a informação chegue em qualidade, quantidade e em tempo útil às organizações associadas e, ao mesmo tempo, consiga zelar para que, no interior destas, chegue às pessoas a quem especificamente se destina. Essa é uma das condições essenciais para que os projectos da própria Federação possam ser concretizados. Na verdade, o grau de eficácia da comunicação não parece estar relacionado com a quantidade de informação que é transmitida, mas com quantidade de informação que no sistema tem capacidade para desencadear a acção.

Para ter a certeza de que a informação está a ser devidamente difundida é necessário supervisioná-la estabelecendo um *feedback* regular, num processo interactivo, entre emissor(es) e receptor(es), que contribua para o esclarecimento e compreensão das mensagens e fomente um clima de harmonia e confiança entre os parceiros comunicacionais.

## **Analisando a eficácia do sistema comunicacional**

É, portanto, variado o tipo de informação que as associadas têm interesse em receber da Federação e vice-versa. Ainda que sejam as preocupações com a situação interna, no momento particular de cada uma das organizações, a ditar os seus interesses informacionais, existe um assentimento geral que Federação deve ocupar um papel central no sistema. Na prática as organizações associadas valorizam um sistema comunicacional a funcionar no sentido da Federação para as associadas. É notório que as associadas preferem que sejam os serviços da Federação a desencadear o fluxo informativo. Simultaneamente procuram suprir as falhas informativas de natureza inter-organizacional remetendo para a Federação o papel de *pivot* para, de modo indirecto, tentarem estabelecerem laços comunicacionais entre si, com os organismos de tutela do Estado, com os meios de comunicação social e com a sociedade em geral.

De facto, as organizações associadas assumem-se, em especial, como utilizadores de informação produzida por terceiros (pela Federação e outros) e não como transmissoras de informações a terceiros, pelo que os seus dirigentes não parecem muito preocupados em enviarem informação para a Federação, *i.e.*, em assumirem uma postura activa no sistema comunicacional.

Isso significa que, em termos práticos, a Federação e as organizações associadas não conseguiram estabelecer um sistema integrado de comunicações, funcionando a Federação basicamente como um centro difusor e não como um centro receptor de referência e de mediação entre as organizações associadas.

Esse distanciamento entre as organizações e a Federação deu origem a um modelo operatório, que estrutura o processo de envio da informação documental da Federação para as organizações associadas, assente numa visão incompleta e parcial das suas necessidades informativas. Construiu-se e consolidou-se com base nas intuições, nas experiências pessoais dos elementos do corpo directivo e numa lógica de racionalidade económica, que consiste em seleccionar as informações que, segundo critérios de natureza subjectiva, podem ser consideradas mais úteis e pertinentes para enviar para as associadas, tendo em conta os custos inerentes à sua distribuição.

Para restringir os custos com o expediente utilizam-se, preferencialmente, os momentos de encontro alargado (assembleias ou outras reuniões gerais) para distribuir o grosso da informação disponível, evitando despesas de correio, por vezes bastante elevadas, face ao número total de destinatários e às escassas disponibilidades financeiras da Federação.

O próprio Boletim Informativo em que, segundo o Presidente da Direcção da Federação, «**Normalmente, para cada número faz-se uma escolha dos temas a incluir em função da actualidade e distribuem-se pelas pessoas**» (E.1), tem uma publicação irregular que se enquadra na lógica do sistema não integrado atrás referida. De facto, a participação dos membros das organizações associadas na sua redacção raramente é conseguida, devido à fraca motivação para participarem na sua elaboração. Essa fraca motivação não provoca apenas que seja reduzido o número de contributos pessoais dos membros das associadas, mas também muita morosidade na sua entrega aos responsáveis pelas edições. Por essas razões o Boletim, por vezes, difunde informações sobre actividades já realizadas quando o interesse dos sócios é terem rápido acesso às notícias e conhecimento prévio dos eventos anunciados.

Para evitar isso, torna-se fundamental quebrar o ciclo vicioso: fraca motivação – morosidade – irregularidade, em que se enredou a sua publicação, reforçando a colaboração dos membros das associadas. Apenas a sua participação através de artigos de opinião ou de divulgação das experiências realizadas, ou em curso, dando conhecimento da realidade das diferentes organizações, trocando informação de interesse comum, pode melhorar qualitativa e quantitativamente o Boletim, possibilitando, inclusive, a sua transformação em revista.

Curiosamente, e um tanto inexplicavelmente face aos objectivos da própria Federação, este Boletim, que inicialmente era distribuído tanto a organizações associadas, como às suas congéneres não federadas e às entidades estatais tutelares do campo da reabilitação e integração das pessoas com deficiência, viu a sua circulação ser restrita às organizações federadas por razões meramente corporativas:

«**Inicialmente o Boletim destinava-se aos sócios, não sócios e às entidades oficiais mas depois acabou-se com isso, por uma questão de justiça relativa, porque se não há diferenças, então para que é que eram sócios? Agora é... fundamentalmente, para os sócios e para as entidades oficiais**» (E.1).

Porém, a maioria dos inquiridos (74%) considera que a informação recebida da Federação acaba por se enquadrar nas expectativas criadas aquando a sua fundação, pois consideram que tem correspondido, no essencial, quer em qualidade, quer em quantidade, ao que seria de esperar, face às suas efectivas capacidades económicas e humanas.

Esses mesmos inquiridos não consideram que existam falhas relevantes de informação quando a comunicação flui da Federação para as associadas. Uma parte das falhas identificadas foi atribuída à existência de entropia na comunicação, pois, por vezes, a Federação transmite informações tão sucintas ou de conteúdo tão complexo que não são passíveis de decodificação eficaz pelos receptores. Consideram, os que fazem essa crítica, que é preciso aumentar o tamanho das mensagens e a sua redundância. No entanto, o que parece emergir dessas críticas são as dificuldades de decodificação de algumas das mensagens recebidas nas organizações. Isso deve-se tanto ao alheamento, como à ignorância do conteúdo das temáticas subjacentes, normalmente por impreparação técnico-científica dos seus membros para compreenderem e lidarem com esse conteúdo.

Outras representações sobre as falhas reportam-se ao uso errado dos canais utilizados, aos valores desiguais sobre a pertinência e utilidade da informação que deve circular entre a Federação e as associadas, ao excesso de informação não tratada e às retenções intencionais de informação útil por parte dos membros directivos da Federação, supostamente em detrimento de umas e benefício de outras, visto que o conhecimento de algumas informações chega às organizações por meio de canais informais, aparentemente a operarem muito activamente.

Em nossa opinião, de acordo com a análise que efectuámos, essas falhas não são intencionais. Podemos endereçar a sua origem à deficiente estrutura funcional da Federação que, como já referimos, assenta num voluntariado directivo, que se revela incapaz de sustentar, sem meios técnicos, humanos e materiais adequados um sistema comunicacional com tal dimensão e exigência.

Aliás, o próprio Presidente da Direcção da Federação tem consciência do problema ao admitir explicitamente que **«era possível distribuir mais informação e distribuir melhor a informação, há meios hoje. Há aqui um problema grave, que é o modo como a Federação funciona, assente na Direcção e depois numa pessoa e pouco mais»** (E.1).

A resolução desta deficiência estrutural passa por medidas de harmonização e ajustamento dos modos de transmissão da informação que os tornem mais eficazes. Uma solução poderá ser a criação de um gabinete de informação/comunicação que coordene de modo sistemático os fluxos da comunicação entre as Federação e as associadas e entre a Federação e a comunidade em geral, procedendo ao tratamento contínuo da informação recebida e à sua difusão rápida e atempada. É uma solução puramente utilitária, mas crucial para que a Federação possa dinamizar a inter-cooperação organizacional, criando e cimentando laços de identidade e de comunhão das organizações associadas em torno dos seus interesses de ordem colectiva.

No que concerne à participação nas actividades organizadas pela Federação, devido ao seu cariz voluntário, essa participação fica dependente, no momento da sua realização, na generalidade das organizações associadas, da avaliação que os seus dirigentes fazem dos efeitos que a ausência dos profissionais a destacar pode ter no funcionamento rotineiro das mesmas, ou seja, se, por vezes, algumas organizações filiadas não participam nos eventos organizados pela Federação isso deve-se a manifesta insuficiência de recursos humanos.

De facto, o aparecimento da Federação colocou novos problemas à gestão dos recursos humanos e à estrutura interna de muitas das organizações associadas, os quais emergiram com a sua formação e desenvolvimento e cuja resolução não estava prevista. Por outras palavras, as organizações aderentes não estavam, nem estão, preparadas para reagir com eficácia a novas solicitações de tipo supra-organizacional. Em nossa opinião, este comportamento de fraca participação também pode ser explicado pelos interesses próprios que dominam o comportamento estratégico dos responsáveis de algumas das organizações pois, outras há (uma minoria) que têm uma participação muito activa nas actividades promovidas.

As representações que provém do interior das organizações associadas sobre a aplicação prática das soluções e das propostas que resultam das actividades promovidas pela Federação dividem-se. Para uns, a Federação consegue fazer ouvir junto dos organismos de tutela e dos meios de comunicação social as sugestões, as exigências políticas e as reivindicações que emanam das conclusões dos encontros, reuniões, entrevistas, seminários, colóquios, contribuindo com boas propostas e soluções para que sejam ultrapassadas as dificuldades sentidas pelo conjunto das associadas. Todavia outros, apesar de reconhecerem os esforços da Federação, consideram que devido à sua condição de organização ligada à problemática da deficiência e à fragilidade da sua estrutura funcional (meios financeiros, materiais e humanos), não consegue dar um contributo eficiente para a resolução dessas dificuldades. Por exemplo, através das entrevistas realizadas aos membros das organizações associadas, constata-se que a reduzida cobertura dada pelos órgãos de comunicação social às actividades promovidas pela Federação está, em particular, relacionada com as imagens sociais negativas, preconceitos e estereótipos, que ainda existem em relação às pessoas com deficiência e que também a atingem. É essa imagem socialmente negativa que neutraliza os esforços da Federação para captar a atenção dos *mass media*, os quais não encontram nas temáticas abordadas interesse editorial relevante pois, segundo um dos dirigentes entrevistados, «**Em Portugal só interessa à comunicação social o que é escândalo, o que é notícia... e notícia em Portugal é, talvez, o fora do vulgar, descomunal...**» (E.2).

Ainda assim, a Federação têm-se mostrado um meio relativamente eficaz na representação dos interesses gerais junto das tutelas governa-

mentais. É o que se pode concluir do sentido das respostas dadas pelos entrevistados, nomeadamente quando referem que a eficácia das mensagens dirigidas às tutelas governamentais é bem mais elevada do que no tempo em que a Federação não existia (no sentido que actualmente conseguem obter respostas mais rápidas e mais satisfatórias aos interesses das organizações).

No que se refere ao modo como as associadas contactam os serviços da Federação foi possível verificar que, por razões económicas, quando não existe urgência no contacto, são utilizados, fundamentalmente, os meios em suporte de papel expedidos pelo correio. Portanto, a comunicação faz-se, preferencialmente, através do envio de ofícios escritos que formalizam a relação de interacção e que lhe conferem simbolicamente o carácter burocrático que também está presente na comunicação inter-organizacional. Se a urgência do contacto existe, então o envio de faxes é um meio bastante utilizado, pois a sua utilização permite economizar tempo na circulação da mensagem e garante que se cumpre a exigência burocrática do seu registo em suporte de papel, condição indispensável para, com o seu arquivamento, se actualizar a memória histórica da organização. Esta prática também parece funcionar como uma medida preventiva devido ao baixo grau de confiança existente entre os parceiros da comunicação, funcionando o registo oficial da mensagem emitida e o seu envio por uma entidade externa aos interlocutores, como garantia do receptor não poder ignorar a sua transmissão ou deturpar o seu conteúdo.

Quando a urgência da mensagem ou a necessidade de esclarecimento às mensagens recebidas é imperativa estabelece-se um *feedback* oral e o uso do telefone suplanta todos os referidos anteriormente. Tal uso não dispensa, em muitos casos que, posteriormente, se completem e formalizem as mensagens pelo recurso às modalidades escritas.

A esse propósito um dos inquiridos refere que **«... o meio de comunicação depende muito da extensão da mensagem que se pretende transmitir, e se é importante que fique escrito, ou se não é importante que fique escrito...»** (E.3), outro argumenta que **«O ofício na forma escrita, é a forma mais segura do ponto de vista da fiabilidade da chegada... A comunicação verbal é interessante quando é uma questão pontual... a forma escrita e não oral é fundamental na cultura organizacional portuguesa. (...) faz parte da cultura organizacional em Portugal os papelinhos e depois sai mais barato do que estar a mandar por fax, as alternativas pelo correio electrónico, eu penso que a esmagadora maioria ainda não tem** (E.5). Um outro inquirido esclarece que: **«A confiança na palavra dos outros já não funciona e quando se está a trabalhar neste tipo de coisas há que prevenir certas situações»** (E.4).

Em todo o caso, parece existir uma tendência crescente para que a maioria dos contactos entre as organizações e a Federação se faça privile-

giando o recurso a meios tecnológicos (fax e telefone), tidos como a maneira mais eficaz de ultrapassar os obstáculos resultantes da distância geográfica, que impede ou dificulta a comunicação directa por meio de contactos personalizados. Quando a distância não é obstáculo, ou quando as políticas organizacionais o promovem, a opção tida como altamente eficaz é a realização de contactos pessoais face a face. Existe, contudo, um objectivo estratégico que está latente na intenção de personalizar os contactos e no estabelecimento de relações sociais duradouras com os membros da direcção da Federação. Esse objectivo visa obter algum poder sobre a situação comunicativa de modo a aceder à informação na condição de agente privilegiado.

QUADRO 1

**Meios de comunicação utilizados e razões do seu uso**

MEIO UTILIZADO	RAZÕES DE UTILIZAÇÃO		
	URGÊNCIA	FORMALIZAÇÃO	ECONOMIA
FAX	+	+	-
OFÍCIO	-	+	+
TELEFONE	+	-	-

No que se refere à frequência dos contactos é indiscutível que é bastante inferior na direcção das organizações associadas para a Federação do que em sentido inverso. Os testemunhos recolhidos revelam que os contactos entre as organizações e a Federação se efectuam, na maior parte das vezes, apenas em resposta a solicitações da Federação e muito raramente por iniciativa das organizações associadas.

Mas, o principal problema que reduz a eficácia do sistema comunicacional está relacionado com o não estabelecimento de *feedback* dentro dos prazos de resposta sugeridos quando o emissor é a Federação e os receptores são as associadas. Tal comportamento deve-se a um conjunto de factores de que destacamos, em particular, as prioridades relacionadas com o funcionamento interno das organizações associadas que entram em colisão com as exigências de cumprimento dos prazos de resposta solicitados, em boa parte devido à sobrecarga permanente do circuito de comunicação interno e à rigidez das estruturas de decisão. Por esses motivos, o tratamento das mensagens que penetram nas organizações ficam demasiado dependentes do tipo de funcionamento dos seus aparelhos directivos. Em regra, as estruturas directivas das organizações associadas, tal como sucede com a direcção da Federação, também assentam no voluntariado dos seus membros o que obriga ao agendamento periódico dos assuntos a tratar. Aliando esta situação ao centralismo decisional e ao cariz hierár-

quico dos circuitos da informação interna que apenas funcionam eficazmente no sentido descendente, não surpreende a existência de bloqueios no sistema comunicacional intra-organizacional que provocam repercussões nas relações de nível inter-organizacional.

No interior das organizações associadas existem alguns esquemas de classificação da informação recebida da Federação. Em regra, essa informação é seleccionada, essencialmente, mais de acordo com critérios de interesse particular do que com critérios de interesse geral. Na realidade, essa selecção mostra que ainda está longe a realização do objectivo da construção de uma identidade colectiva que seja partilhada pela generalidade dos intervenientes.

Também, podem encontrar-se explicações ligadas às condições históricas em que ocorreu o processo de constituição da Federação e de adesão das diferentes organizações, sobretudo porque algumas delas aderiram sem terem consolidado a necessidade de se envolverem profundamente num projecto de construção colectivamente comungado. Esta ausência de fundamentos motivacionais e uma fraca crença nas potencialidades do projecto federativo conduziram a uma distância social entre a Direcção da Federação e alguns dos membros das organizações associadas (o que, em rigor, equivale a dizer, entre as próprias organizações associadas) que faz com que estes tenham comportamentos e atitudes de não identificação e de fraca participação, bem visível no discurso de alguns desses actores.

Na realidade, a Federação constitui, por enquanto, um elo precário de ligação entre as organizações associadas, dado o vínculo que as une não ser muito firme. Isso demonstra-se com o discurso dos inquiridos, os quais, na maior parte das vezes, não se referem à Federação como *sua* (dos sócios), mas como *deles* (da Direcção da Federação) «... **a reunião com os senhores lá da Federação**» (E.2), «**Realmente, tem sido correcto da parte deles**» (E.7), «... **se tivessem a sede deles, uma sede própria, acho que era também uma pertença um bocado nossa como sócios, porque as instalações são dos outros**» (E.3), ou ainda, «**Acho que seria importante terem a sede deles**» (E.6).

De acordo com o sentimento da maioria dos sócios, a falta de uma sede própria e de profissionais qualificados é outro factor que bloqueia a comunicação e reduz o sentido de pertença. Estando os serviços da Federação instalados num edifício que não é seu ficam sujeitos à vontade dos *outros*. Nestas condições os membros das organizações sentem-se estranhos pois, «**não sabemos com quem falar**» (E.2), «**como movimentarmo-nos**» (E.7). Na ausência desse referencial simbólico os associados sentem-se em casa alheia, pois não conseguem efectuar uma apropriação do espaço em que se movimentam. A este propósito um testemunho refere que «... **a nossa associação, é de todos, eu sei, mas acaba por ser o CRPG**» (E.3).

Por isso, para a maioria dos sócios, a instalação da Federação em sede própria significará independência, autonomia, neutralidade e eficiência,

permitindo a possibilidade de aumentar a participação, a eficiência funcional e eliminar as suspeitas de favoritismo da Direcção por determinadas organizações associadas.

Porém, para outros, talvez mais conhecedores da qualidade das instalações actuais da Federação, consideram que as mesmas são adequadas e não se lhes pode imputar responsabilidades pelo funcionamento menos eficaz da Federação. Consideram que uma nova sede em termos de espaço poderá não ser melhor que a actual, pois representam a Federação como sua/nossa, mostrando um sentido assinalável de pertença, quando referem que «**seria importante termos instalações próprias**» (E.5), mas «**A questão é: há a direcção da Federação, mas a Federação somos nós, a Federação corre bem ou corre mal é dos associados**» (E.4).

Em resumo, julgamos que existe um esforço efectivo da Federação no diagnóstico e no fornecimento do tipo de informações de que necessitam as associadas. A edição do Boletim Informativo, a organização de encontros e seminários, a realização de estudos vários, os cursos de formação promovidos, são exemplo desse esforço. Contudo, esse esforço confronta-se com a fragilidade da sua própria estrutura organizacional, deficitária em meios (humanos e tecnológicos) e possuindo uma estrutura directiva heterogénea e pouco consistente, cujos membros se encontram dispersos e se mostram incapazes de resolver essas debilidades.

## Bibliografia

- BAISBITT, J. (1993), *Macrotendências – Dez Novas Orientações que Transformam as Nossas Vidas*, Lisboa, Editorial Presença.
- BERLO, David (1979), *O Processo de Comunicação: Introdução à Teoria e à Prática*, São Paulo, Livraria Martins Fontes, Lda.
- BLAND, Michel e JACKSON, Peter (1992), *A Comunicação na Empresa*, Lisboa, Editorial Presença.
- BOURDIEU, Pierre (1983), *Sociologia*, São Paulo, Editora Ática.
- ETZIONI, Amitai (1984), *Análise Comparativa de Organizações Complexas*, Rio de Janeiro, Zahar Editores.
- FISK, J. (1993), *Introdução ao Estudo da Comunicação*, Porto, Ed. Asa.
- FRIEDBERG, E. (1993), *O Poder e a Regra: Dinâmica da Acção Organizada*, Lisboa, Instituto Piaget.
- KATZ, D. e KAHN, R. (1978), *The Social Psychology of Organizations*, New York, 2.<sup>a</sup> edição.
- KOONTZ, H. et al. (1987), *Administração de Recursos Humanos: Desenvolvimento de Administradores*, vol. III, 14.<sup>a</sup> ed., São Paulo, Livraria Pioneira.
- MORGAN, John (1976), *Administração da Mudança*, Rio de Janeiro, Zahar Editores.
- PASQUALI, A. (1973), *Sociologia e Comunicação*, Petrópolis, Editora Vozes, Lda.
- TETZCHNER, Stephan Van (1994), *Telecomunicações e Incapacidades*, Lisboa, Secretariado Nacional de Reabilitação.
- THAYER, J. (1976), *Comunicação: Fundamentos e Sistemas*, São Paulo, Atlas.
- WEBER, Max (s.d.), *Fundamentos da Sociologia*, Ed. Rés, Porto.

## **A QUALIDADE COMO PONTO DE ENCONTRO DISCIPLINAR**

IVO DOMINGUES \*

### **RESUMO**

A qualidade constitui área de gestão em enorme expansão. Ela é frequentemente vista e apresentada como oportunidade de otimização de recursos e diferenciação organizacional no domínio da gestão das organizações. Aqui proponho vê-la como oportunidade para diversas ciências, em geral, e para a sociologia, em particular, oferecendo-lhe excelente terreno para a pesquisa científica e para a consultoria organizacional.

### **Introdução**

Este artigo apresenta a qualidade como área de encontro disciplinar, onde diversas ciências se podem reunir para produzir explicações e oferecer soluções para problemas de gestão da qualidade. Entre aquelas a sociologia usufrui de lugar privilegiado podendo ocupar-se do diagnóstico organizacional, da análise das estruturas, processos, práticas e racionalidades da gestão.

As pontes que aqui arrisco erguer procuram alicerçar-se em contributos articulados de diferentes disciplinas científicas que têm de comum serem ou poderem ser subsidiárias da gestão da qualidade. Os exemplos dados são influenciados quer pela minha visão das ciências, em particular

---

\* Professor Auxiliar do Instituto de Ciências Sociais, Universidade do Minho.

das ciências sociais que, no meu ver, devem cada vez mais abraçar problemas relacionados com a eficiência das práticas organizacionais, quer pelos limites do meu conhecimento, incontornavelmente insuficiente para aproveitar as possibilidades que o desafio oferece.

O artigo compõe-se de quatro partes: na primeira defendo a sociologia enquanto ciência interveniente na gestão da qualidade; na segunda defendo a importância do desenvolvimento de nova prática sociológica, mais envolvida no estudo e resolução de problemas pragmáticos da gestão; na terceira apresento a gestão da qualidade como área de convergência multidisciplinar, abordando algumas possibilidades de comunhão daquele objecto; na quarta, por fim, defendo a eleição da gestão da qualidade como ponto de encontro disciplinar.

## **1. O lugar da sociologia da qualidade**

Neste artigo proponho uma perspectiva da qualidade como campo de convergência disciplinar onde as ciências sociais ocupam a mais importante posição. Trata-se de lugar permitido pela natureza da gestão da qualidade e pela incontornável presença do social e do organizacional.

### **1.1. *A qualidade é um construto social***

A avaliação da qualidade é tanto técnica quanto psico-afectiva. Os produtos possuem características, parâmetros observáveis que podem ser mais ou menos valorizados, reconhecidos ou desconhecidos, desejados ou não esperados. A qualidade dos produtos sempre resulta da avaliação feita pelas pessoas que nesse juízo recorrem às suas percepções apoiadas em teorias explícitas ou implícitas, o que faz com que a qualidade não exista enquanto atributo intrínseco, pois não há qualidade mas qualidade atribuída (Mispelblom, 1995: 64). A definição de qualidade varia de acordo com as pessoas, os grupos sociais, os sectores de actividade, os momentos e as épocas, depende muito das definições sociais.

A qualidade depende de diversas dimensões organizacionais. As atitudes das pessoas face à mudança predispõem favorável ou desfavoravelmente para a melhoria da qualidade (Mann, 1995: 15). A identidade organizacional influencia os comportamentos e as agendas estratégicas, muito dependentes da acção de indivíduos com capacidade de liderar e influenciar a visão que os outros constroem da organização e da existência de ligações de participantes em torno de objectivos comuns (Dutton and Penner, 1993). Por isso se aconselha que a qualidade se faça com pessoas que agem

orientadas por crenças positivas relativamente ao trabalho, devendo-se evitar os mecanismos que punem o baixo desempenho bem como a avaliação comparativa (Deming, 1992: 101-109). Do que antes se disse resulta que a qualidade deve ser vista não apenas como conformidade com especificações e requisitos, mas também como resultado de definições sociais construídas e partilhadas através da negociação de significados e da atribuição de sentidos.

Os operadores, nos locais de trabalho, são elementos fundamentais para a produção de produtos dotados de qualidade satisfatória e é em torno deles que se deve conceber o sistema da qualidade (Feigenbaum, 1991: 205). Porém, quando se pensa em programas da qualidade quase sempre se pensa em procedimentos, esquecendo-se que a sua eficácia depende da implicação e responsabilização do pessoal, da sua boa vontade e iniciativa (Sérieyx, 1994: 14), porque as coisas mudam com relativa rapidez e o mais importante elemento das situações de mudança são as pessoas (Crosby, 1982: 40). Os requisitos são importantes mas não bastam para garantir a qualidade, pois às vezes levantam mais problemas do que previnem, não esgotam as soluções e não explicam aos trabalhadores como produzir sem defeitos. Na verdade, «os limites das especificações não são os limites da acção» (Deming, 1992: 334).

Alguns conceitos organizacionais da qualidade colocam elevada ênfase no factor humano. Por exemplo, a abordagem JIT (Just In Time) exige equipas de resolução de problemas, como os Círculos de Qualidade, pequenos grupos de trabalho que definem e resolvem problemas, permitindo reduzir custos da não qualidade, melhorar a qualidade e a produtividade, incrementar a eficácia dos supervisores, elevar o moral e motivação dos trabalhadores, reduzir o absentismo e o abandono e, por fim, promover consideráveis melhorias na capacidade competitiva da empresa (Hutchins, 1990: 108). Contudo, são muitos os casos em que os Círculos não alcançam os resultados desejados, devido a estilos de participação que não são suficientemente abertos, à não assunção da participação voluntária como regra aplicada a todos os níveis da organização e à inexistência de preparação dos participantes para a tomada de decisões em grupo (Robson, 1990: 163-65). Também a falta de preparação da organização para a mudança, a tendência para a resolução de problemas isolados, a elaboração de diagnósticos simplistas, a selecção indisciplinada de prioridades e a cristalização da comunicação no grupo conduzem ao fracasso da metodologia (Bank, 1990). As equipas que trabalham com autonomia tornam-se normalmente mais eficazes, podendo criar um novo problema - a menor necessidade do supervisor (Peter e Austin, 1985: 352), podendo até eliminar os supervisores de primeira linha (Majchrzak, 1988: 297). Por fim, os líderes sindicais têm medo de que se quebrem as tradicionais oposições gestores-trabalhadores, dualidade necessária à perpetuação dos papéis que ocupam, e os gestores

não se adaptam à partilha de poder com aqueles que tratavam menos bem no passado (Senge, 1993: 99).

Para onde quer que olhemos parece que sempre deparamos com pessoas, movidas por diferentes intenções, e orientadas por diversas racionalidades de participação. Seguem diversas orientações normativas, agem de forma situada no espaço, no tempo e nas relações sociais. E a qualidade depende essencialmente disto – da sua vontade, atenção e razão.

## ***1.2. A qualidade é um problema de toda a organização***

A qualidade só é possível quando assenta na conceptualização atenta da empresa, propiciadora de uma visão de toda a organização, pois a sua melhoria duradoura é muito mais que um sistema de controlo, é uma estratégia global (Crosby, 1990: 97). A qualidade tem de ser estruturada e estruturante, deve marcar a cultura organizacional, ser actualizada nas práticas diárias nos diferentes pontos de trabalho, corporizar a missão da organização. Pensar a qualidade é considerar inúmeras e pequenas coisas diariamente feitas e integrá-las em processos bem definidos e instrumentados, conquistar a qualidade é orientar a actividade diária pela atenção e rigor colocados nas operações e pela criatividade posta ao serviço das soluções para os problemas inoportunos e inesperados. Melhorar a qualidade só é possível quando existe uma ideia forte que indique o caminho e que é servida pela adequada conjugação da disciplina, tenacidade, compreensão e humildade, porque «a excelência acima de tudo significa pensar grande e começar pequeno» (Peters e Austin, 1983: 460) e a sua concretização faz-se por pequenos passos, congruentes e coordenados. O melhor conselho que se pode dar para atingir aquele objectivo é «pense em grande sobre o que pode atingir; pense em pequeno sobre a maneira de agir» (Creech, 1998: 21).

A política da qualidade exige a participação activa das pessoas que ocupam o topo da administração, servida pela liderança em todos os níveis da organização. O desenvolvimento dos processos da qualidade exige permanente atenção dos líderes organizacionais e dos mais altos executivos e o seu trabalho não é fácil se querem que as suas organizações sejam líderes na qualidade, pois esta «depende de um milhão de pequenas coisas feitas com obsessão, consistência e cuidado» (Peters e Austin, 1985: 30). Uma organização económica é também uma organização social, exigindo «uma subtil forma de coordenação das pessoas», mecanismos afinados de tratamento das relações entre os participantes nos processos sociais (Ouchi, 1981: 199). E tudo começa na visão estratégica, uma imagem do futuro da organização assente numa ideia impossível de impor pela força, que deve basear-se na argumentação racional e ser comunicada através de conversas (Heijden, 1993: 142). A qualidade é diariamente realizada em cada acto,

operativo ou relacional, e actualizada em cada decisão, directiva ou gerencial. Todavia, se a sua implementação não for acompanhada de cuidadas operações de significação, legitimação e dominação apoiadas na congruência da acção dos dirigentes, a visão pode não passar do papel à prática. Também se pode tornar tácita e resistente à mudança, devendo ser sujeita a interrogações nascidas de atenta escuta do mercado e cuidada análise da adequação da estratégia.

A gestão da qualidade total assume-se como promissora forma de pensar e gerir a qualidade podendo, quando bem implementada, ajudar a organização a melhorar-se a si própria (Hackman and Wageman, 1995: 339). A qualidade total convoca todas as funções e papéis existentes na empresa, todas as pessoas e cargos, propõe a transversalidade da organização e do controlo para melhor padronizar e regularizar, a interoperacionalidade para maior certeza dos processos e mais fácil satisfação dos clientes. Contudo, talvez não passe de uma forma ideal de organização, transparente, conformista, perfeccionista, robotizada e despida de subjectividades (Mispelblom, 1995: 196).

### 1.3. *A qualidade depende da participação das pessoas*

A melhoria da qualidade exige a participação activa de todas as pessoas que trabalham na empresa e a criação de valores comuns que favoreçam os comportamentos de qualidade. Os gestores devem transformar «o poder em dever e a conformidade em desejo», apoiados num «conjunto de crenças e valores interiorizados» (Clampitt, 1991: 55), criar uma cultura organizacional que permita analisar e resolver problemas, promover a inovação qualitativa e quantitativa, reagir à mudança, elevar a motivação dos trabalhadores (idem, 59-62). A alteração da cultura organizacional exige comprometimento da direcção por forma a que seja assumida como missão (Crosby, 1984: 100) e, neste domínio, o desenvolvimento de sentimentos colectivos, do orgulho e da identidade corporativa, é fundamental para o sucesso das organizações no presente e no futuro (Hutchins, 1990: 132).

A participação mais activa e convergente das pessoas nos objectivos organizacionais reduz os conflitos e aumenta o envolvimento na resolução de problemas e na satisfação dos requisitos (Crosby, 1990: 130). Os programas da qualidade são técnicos e a sua eficácia depende da existência de clima organizacional que favoreça e motive a sua concretização (Feigenbaum, 1991: 205). Quando se pensa em qualidade quase sempre se pensa em equipamentos e procedimentos, esquecendo-se que a sua implementação e eficácia depende da implicação e responsabilização do pessoal, motivado para assumir como seus os objectivos organizacionais. Porque, como se

sabe, a quantidade de produtos com defeito pode ser elevada entre trabalhadores com pouca confiança nas suas competências para o desempenho das tarefas (Carnevale *et al.*, 1990: 31). Por isso, na mudança da qualidade, as pessoas, as formas e práticas de participação devem ter prioridade na agenda organizacional.

#### 1.4. *A qualidade depende das culturas organizacionais*

A cultura organizacional é factor da produção e da qualidade. Nas organizações emergem culturas, conjuntos de crenças e valores que constituem o ambiente de interpretação e quadros de significação da realidade, formas de ver e agir. Falar em cultura permite abordar algo mais do que os processos técnicos, colocar alguma alma e algum mistério naquilo que as pessoas fazem e no modo como o fazem (Smircich, 1985: 58). A cultura corporativa constitui-se de orientações normativas tácitas e de assunções não discutidas da realidade e o desenvolvimento de uma cultura da qualidade é possível pela negociação de significados e adopção de símbolos.

A qualidade numa empresa é, essencialmente, uma questão de relações humanas e de clima organizacional, onde as pessoas sabem quais são as suas posições sociais, conhecem os procedimentos e as operações que lhes competem ou podem desenvolver, partilham símbolos e significados para facilitar a sua conduta e a comunicação. O maior recurso da empresa é a integração na consciência das pessoas da importância da qualidade e da sua responsabilidade pessoal na construção daquela (Feigenbaum, 1991: 282), só possível através da delimitação e aceitação de posições no sistema da qualidade e da interiorização e partilha dos mesmos significados associados à qualidade.

O desenvolvimento cultural da qualidade implica redefinir a noção de cliente, descobrir as possibilidades da comunicação organizacional, deslocar os limites das capacidades dos operadores, redescobrir as possibilidades das relações humanas e associar práticas de produção e de relação. Todavia, existem muitos factores que podem dificultar essa desejável evolução, como os estilos de gestão autoritários, a baixa remuneração monetária, a ausência de recompensas simbólicas, o limitado poder disponível, a desvalorização da comunicação e a insuficiente negociação de significados. A qualidade torna-se fundamental recurso das empresas quando os seus conceitos e critérios influenciam o olhar das pessoas que nelas trabalham, quando organizam as suas práticas e alimentam o seu pensamento. Isto não é segredo para ninguém mas, em muitos casos, a forma de atingir aquele estádio permanece mais ou menos desconhecida, ou, pelo menos, pouco praticada.

### 1.5. *A sociologia como ciência da gestão*

A sociologia, enquanto ciência que estuda o comportamento humano naquilo que ele tem de social e partilhado, tem desejável lugar entre as disciplinas que podem estudar a qualidade. Onde quer que haja necessidade de compreender as racionalidades e as práticas das pessoas, a sociologia tem lugar marcado. O domínio da gestão é o da pragmática, não o da ciência, mas a actividade de gestão carece dos contributos teóricos de ciências sociais, como é o caso da sociologia.

A sociologia da qualidade orienta-se por e para teorias sociológicas e organizacionais, focaliza os processos de definição e implementação de sistemas da qualidade, muito marcados pelas racionalidades e práticas de participantes, isoladamente e em grupo. A qualidade é uma questão de política operacional da organização, da gestão de recursos e, mais do que tudo, de práticas de participação das pessoas; as quais não se circunscrevem aos objectivos oficiais da qualidade nem aos requisitos da Norma. De pouco vale aos paladinos e coordenadores da mudança a adopção de um sistema considerado bom à luz de critérios tecnológicos e externos à consciência e vontade dos participantes se não derem a estes o mais importante lugar no sistema, como sublinham os mais consagrados pensadores da qualidade, antes convocados. A lembrá-lo, não faltam estudos de natureza institucional que sublinham que a qualidade pode ser mais usada como símbolo do que como tecnologia, e se a sociologia tem que ver com organização tem ainda mais que ver com o simbólico. Por isso, ela assume o papel de ciência empírica subsidiária e fundamentadora da gestão. De resto, não deve haver gestor que não tenha alguma forma de conhecimento sociológico porque, enquanto agente social, consegue penetrar até determinado nível na trama das práticas sociais e constituir *stocks* de conhecimento que utiliza nas suas práticas de gestão.

## 2. **Oportunidade para uma nova prática sociológica**

O sociólogo investigador assume o papel de especialista quando investiga a realidade e nela aplica a sua utensilagem metodológica e teórica com a intenção de produzir conhecimento científico mas, depois, tende a afastar-se dela como quem evita o contacto com o mundo profano da prática, fugindo à tentação de nele intervir e a indesejáveis situações de risco, onde a protecção da ciência deixa de operar e a vida se faz de opinião e senso. Por isso, lamentavelmente, existem tão poucos sociólogos consultores de organizações, papel que declinam em favor de outros especialistas. Na análise e organização do trabalho, a sociologia é disciplina indispen-

sável e os sociólogos desejáveis construtores organizacionais, se quiserem arregaçar as mangas e adoptar a teoria como incerto guia de intervenção, aproveitando novas oportunidades para concretizar outras metodologias de pesquisa, como a investigação-acção, propiciadora de possibilidades de resolução de problemas práticos e valorização do conhecimento científico. Tal opção não descaracteriza a sociologia, pelo contrário, ela permite enriquecer a sua diversidade de teorias e práticas e melhorar o seu estatuto entre as demais ciências.

Existe uma espécie de partilha social do conhecimento e do trabalho entre o sociólogo e o gestor: o primeiro produz conhecimento teórico e o segundo conhecimento prático. Esta distinção, de carácter arbitrário, serve apenas para efeitos analíticos porque, na verdade, estas esferas de conhecimento não têm limites bem definidos, não existe conhecimento prático sem alguma forma de fundamentação teórica nem conhecimento teórico sem propriedades e potencialidades pragmáticas. O conhecimento teórico, obtido por distanciamento e reinterpretação do conhecimento comum, permite compreender e explicar a realidade, fornecendo dela uma inteligibilidade, existe na consciência discursiva e o seu valor é tanto maior quanto mais comunicado e aceite pelos cientistas e pelos práticos. O conhecimento prático pode ser obtido por aproximação à realidade a partir da aplicação de conhecimentos teóricos e da análise de efeitos da acção, permite intervir na realidade e monitorizar a conduta, existe na consciência discursiva ou na consciência tácita e o seu valor depende da sua utilidade para intervir na realidade, podendo tornar-se senso comum, enquanto o conhecimento teórico se esforça para operar nova reinterpretação da realidade entretanto alterada, criando artificiais e sucessivas rupturas com o senso comum.

Esta separação não é tão linear noutras ciências sociais mas, na sociologia, ela goza de tradição e de reprodução nas práticas dos sociólogos. Talvez porque a separação entre produção de conhecimento científico, feito segundo requisitos aceites pela comunidade académica, por um lado, e a sua aplicação na realidade social, em condições de impossível controlo científico, por outro, seja vista como perda da identidade de cientista, como avisa Weber. Talvez porque a sua acção afecte a vida das pessoas e possa ser colocada ao serviço de doutrinas de gestão, criando indesejáveis problemas de natureza moral. Talvez apenas porque a cultura da comunidade dos sociólogos restrinja a actividade da prática sociológica aos limites das universidades, onde o confortável ideário de gabinete ganha sobre o desconfortável pragmatismo das fábricas.

A sociologia não se pode mais manter afastada da nova ordem organizacional, onde pontuam as organizações que, empenhadas no seu compromisso com o futuro, procuram fazer melhorias contínuas da qualidade para melhor cumprir a sua missão social. Ela tem de enriquecer os contributos multidisciplinares que orientam os processos de mudança, facilitadores da

eficiência e competitividade organizacional, progresso que, como qualquer outro, permite vitórias e derrotas, faz os seus heróis e as suas vítimas.

O que defendo é uma mais intensa aproximação dos sociólogos académicos às organizações, por percursos convergentes que envolvem a consultoria e a pesquisa, o diagnóstico organizacional e as definições estratégicas, o aconselhamento e acompanhamento da mudança. Creio que as práticas da investigação sociológica e do ensino da sociologia têm muito a ganhar com o desenvolvimento de novas formas e novos conteúdos de relação com as organizações, em geral, e com as empresas, em particular. Não se trata mais de apreciar a coerência de quadros teóricos, a adequação do estilo da escrita científica ou o rigor das citações bibliográficas, trata-se de adoptar um programa de intervenção coerente no mundo do social e adequar os discursos a novas plateias. Para isso, a sociologia deverá saber abandonar o seu excessivo autismo e assumir a sua condição de cidadã organizacional. Voltar as costas a este desafio significa ignorar mudanças sociais e organizacionais profundas em curso e reforçar uma perspectiva da sociologia muito marcada por um academismo agastado convertido em conservadorismo não assumido.

### **3. A gestão da qualidade como área de convergência multidisciplinar**

#### **3.1. *Características da convergência disciplinar***

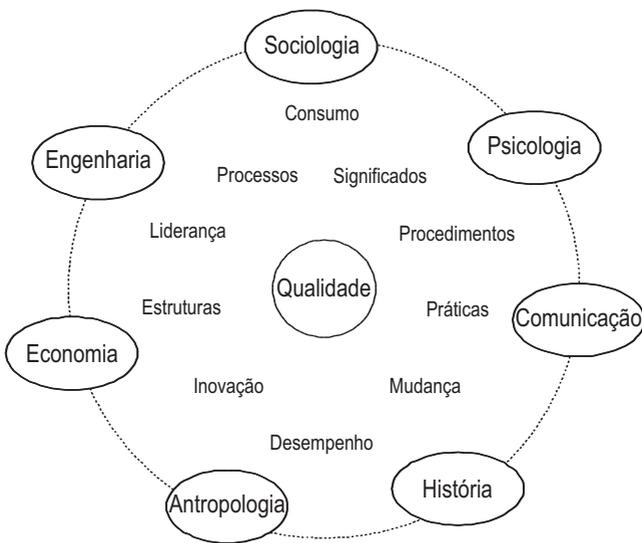
A convergência multidisciplinar aqui defendida aposta nas propriedades da indisciplina e da subsidiariedade.

As diferentes disciplinas consideram que a territorialização dos seus objectos e saberes constitui condição da sua própria existência. Cada ciência aposta em saber muito sobre objectos reduzidos e faz dos seus cientistas ignorantes especializados. A gestão da qualidade não é compatível com códigos limitados de leitura da realidade, pois o seu sucesso está fortemente relacionado com os processos e as práticas ocorridas noutras áreas de gestão. O seu estudo deve ter em conta esta contaminação da realidade de forma a não provocar nocivas depurações arbitrárias nos objectos que toma para pesquisa. Por isso se exige menos disciplina científica e mais imaginação investigacional e abertura teórica, propiciadoras de habilidades e susceptibilidades mais aptas para captar a complexidade dos objectos empíricos e devolver aos práticos os resultados da sua análise para melhoria da sua actividade. Porque a realidade não se fixa em olhares orientados nem se esgota em práticas experimentadas.

As diferentes leituras permitidas pelas diversas ciências oferecem visões parcelares da realidade que, na transposição para o domínio da pragmática, podem ser tanto mais inúteis quanto mais profundas. O seu maior interesse reside na sua capacidade de contribuir para a construção de uma compreensão global dos fenómenos. Por isso, nelas se deve explorar as possibilidades de convergência teórica e metodológica por forma a que as diferentes visões reciprocamente se subsidiem, permitindo leituras «glocais», isto é, marcadas pelo localismo das ciências mas orientadas para a globalidade dos fenómenos.

### 3.2. *Ciências convergentes*

São muitas as articulações possíveis entre diversas áreas do conhecimento científico a propósito da qualidade. Aqui procuro identificar algumas delas para ilustrar as possibilidades de convergência teórica e prática. Todas as disciplinas convocadas podem contribuir para a gestão da qualidade nas organizações, podendo interferir na produção/reprodução das diferentes dimensões seleccionadas – processos, procedimentos, práticas, estruturas sociais, mudança, inovação, liderança, desempenho, consumo e significados. Estas dimensões são mais ou menos incontornáveis quando se pretende definir e melhorar a gestão da qualidade de qualquer organização.



A articulação das ciências pela partilha de objectos

A Sociologia aborda os factores sociais e organizacionais do comportamento humano. As suas explicações colocam a sociedade, as organizações, os grupos e os indivíduos no centro da análise das práticas de direcção e gestão, propondo outros olhares que complementam os modos de ver frequentemente simplistas dos práticos, desocultando factores quase sempre insuficientemente considerados. A eficiência da gestão da qualidade pode beneficiar muito da leitura sociológica. Por isso, à Sociologia se oferecem boas oportunidades. O estudo dos estilos de vida e do consumo, das subculturas grupais e ocupacionais, das representações sociais, da participação, do poder, das racionalidades e das estruturas sociais podem permitir melhorias fundamentais à eficiência organizacional. A Sociologia pode disponibilizar resultados colocados em perspectiva e transformados em informação para suportar decisões e dar apoio à sua implementação e monitorização.

As perspectivas desenvolvidas em torno da gestão da qualidade consideram cada vez mais o factor humano e a componente psicológica do seu comportamento. Aqui têm medrado as perspectivas mais humanistas da organização do trabalho, traduzidas na reiterada proposta de substituição da expressão «gestão de recursos humanos» por «gestão de talentos», na afirmação do *benchmarking* como ferramenta de melhoria das práticas, na valorização dos estudos da satisfação dos colaboradores internos, no apelo à melhoria da qualidade pessoal. A Psicologia pode ocupar na gestão da qualidade lugar de invejável importância. Em particular, os estudos das atitudes, da motivação, da percepção, das aptidões, da aprendizagem, do comprometimento, da satisfação pessoal no trabalho e da dinâmica dos grupos podem ajudar a definir e reformular os cardápios de competências pessoais, a monitorizar os processos e a subsidiar medidas que ajudem na optimização e melhoria dos modos de fazer a qualidade.

A grande maioria dos problemas diários das organizações deve-se a falhas nos seus processos de comunicação. Por isso, as ciências da comunicação constituem outra importante área subsidiária da gestão da qualidade. Em diferentes modalidades, verbal e não verbal, formal e informal, interna e externa, material e simbólica, a comunicação permite pôr em comum significados, modos de ver e fazer a qualidade ou pôr a descoberto indesejáveis e às vezes incontornáveis conflitos. Propicia partilha de identidades e imagens sociais, materializando posicionamentos sociais e organizacionais. Facilita a normalização das práticas e a definição de padrões de conduta e desempenho. Disponibiliza dados que, se fornecidos na quantidade e formato certo, no tempo e local certos, facilitam a decisão e a acção. E é nesta encruzilhada que o diabo mais ataca quando quer prejudicar o funcionamento das organizações e «infernizar» a vida das pessoas.

O desenvolvimento de sistemas de controlo da qualidade estava associado à centralização e burocratização do poder, seja no Império Romano

ou no Portugal medievo. A gestão da qualidade, hoje, parece estar associada à afirmação económica e política dos povos e é bem possível que a fantástica expansão marítima portuguesa só tenha sido possível porque se fundou em adequados princípios e convenientes processos de melhoria contínua da qualidade. O estudo na perspectiva diacrónica das organizações, concretamente do seu desenvolvimento, dos seus líderes, órgãos, processos e práticas de gestão, e das concepções políticas e sociais da qualidade, em muito podem contribuir para a compreensão do formato e funcionamento sincrónico dos sistemas da qualidade, ajudando a definir modelos e a escolher caminhos para alcançar as metas que a desejada e inevitável evolução almeja.

A antropologia do trabalho encontra nesta área insuspeitas oportunidades de intervenção. As pessoas envolvidas nos processos da qualidade desenvolvem acções de produção e de relação, sujeitas a práticas de significação. Os significados são negociados nas interacções sociais e constituem o universo simbólico das organizações, materializado em formas de ver e fazer. As formas mais rotinizadas constituem ritos que participam da reprodução das representações e práticas sociais da qualidade. A produção e utilização dos significados, a partilha de valores constituidora de identidades grupais e organizacionais, a organização do trabalho e as relações sociais de produção, a relação dos operadores com máquinas e instrumentos constituem outras tantas fontes de problemas de pesquisa a merecer a sua atenção e contributo para a gestão das mudanças cada vez mais necessárias à sobrevivência das organizações.

A racionalidade económica está presente nos sistemas de gestão da qualidade e a economia encontra aqui campo de intervenção. Situada entre a existência e a sobrevivência organizacional, entre os objectivos e os recursos, entre as orientações dos processos e as orientações dos indivíduos, entre as práticas da organização e as práticas do mercado, a sua leitura pode ser contributo incontornável à compreensão dos sistemas de gestão da qualidade. A perspectiva mais institucionalista, liberta da visão da racionalidade que a aprisiona à ordem da lógica e relega a irracionalidade para a categoria das coisas bárbaras e desprezíveis, capaz de ver a maximização mais como hipótese do que como prática e sensatamente mais centrada nos factos do que nos pressupostos, é aquela que melhor se coaduna com o nível organizacional aqui abordado. Pode abraçar o cálculo dos custos da qualidade e da não qualidade, dos investimentos e dos benefícios financeiros marginais da mudança, mas também pode abordar a decisão e as racionalidades de gestão, a estruturação e actualização de normas de comportamento económico, numa perspectiva institucional e processual onde factores económicos, sociais e organizacionais são tidos em conta enquanto contextualidade do pensamento e comportamento económico.

A engenharia é, tradicionalmente, a disciplina mais associada à qualidade. Tempos houve em que pensar em qualidade era pensar em enge-

nharia, sobretudo a mecânica. Hoje, mantém o seu inexpugnável lugar mas, à medida que se concedeu progressiva atenção ao factor humano na gestão de organizações bem sucedidas, viu-se obrigada a partilhar a companhia doutras disciplinas. Há engenheiros muito hábeis que, apoiados em conhecimentos empíricos, conseguem ser bem sucedidos na gestão de factores sociais das organizações. Mas essa competência não vem da engenharia, é possível graças às aquisições cognitivas que os agentes sociais sempre fazem e transformam em conhecimento útil. A sua actividade será tanto mais eficiente quanto mais se apoiar em teorias sociológicas e psicológicas, entre outras. A intervenção da engenharia opera-se na definição, implementação e controlo de processos da qualidade, beneficiando de incontornáveis pontes para a gestão da produção e do trabalho e, nas organizações industriais, continuará a ser a mais importante disciplina pragmática da gestão da qualidade. Contudo, ela será tanto mais eficiente quanto mais se rodear de contributos das ciências sociais, procurando que processos e pessoas possam aproximar-se de níveis óptimos de desempenho.

#### **4. Porquê a qualidade como ponto de encontro**

Há muitos campos onde é possível ocorrerem encontros disciplinares, propiciadores de convívio epistemológico e sinergias teóricas. Defendo aqui a qualidade como um desses campos pelas seguintes razões:

- a) os sistemas de gestão da qualidade são essencialmente sistemas de comunicação, operada segundo diversas modalidades, e não há nada de mais humano e social no mundo do trabalho do que as práticas de comunicação das pessoas.
- b) os sistemas de gestão da qualidade operam através de procedimentos formatados segundo as orientações normativas inspirada em Norma universalmente aceite e tida como referência. Mas, ao lado daquela, existem outras fontes normativas, mais informais e ocultas, ora convergentes ora divergentes com aquela, emprestando às práticas da qualidade diversidade, tensão e conflito, tornando-as objecto de gestão.
- c) A certificação da qualidade implica a substituição do quadro normativo existente, segundo o qual a organização tem operado e opera, por outro fundado nos princípios e requisitos da qualidade inscritos na Norma de referência. Esta mudança constitui oportunidade única para observar as dinâmicas sociais e organizacionais e produzir teoria emergente sobre o comportamento social.

- d) Reconheço a importância das pesquisas orientadas para a produção de conhecimento teórico propiciador de mais profundo conhecimento dos objectos pesquisados e desocultados. Mas advogo que o conhecimento científico deve procurar a sua aplicação pragmática e contribuir para operar melhorias sociais, e esse contributo é mais fácil quando se aborda a gestão das organizações, pois mais facilmente incorporam novas ideias que lhes permitam otimizar os recursos disponíveis.
- e) A adopção de políticas da qualidade adequadas torna as organizações mais bem geridas e mais competitivas. A gestão da qualidade tornou-se fonte de vantagens competitivas e no nosso país, dotado de um mercado tão pequeno e de baixa competitividade, abraçar a qualidade como área de pesquisa e produção de conhecimento é contribuir para uma causa nacional.

Entendo que a pesquisa científica não é ponto de chegada mas ponto de partida, não produz conhecimento mas propõe conhecimento, não afasta os cientistas do público em geral, antes os aproxima pela interacção, dando a conhecer e conhecendo. Ela não pode satisfazer-se com a produção de resultados científicos para divulgar no interior da comunidade científica, deve ambicionar ultrapassar as suas fronteiras, chegar a auditórios mais vastos e sujeitar-se ao seu juízo, sobretudo daqueles para quem a sua aquisição possa ter alguma utilidade.

Não deve haver coisa mais difícil de alcançar do que a utilidade e a utilização do conhecimento, mas também não há coisa mais óbvia do que a sua imprescindibilidade para a actividade humana. Por isso, os cientistas devem cuidar que o seu conhecimento seja socialmente útil, possa ser compreendido, adaptado e usado por aqueles que, salvaguardando valores éticos fundamentais, possam mudar alguma coisa, por pequenina que seja. De resto, as maiores mudanças começam sempre por ser pequenas, os efeitos é que as tornam grandes. É aqui, neste encontro cheio de desafios e incertezas, que situo a sociologia e, em particular, a sociologia das organizações.

## **Bibliografia**

- BANK, John (1990), «Suspending quality circles: Alcan Plate», in Robson, Mike (ed.) *Quality circles in action*, Aldershot: Gower, 3.<sup>a</sup> edição: 136-53 (a primeira edição é de 1984).
- CARNEVALE, Anthony *et al.* (1990), *Workplace basics: the essential skills employers want*, San Francisco: Jossey-Bass.

- CREECH, Bill (1998), *Os cinco pilares do TQM*, Lisboa: Publicações Dom Quixote (tradução: *The five pillars of TQM*, Truman Talley Books, 1994).
- CROSBY, Philip B. (1980), *Quality is free: the art of making quality certain*, New York: Penguin Group.
- CROSBY, Philip B. (1982), *Quality is free: the art of getting your own sweet way*, McGraw Hill, 2.<sup>a</sup> edição.
- CROSBY, Philip B. (1984), *Quality without tears: the art of hassle-free management*, New York: Penguin Group.
- CROSBY, Philip B. (1990), *Qualidade: falando sério*, São Paulo: McGraw Hill (tradução: *Lets talk quality*, New York: McGraw-Hill, 1989).
- CROSBY, Philip B. (1990) *The art of getting your own sweet way*, McGraw Hill, 2.<sup>a</sup> edição.
- DEMING, W. Edwards (1992), *Out of the crisis: quality, productivity and competitive position*, Cambridge: Cambridge University Press, 18.<sup>a</sup> edição (a primeira edição é de 1982).
- DUTTON, Jane D. e PENNER, Wendy J. (1993), «The importance of organizational identity for strategic agenda building», in HENDRY, John, Gerry JOHNSON e Julia NEWTON (eds.), *Strategic thinking: leadership and the management of change*, West Sussex: John Wiley, pp. 89-113.
- FEIGENBAUM, A. V. (1991), *Total quality control*, Singapore: McGraw Hill, 3.<sup>a</sup> edição.
- HUTCHINS, David (1990), *Just in time*, Aldershot: Gower, 3.<sup>a</sup> edição.
- MAJCHRZAK, Ann (1988), *The human side of the factory automation*, San Francisco: Jossey-Bass.
- MANN, Robin (1995), «Factors affecting the implementation and success of TQM», in *International journal of quality & reliability management*, 12 (1): 11-23.
- MISPELBLUM, Frederik (1995), *Au-delà de la qualité: démarches qualité, conditions de travail et politiques du bonheur*, Paris: Syros.
- OUCHI, W. (1981) *Theory Z*, Reading, MA: Addison-Wesley.
- PETERS, Tom e AUSTIN, Nancy (1985), *Excelência acima de tudo*, Rio de Janeiro: Record (tradução: *A passion for excellence*).
- ROBSON, Mike (ed.) (1990), *Quality circles in action*, Brookfield: Gower (a primeira edição é de 1984).
- SÉRIEYX, Hervé (1994), *El big bang de las organizaciones*, Barcelona: Ediciones B, SA.
- SMIRCICH, Linda (1985), «Is the concept of culture a paradigm», in FROST, Peter J. et al. (eds.), *Organizational Culture*, Beverly Hills, California: Sage: 55-73.



**Trabalho, Emprego  
e Grupos Profissionais**



## **DINÂMICAS DA RELAÇÃO ENTRE TRABALHO E EMPREGO: O FETICHE DA «EMPREGABILIDADE PERMANENTE» \***

ANA PAULA MARQUES \*\*

### **RESUMO**

A sociedade contemporânea caracteriza-se por uma dinâmica diversificada e contraditória de homogeneização e diferenciação de práticas, normas e valores sociais. Ao retomarmos os princípios de organização da «civilização industrial dominante», apresentados por Lojkin (1995), podemos apresentar algumas das consequências das dinâmicas da relação entre trabalho e emprego no processo de inserção profissional dos jovens diplomados. São precisamente as recorrências e as tensões aí existentes que constituem o contexto da nossa interrogação.

### **1. Introdução**

As abordagens sobre a transição da escola para o trabalho – considerada um momento crítico de reprodução da força de trabalho – têm acentuado a importância da adequação das formações escolares recebidas no sistema de ensino (em sentido lato) às exigências do mercado de emprego. Na origem, as análises sobre o processo de inserção profissional enquadravam-se, preferencialmente, nas teorias económicas e seus instrumentos analíticos com um grau de aplicabilidade que correspondia às inquietações iniciais de gestão e planeamento sentidas pelos responsáveis pelo ensino e pelas entidades empregadoras. Mas a complexidade recente que tem vindo

---

\* O presente artigo resulta de algumas ‘inquietações’ que foram aflorando ao longo do projecto de investigação sobre a inserção profissional de jovens diplomados realizado no âmbito das provas de doutoramento.

\*\* Departamento de Sociologia, Instituto de Ciências Sociais da Universidade do Minho ([amarques@ics.uminho.pt](mailto:amarques@ics.uminho.pt)).

a caracterizar este processo de passagem para a vida activa veio pôr a nu, justamente, o 'olhar' quase exclusivamente económico. Este processo de inserção encontra-se, indiscutivelmente, indissociado de outros processos «incompletos» de entrada na vida (Lapassade, 1997) e que nos permitem compreender alguns dos actuais paradoxos que se manifestam numa «des-sincronização» dos calendários etários das etapas profissional, matrimonial e residencial da passagem do jovem à vida adulta (Galland, 1997: 149).

Uma das consequências da expansão educativa e do prolongamento do tempo de formação inicial consiste na incerteza que parece caracterizar cada vez mais as modalidades de correspondência entre as qualificações académicas e os postos de trabalho, entre as aspirações, projectos profissionais e as trajectórias de profissionalização efectivas. Com efeito, o desfazamento entre as representações e expectativas dos jovens agudiza-se perante trajectórias de inserção profissional complexas e prolongadas no tempo e no espaço. Por outro lado, a entrada no mercado de emprego, sob o auspício de uma precariedade ou de uma estabilidade profissional, condiciona diferente e desigualmente a vivência daquelas outras etapas por parte dos jovens.

As diferenciações sociais decorrentes do género, da idade, do tipo e da natureza das formações, saberes e profissões transfiguram os mercados de trabalho («segmentado-os» ou «fechando-os») e suas articulações com os mais diversos grupos sociais. Aí, a inserção profissional apresenta-se como um processo central na mediação dos constrangimentos estruturais e das margens de opção individuais. Além da sua finalidade económica – encontrar um emprego adequado – a inserção profissional dos jovens medeia a «construção» de um lugar ou posição na sociedade, pelo que o que está em causa não é um simples processo de passagem para a vida activa, mas uma problemática mais geral e de envergadura clássica em sociologia que consiste no problema de como se origina e se mantém a desigualdade sócio-económica.

Pensamos que a temática sobre a inserção profissional dos jovens constitui um pretexto excelente para se reflectir sobre a importância das consequências profissionais e sociais induzidas pelo estado actual das dinâmicas da relação entre emprego e trabalho neste período da vida de cada jovem e de cada grupo social específico. Para além de um enquadramento genérico que permite situar alguns dos tópicos de reflexão que concorrem para uma *certa* modernidade, caracterizada por recorrências e tensões que se verificam ao nível da economia «imaterial», das actividades terciárias ou relações sociais de serviço<sup>1</sup>, o objectivo do presente texto consiste em

---

<sup>1</sup> As dificuldades em encontrar critérios satisfatórios para definir estas actividades residem na diversidade de «organizações de serviços profissionais» que estas noções recobrem (Gadrey, 1994; 1996).

realçar a interdependência crescente das esferas da produção e do consumo, a heterogeneidade e especificidade de empregos criados (e a criar), as modalidades de relações sociais emergentes que são acompanhadas por processos crescentes de diferenciação e fragmentação social ou, no limite, por «crises identitárias» (Dubar, 2000), dada a transformação nos referenciais convencionais e dominantes.

## 2. Quatro tópicos de reflexão: recorrências e tensões

Como sabemos, a organização de uma «civilização industrial dominante» assentou num conjunto de princípios que se revelaram eficazes até meados dos anos 70 (Lojkin, 1995). Entretanto, a difusão e utilização das Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC) e a transformação dos modelos de produção e organização do trabalho<sup>2</sup> caracterizam, presentemente, a economia e a sociedade baseadas na informação – «*Information Age*» (Castells, 1996)<sup>3</sup>. O imperativo da inovação constante do produto e do processo e a imposição de novos valores de *profissionalidade* tendem a abalar as bases das estruturas sócio-profissionais convencionais.

A industrialização progressiva dos serviços – tendência para uma indiferenciação entre serviços e indústria, como é o caso da banca, das actividades comerciais, mas também das empresas de informática, de laboratórios e de investigação – são ilustrações sugestivas desta dinâmica produtiva. O papel predominante das actividades de serviços na reorganização das empresas e no relançamento da economia dos países industrializados é indiscutível. A mundialização ou globalização da economia, enquanto processo de interdependência crescente da sociedade, é acompanhada, simul-

---

<sup>2</sup> Cf. o número temático da revista *Sociologie du travail*, n.º 1 de 1993, desenvolvido em torno dos «novos modelos de produção».

<sup>3</sup> Segundo Castells (1996), são as seguintes as principais transformações na paisagem social e humana, neste fim de século: a) revolução tecnológica centrada nas tecnologias de informação; b) as economias dos países tornaram-se globalmente interdependentes, introduzindo novas relações entre economia, Estado e sociedade; c) colapso do regime soviético e consequente regressão do movimento comunista internacional que permitiu o fim da Guerra Fria e, fundamentalmente, alterou as geopolíticas globais; d) o próprio capitalismo está em profunda reestruturação, caracterizado por uma grande flexibilidade nos modelos de gestão, pela descentralização e trabalho em rede (*networking*) das empresas, quer interna, quer nas suas relações com outras empresas; e) ênfase das relações laborais «face a face» com o declínio da influência do movimento sindical; f) aumento da individualização e diversificação das relações de trabalho; g) massiva incorporação da mulher no mercado de trabalho, ainda que com condições discriminatórias; h) intervenção do Estado na desregulação dos mercados de forma selectiva, com regressão do *Welfare State*, com intensidades e orientações diferenciadas consoante a natureza das forças políticas e instituições de cada sociedade; i) aumento da competitividade da economia global num contexto de diferenciação geográfica e cultural.

taneamente, por relações sociais complexas e diferenciadas e por novas lógicas de segregação e exclusão de grupos sociais<sup>4</sup>. O essencial, relembramos Touraine, consiste em «reconhecer a formação de uma cultura e de relações sociais novas, ligadas à substituição das indústrias materiais pelas indústrias culturais» (1994: 296).

Interessa-nos, por isso mesmo, retomar os princípios de organização da «civilização industrial dominante» (Lojkine, 1995) e combiná-los com as actuais transformações dos mercados de emprego, preservando um quadro de pensamento que relacione o trabalho e o emprego, o sistema produtivo e a redistribuição dos rendimentos (salariais, sociais, simbólicos, etc.), as modalidades de acesso e recrutamento e a natureza e tipo de postos de trabalho disponibilizados. É, justamente, uma sociologia que integre no seu objecto de estudo as relações de emprego e de trabalho (Paugam, 2000) que permite reflectir sobre as recorrências e tensões manifestas e/ou latentes aí existentes.

### 2.1. *O princípio do «produtivismo»*

O princípio do «produtivismo» industrial – assente numa concepção marxiana da utilização do sujeito humano como «força de trabalho» abstracta – opõe o trabalho «produtivo», criador de «valor» (para o capital), e o trabalho «improdutivo», relativamente depreciado e ignorado, representando os serviços pessoais domésticos e os «servidores de Estado». Esta pressuposta ética produtivista revela-se actualmente. As transformações nos processos produtivos pela introdução e difusão das TIC e pelas exigências de organização (baseadas na qualidade dos produtos e serviços e dos seus trabalhadores, nos cumprimentos de prazos, na gestão do meio envolvente instável e internacional) respondem, no essencial, a este princípio de produtividade.

A ideologia da competitividade e da qualidade a todo o custo tem permitido aperfeiçoar novas «técnicas de dominação»<sup>5</sup> mais subtis e interiorizadas pelos trabalhadores<sup>6</sup>. A individualização da relação de trabalho

---

<sup>4</sup> Independentemente dos significados que podem ser atribuídos ao termo globalização, as questões actuais debatidas neste contexto são muitas e revelam os efeitos de uma redefinição da divisão internacional do trabalho com acentuação das desigualdades entre Estados-Nações (Moreno, 1999; Rodrigues, 2000).

<sup>5</sup> Cf. os dois números temáticos (n.ºs 114 e 115) dedicados às «Novas formas de dominação no trabalho», da revista *Actes de la Recherche de Sciences sociales* (1996).

<sup>6</sup> Veja-se, por exemplo, as três modalidades de controlo social dos trabalhadores a que chega B. Coriat: a) «l'implication imposée et contrôlée» dos trabalhadores que caracteriza o modelo de trabalho designado por «Taylorisme Assisté par Ordinateur»; b) «l'implication incitée» praticada pelas empresas japonesas, cujo modelo de trabalho assenta na flexibilidade

e a precariedade das relações de emprego se, pontualmente, podem ser justificadas porque escolhidas como ‘convenientes’ tanto para o trabalhador como para o empregador, correspondem, na maior parte dos casos, a situações impostas, constituindo a alternativa possível do trabalhador se inserir no mercado de emprego e de aí permanecer.

A contrapartida deste processo consiste na inculcação de um *habitus* flexível junto dos jovens em inserção e de todos os trabalhadores já inseridos no mercado de emprego. A transformação de propriedades morais, sociais e profissionais, de adaptação ou de readaptação ao trabalho, de aquisição de propriedades comportamentais e de disposições éticas explicitam padrões de coerência com a empresa e sua lógica de funcionamento. Ilustrativo disso mesmo são os actuais requisitos de «responsabilidade», «autonomia», «flexibilidade», «docilidade», «dinamismo», «capacidade de adaptação», «espírito crítico», «sentido de iniciativa», enfim de todos as qualidades (saberes e competências) que definem um estatuto de «empregabilidade permanente» por parte dos trabalhadores.

As pressões sobre a alteração da norma da relação de emprego convencional<sup>7</sup> no sentido de um mercado de emprego flexível<sup>8</sup> legitimam-se como nova ‘ortopedia moral’ – com claros indícios de uma visão neo-funcionalista – indispensável ao acesso e à permanência no mercado de emprego, tanto do lado da oferta, como do lado da procura. Percebe-se, assim, até que ponto a inculcação daquele *habitus* flexível, por parte de cada actor individual e colectivo, é assumida como uma contrapartida socialmente progra-

---

interna (horizontal e vertical), na polifuncionalidade, etc., e em contrapartidas reais pelo empenho dos trabalhadores na produtividade e na qualidade, embora dependente do poder discricionário das direcções; c) «l’implication négociée», baseada em acordos colectivos explicitamente negociados, tal como aconteceu com a política da redução do horário de trabalho e de políticas activas de formação profissional, mantendo os níveis salariais em países como a Suécia ou Alemanha (Coriat, 1995: 66-67).

<sup>7</sup> Visível nas pressões manifestas para reduzir as regulamentações que condicionam o despedimento e incentivam a utilização crescente do trabalho a tempo parcial e/ou a termo certo. Para além destas formas mais conhecidas de flexibilidade de emprego, reivindicadas sobretudo pelos empregadores, importa referir outras formas como o estímulo ao trabalho independente e ao domicílio, o recurso à subcontratação ou a utilização das horas extraordinárias.

<sup>8</sup> A flexibilidade pode assumir inúmeras formas (Boyer, 1986; Pollert; 1989). Pode afectar os horários de trabalho, os salários (com maior diferenciação interna), o número de trabalhadores (restrição à admissão e despedimentos colectivos), o ritmo e conteúdo de trabalho (intensificação e polivalência horizontal/vertical), as qualificações e a mobilidade profissional. Para além das vantagens e/ou inconvenientes desta flexibilidade – depende de quem interpreta – importa reforçar duas tendências indiscutivelmente associadas à flexibilidade: a desregulamentação desejada (pelos empregadores, fundamentalmente) da protecção ao emprego e a precariedade, com consequências no aprofundamento da segmentação, na diferenciação do emprego e salário e na fragmentação das relações profissionais e de consenso social (cf. *Travail et emploi*, n.º 52).

mada. Esta suposta congruência da relação individual do trabalhador e do empregador – remetendo o Estado para um papel de supervisor com uma inflexão crescente da sua intervenção legislativa e executiva – transfere para a empresa e para as práticas de gestão da mão-de-obra a incumbência de assegurar a «integração» social e profissional das mais diversas categorias sociais. Paradoxalmente, tal proposta de integração e regulação social pelo económico tem sido sugerida como explicação para a crescente fragmentação social e para a justificação da extinção de empregos ou postos de trabalho e da desregulação das relações de trabalho. Portanto, o que está em causa, mais uma vez, é uma concepção da sociedade que persiste e que se confronta com dificuldades em integrar, no seu seio, uma diversidade social crescente, sem alterar os mecanismos que geram e mantêm as desigualdades sociais.

## **2.2. O princípio da «divisão funcionalista tripartida»**

O princípio da «divisão funcionalista tripartida» entre os que concebem, os que comandam e os que executam, reforça o anterior princípio no sentido de agravar ainda mais a distinção entre «produtivos» e «improdutivos». Este princípio permite, fundamentalmente, constituir-se na base de uma organização hierárquica em classes ou estratos da sociedade. A este propósito Pinard (1998) considera que foram desenvolvidas duas interpretações contraditórias. A primeira adopta o ponto de vista da integração sistémica das sociedades contemporâneas que aprenderam a escapar progressivamente aos constrangimentos oriundos da divisão social do trabalho (Touraine, 1970; 1984). Os actores sociais desligam-se da organização capitalista industrial do trabalho, relativizando-se a consciência de si enquanto produtores. O trabalho, cada menos expressivo e rotinizado, exigindo menores qualificações e autonomia, conduziria à sua própria implosão. Paralelamente, a difusão do que vulgarmente se designa sociedade de consumo, com novos padrões e valores sócio-culturais, contribuiria para atenuar as diferenças produzidas na esfera do trabalho e fundamentaria movimentos sociais centrados em realidades diferentes (por exemplo, os movimentos ecológicos e em prol da paz). A segunda interpretação avança os pressupostos do fim da própria divisão do trabalho. Eliminar-se-ia o carácter penoso, repetitivo e desqualificante do trabalho pela manipulação do potencial das novas tecnologias de informação e pelo carácter cada vez mais incerto dos mercados. Os trabalhadores, nestes novos contextos de trabalho, veriam as suas qualificações aumentar, bem como o poder e a autonomia no campo das decisões, concretizando-se o potencial emancipador do trabalho (Kern e Schumann, 1984; 1989). O sentido do trabalho alterar-se-ia

pelo fim da dominação da racionalidade instrumental do trabalho (Offe, 1985) e pela crescente terciarização das actividades profissionais que assumiram a forma de mediação na sociedade, de natureza «reflexiva», ao apelar à autonomia dos trabalhadores nos processos de produção e reprodução. Esta interpretação baseia-se no princípio de que é a natureza do trabalho que confere sentido e que constitui fonte de cidadania e lugar privilegiado de expressão da subjectividade do ser humano pela construção da sua identidade social e profissional.

Se as transformações recentes exprimem uma crescente intelectualização da produção e flexibilização dos processos produtivos e dos modos de gestão participativa dos trabalhadores, estes não podem ser os únicos argumentos de uma crítica simplista ao fim do modelo «taylorista-fordista». Mesmo que se verifique um alargamento da autonomia dos trabalhadores e do conceito de produtividade, esses movimentos expõem situações diferenciadas a partir do tipo e natureza de empresa (nacional e multinacional), do sector de actividade, dos produtos ou serviços, das qualificações requeridas, etc. E, perante tal diversidade, o modelo alternativo àquele, designado por «pós-fordista», não representa uma alteração daquela divisão tripartida do trabalho. A «ilusão» de que o trabalhador domina o seu próprio trabalho esquece «(...) as condições ocultas da violência oculta exercida pela nova gestão. Se se exclui o recurso aos constrangimentos mais brutais e visíveis dos modos antigos de governar, esta violência suave continua a apoiar-se numa relação de força que ressurge na ameaça de despedimento e no receio (...) ligado à precariedade da posição ocupada» (Bourdieu, 1996: 90). Aquela alteração continua por se fazer, seja pelo acesso directo dos trabalhadores (por instituições auto-gestionárias), seja indirecto (por instituições horizontais e verticais representativas dos trabalhadores, incluindo os administradores assalariados)...

### ***2.3. Princípio da divisão entre «trabalho» e «tempo livre» ou «não-trabalho»***

O princípio da divisão entre «trabalho» e «tempo livre» ou «não-trabalho»<sup>9</sup>, repousa sobre uma restrita divisão entre espaço e tempo do trabalho imposto e necessário à reprodução do trabalhador, concebido como força de trabalho, e espaço e tempo do «não-trabalho», livre e de descanso.

À medida que as sociedades evoluem e se especializam verifica-se uma tendência para impor a cada actor social, em particular e em colectivo, temporalidades precisas com base em expectativas sociais de que a sociedade

---

<sup>9</sup> Precisar a distinção entre «tempo livre» e «não-trabalho» coloca questões específicas que escapam ao âmbito de um trabalho desta natureza.

é depositária, em última instância. O século XIX fez do tempo não apenas uma medida da eficiência, mas também um veículo de controlo social. O capital, para além da posse dos meios de produção, impunha a sua concepção de tempo<sup>10</sup>. Os constrangimentos resultantes das atitudes face ao tempo eram, geralmente, o centro de conflitos entre burgueses e a resistência popular. Mas o significado do tempo não se reduzia ao ciclo de horas de trabalho sacrificado pelo dinheiro para ser consumido nas horas de descanso. O objectivo era tornar-se, também, tempo social, talvez não mais parte integral, como acontecia nas culturas tradicionais de trabalho e de comunidade, mas, sobretudo, tornar-se tempo libertado pela divisão do trabalho. No fim do século XIX e inícios do século XX, os trabalhadores procuraram criar uma clara separação entre o «master's time and their own» (Gross, 1993:5). O tempo do «não-trabalho» era um tempo que assumia o significado «concreto» de liberdade face à divisão do trabalho e ao direito de se ser «preguiçoso»<sup>11</sup>.

Se é verdade que a modernidade se traduz num processo progressivo de aumento da complexidade social e da rapidez com que se produzem as mudanças, ela apresenta, por um lado, uma proliferação de contextos onde se desenrola a vida quotidiana e os tempos sociais que enquadram este *tempo actual* da vida, e, por outro lado, produz um aumento da *incerteza* que caracteriza a projecção social e individual no futuro. Isto significa que, no plano colectivo e da sociedade, se verifica uma transformação das normas temporais. As consequências visíveis da flexibilização e dessincronização progressiva dos modelos produtivos consistem na eliminação progressiva da uniformidade temporal do tempo de trabalho (disciplina dos horários fixos e colectivos), da oposição entre trabalho e «não-trabalho» e da segmentação rígida das actividades. No plano individual, pode-se antever um leque de espaços de vida possíveis ou impostos, sem que se tenha, ao mesmo tempo, nem um escala de prioridades que oriente a escolha, nem uma ideia clara da evolução possível do próprio envolvimento num ou noutro espaço ou, mesmo, um conhecimento dos meios de que a sociedade dispõe no interior de cada um desses espaços.

Na actualidade, há alguns, e inequívocos, sinais de transformação das normas temporais. Vejamos alguns exemplos das transformações em curso das normas do tempo de trabalho.

---

<sup>10</sup> Presença dominante, o relógio na parede constituiu um símbolo de definição dos tempos e gestos de trabalho necessários ao processo produtivo e de definição dos ritmos de trabalho e «não-trabalho». *Tempos Modernos*, realizado e interpretado por Charles Chaplin, constituiu uma excelente referência clássica cinematográfica de análise sociológica sobre o «taylorismo» e suas consequências sociais.

<sup>11</sup> Era este o significado para os trabalhadores quando a lei das oito horas foi ganha no princípio do século XX (Gross, 1993).

Antes de mais, o posicionamento do tempo de trabalho ao nível do ciclo de vida alterou-se<sup>12</sup>. Não só a esperança de vida é maior e a idade da reforma (e da pré-reforma) tende a diminuir, como também a expansão da escolarização e o prolongamento dos estudos têm feito com que os jovens estejam mais tempo no sistema de ensino e que entrem mais tarde no mercado de emprego. Esta alteração do ciclo de vida e das representações das «idades da vida» têm tornado mais visível a divisão da sociedade entre activos e não activos, entre trabalhadores e desempregados, entre inseridos ou integrados e excluídos.

Mas esta alteração do tempo de trabalho também se verifica pela progressiva redução do seu horário semanal. A partir dos inícios da década de 80, o seu debate, no contexto europeu, centra-se sobre os elementos de «rigidez» do mercado de trabalho. Se até então «partilhar o trabalho» era concebido como um meio para melhorar as condições de vida dos trabalhadores e como uma medida de promoção do emprego, nos anos 80, e como solução da crise (acompanhada pelas reestruturações produtivas e organizativas), a «redução da duração do trabalho» passa a ser entendida como uma das consequências e/ou contrapartidas do processo de restituição às empresas de maior capacidade de reacção e de ajustamento, em tempo útil, a um ambiente económico em rápida mutação (Varejão, 1996: 55). A possibilidade actual de as empresas, por exemplo, praticarem horários flexíveis para otimizar, ao máximo, o rendimento dos equipamentos produtivos tem sido acompanhada por processos de negociação colectiva e luta sindical. A «partilha do emprego», a «redução progressiva do horário de trabalho», sem perda de salário integral, tornam-se no *enjeux* dominante para os vários actores sociais implicados: trabalhadores, empregadores, poderes públicos, entre outros<sup>13</sup>. As solu-

---

<sup>12</sup> L. Tomás (1999) analisa as principais transformações da estrutura por idades e por sexo da população activa portuguesa entre 1950 e 1991. Hoje, diz-nos o autor, trabalha-se menos e vive-se mais tempo, pelo menos nas sociedades ocidentais, induzindo reestruturações do ponto de vista da redefinição de certas categorias como a juventude ou a velhice onde se reconhece um fundamento ligado à idade. Para além da diminuição da natalidade e do número de pessoas com menos de 20 anos, retardam-se e antecipam-se as saídas nas duas extremidades da estrutura da população por idades: os activos jovens são menos numerosos nas classes etárias mais jovens e os activos idosos são cada vez mais raros nas classes etárias mais elevadas.

<sup>13</sup> Por exemplo, Portugal, que no conjunto da União Europeia apresenta uma das mais longas durações de trabalho, ilustra bem a dificuldade de pôr em prática novas soluções de redução e de reorganização do tempo de trabalho. A nova legislação laboral inclui alterações acordadas sobre o tempo de trabalho e sua flexibilização. De 44h semanais projectam-se 40h semanais para 1995, bem como a possibilidade de utilização de equipas de fim-de-semana e a organização de períodos de descanso semanais ou o alargamento do limite máximo de horas de trabalho suplementar por ano. Mas os baixos salários constituem uma determinante neste processo. A predisposição para aceitar reduções dos horários para melhor compatibilizar as actividades familiares e sociais com os compromissos laborais só se concretizaria num

ções<sup>14</sup> avançadas colocam um problema central que tem alimentado e continua a alimentar esta polémica. Quem suporta(rá) financeiramente estas soluções? O assalariado? A empresa? A colectividade? O que está aqui em causa não é apenas uma relação de emprego resultante da natureza do contrato de trabalho e da sua duração. Está também em causa, e esta é uma questão incontornável, a capacidade de pôr em prática novos modos de redistribuição do dinheiro, isto é, de riquezas colectivas, produzidas cada vez mais com menos trabalho.

O debate sobre o tempo de trabalho, que na Europa em particular se enquadrou numa vertente do desemprego, não deixa de contemplar também a crescente desconexão de ritmos de criação e de eliminação de empregos pelas TIC<sup>15</sup>. Se as formas «atípicas» de emprego – contratos a termo certo, a tempo parcial, contratos sazonais, etc. – podem corresponder a um «tempo escolhido» que permitiria, no caso das mulheres, conciliar a vida familiar com a vida profissional, constituem, na maior parte dos casos, um «tempo imposto». Com efeito, os empregadores propõem mais frequentemente esta modalidade de emprego às mulheres e aos jovens em início de actividade profissional (Hirata e Rogerat, 1988; Schnapper, 1989; Maruani, 1989, 1996). Ora, sabendo que o trabalho a tempo parcial permanece como um tipo de emprego desvalorizado face à norma do trabalho a tempo inteiro, o tempo de trabalho concorre para ampliar as diferenciações por grupos de género e por classes de idades. Por outro lado, a flexibilidade de horários, as horas entrecortadas no dia e dispersas pela semana – como modos de ajustamento às «flutuações da clientela» – concorrem, também, para a vivência e representação, por parte dos indivíduos, de um «tempo descontínuo», um tempo constituído por períodos alternados de trabalho e de desemprego ou de inactividade (Schehr, 1999).

---

cenário de compensação salarial integral. Por outro lado, os baixos salários praticados pela generalidade das indústrias secundárias e de certos serviços (por exemplo, no sector bancário) são compensados pelas horas extraordinárias (Varejão, 1996), o que agrava a já de si longa jornada de trabalho. A estrutura do sector produtivo de pequenas e médias empresas e de actividades de mão-de-obra intensiva em sectores vulneráveis à concorrência internacional explica, por sua vez, a posição, em princípio contrária, dos empresários face à redução do tempo de trabalho (Varejão, 1996; Varejão, Ruivo, 1996).

<sup>14</sup> Veja-se, por exemplo, que o debate sobre o fim do trabalho e da instauração de novas bases para uma cidadania preconiza essa mesma solução (Méda, 1995; Rifkin, 1997)

<sup>15</sup> Os ritmos de eliminação dos empregos em todos os sectores de actividade (não só na agricultura e na indústria, mas também nos serviços) e os ritmos dos que aí podem ser criados em torno das TIC e das novas actividades de serviços têm alimentado posições mais optimistas, pessimistas e, mesmo, fatalistas, na relação estabelecida entre TIC e emprego. Pensamos, contudo, que não se trata, sobretudo, de uma questão da 'quantificação' do fenómeno de eliminação e criação de emprego, mas da questão dos efeitos de desconexão dos ritmos de criação e de eliminação de empregos, com visíveis consequências sociais.

Por fim, normalmente, a um tempo de trabalho precede um tempo de educação ou formação. Mas hoje essa lógica linear deixa de estar suportada exclusivamente por um tempo estandardizado. As necessárias adaptações às transformações profissionais e reconversões tecnológicas e organizacionais dos jovens e dos trabalhadores com mais idade fazem da formação um tempo social com importância crescente. A designada 'crise' do modelo linear de formação pode ser ilustrada, nomeadamente, pela acumulação crescente de diplomas e períodos de formação intercalados no percurso profissional. A ideia central de aprendizagem ao longo da vida, exposta no «Livro Branco» elaborado pela Comissão Europeia (1994), é, ao mesmo tempo, um desafio e uma das pistas para se entrar 'preparado' no século XXI.

Estas transformações do tempo de trabalho e do tempo de formação e suas articulações com a repartição ao longo do ciclo de vida são inseparáveis das transformações das normas do tempo de «não-trabalho». Este apresenta também transformações significativas. Reparte-se, de forma diferenciada, na sua duração (dia, semana, ano, fim da vida), nos seus estatutos (férias, desemprego, inactividade, reforma, pré-reforma, etc.) e nos seus conteúdos (lazer, trabalho doméstico, participações em associações, actividades diversas não salariais).

É, sobretudo, pela análise das transformações das normas destes dois tempos – de trabalho e de «não-trabalho» – que podemos apreciar a crescente complexidade e interdependência das relações sociais.

Antes de mais, pode-se continuar a argumentar que a concepção económica específica do tempo de trabalho persiste para a generalidade dos trabalhadores. De par a par, as lógicas de produção e de consumo têm conseguido manter-se dominantes. O tempo é dinheiro e, por isso, quanto mais tempo de trabalho, mais dinheiro. Com mais dinheiro, maior é a possibilidade de se concretizarem, pelo consumo, os 'desejos materialistas' de cada indivíduo. Assumem proporções mais elevadas mas, simultaneamente, são cada vez mais escassos. A moderna organização e tecnologia criam a plenitude do tempo e dos bens, mas também criam instrumentos de controlo social: «Tempo e dinheiro conferem poder e disciplinam – e fazem ambas as coisas nos domínios da produção e do consumo» (Gross, 1993: 5). Por isso, ironicamente, nas sociedades de produção ou de consumo, o tempo e o dinheiro são ambos libertadores e constringedores. Esta continua a ser uma das questões centrais na análise das práticas e atitudes dos trabalhadores face à redução do tempo de trabalho e, conseqüentemente, ao tempo de «não-trabalho».

Quanto ao argumento de possibilidade de «realização pessoal» fora da esfera do trabalho como única via face ao conteúdo desqualificante do trabalho executado (Braverman, 1976; Gorz, 1980) ele não é aceite pela sua generalização implícita. A diversidade de conteúdos de trabalho que os «novos modelos de produção» (Kern e Schumann, 1984; Coriat, 1995)

podem proporcionar revela alguns processos de requalificação e realização profissional possíveis no contexto do trabalho. Ao mesmo tempo, com a crescente intelectualização do trabalho, a fronteira entre tempo de trabalho «constrangedor» e «tempo livre» é cada vez menos visível. É, por exemplo, a situação de certos profissionais como jornalistas, investigadores, gestores, engenheiros, técnicos, cujo interesse pelo trabalho, e dado o investimento real pressuposto, não nos permite estabelecer uma fronteira rígida entre o tempo consagrado ao trabalho e o tempo de «não-trabalho». Transportam para outros espaços, nomeadamente para o espaço doméstico e privado, as preocupações e reflexões da sua actividade profissional. Ainda por cima, as novas tecnologias de informação, como o computador ou o telemóvel, só para mencionar as mais conhecidas, permitem deslocar certas actividades para outros espaços (e não estamos a falar da modalidade de «tele-trabalho»), como permite que o trabalhador se encontre disponível para qualquer informação, decisão ou resolução solicitada (pelo empregador ou pelo cliente). Parece-nos, portanto, que, ao invés da questão da diminuição do tempo de trabalho para certos grupos profissionais (que, pelo contrário, tem vindo a intensificar-se), importa, sobretudo, a questão da responsabilização crescente, da criatividade e realização profissional, pouco compatíveis com medições quantitativas do tempo a disponibilizar.

A um tempo único, abstracto, universal, sobrepõem-se vivências diferenciadas de tempos (horários, durações, ritmos) que nos remetem para um tempo como uma «construção social». Exprime o *estado* das relações – históricas, sociais e contingentes – entre o tempo de trabalho e o tempo de «não-trabalho». Estas «temporalidades sociais» são a expressão concreta da multiplicidade de modos de actividade no tempo e de diferentes maneiras de ter consciência dele e que permitem atribuir a grupos e instâncias sociais «temporalidades particulares» (Mercure, 1995). A individualização ou particularização da temporalidade vivida, sobreposta ou em oposição às temporalidades sociais, conduz a «levantar o problema das ligações aparentes diversas, das contradições possíveis e dos conflitos latentes ou manifestos entre diferentes tipos de temporalidades» (*ibidem*: 23).

Os problemas de concordância de tempos daí decorrentes, numa sociedade «salarial» (Castells, 1995), constituem um problema mais geral que nos remete para uma questão mais abrangente. Ou seja, assiste-se hoje a uma transformação dos tempos de trabalho e, indirectamente, a uma transformação das relações sociais. E a questão é a de saber como é que a sociedade se tem organizado ou se vai organizar para funcionar 24 horas sobre 24 horas. O que está aqui em causa vai muito além de uma questão económica a que a sociedade terá de saber responder.

#### 2.4. *Princípio da divisão do «espaço público-privado»*

São, precisamente, as interferências entre temporalidades diferentes e particulares – associadas a expectativas sociais igualmente diferenciadas – que permitem enquadrar o quarto e último princípio. Ou seja, o princípio da divisão do «espaço público-privado» é também problemático, tal como a distinção entre tempo de trabalho e «não-trabalho». Independentemente da ambivalência e subjectividade que aquela divisão pode indiciar, interessa-nos questionar como uma sociedade, sob o capitalismo moderno assente no princípio da separação da «esfera privada» e da «esfera do trabalho», tem vindo a incorporar processos de imbricação e complexificação daqueles dois espaços.

Até então, no plano ético, a esfera da vida privada não mercantil, opunha-se tanto à esfera mercantil da vida privada como à esfera da vida política. O mundo da «expressividade», do «particularismo», caracterizava as relações parentais que se opunham aos mundos económico e político, governados pelas normas de desempenho e pela «racionalidade instrumental» (Parsons, 1969; Bell, 1973). A crítica que se inicia nos trabalhos da Escola de Frankfurt (com Horkheimer e Adorno) e, mais tarde, com Marcuse e Habermas, chama a atenção para o facto de aquela oposição se encontrar cada vez mais esbatida.

Marcuse, por exemplo, na sua obra *Homem unidimensional*, publicada pela primeira vez em 1965, refere-se precisamente à existência de uma «sociedade sem oposição». Esta sociedade industrial avançada apresenta um desenvolvimento técnico de produção e de distribuição de tal modo que funciona como um sistema totalitário, determinando não só as ocupações, aptidões e atitudes socialmente necessárias, como também as necessidades e aspirações individuais. Assim, deixa de existir «oposição entre a existência privada e pública, entre as necessidades individuais e sociais. A tecnologia serve para instituir formas de controlo social e de coesão social mais efectivas e mais agradáveis» (idem, 1999: 26). Sabemos hoje, todavia, que esse determinismo tecnológico explicitado na tese central de Marcuse é criticável, já que o desenvolvimento tecnológico se faz acompanhar por uma maior fragmentação do social ou, se quisermos, por relações sociais que resultam, em última instância, de opções económico-políticas.

A tese de que a técnica e a ciência cumprem, hoje, também a função de legitimação da dominação exposta por Marcuse permite que Habermas (1994) saliente os processos de transformação em curso na sociedade. Um deles prende-se com a «regulação a prazo do processo económico pela intervenção do Estado» e que compensa as disfunções do intercâmbio livre: a política é vista como a «resolução de questões técnicas» e não como a «realização de fins práticos». Um outro processo de transformação que caracteriza o capitalismo tardio prende-se com a «cientificação da técnica»,

em que ciência e técnica se tornam, elas próprias, ideologias. Com efeito, para Habermas há uma invasão mercantil da «indústria cultural» na esfera privada doméstica – pelos *media* – e no espaço público-político – pela mediatização mercantil dos debates e de opinião pública. Há, igualmente, uma invasão dos critérios de gestão do sector privado (rendibilidade, lucro) no sector público e em sectores como a investigação e a cultura. Mas a sua proposta ou concepção da sociedade ultrapassa a visão instrumental extrema que reduz a vida social à acção técnica, à razão instrumental, mas também aos particularismos do indivíduo<sup>16</sup>.

Para Weil, a «aliança» entre o homem privado e profissional, explica-se pela transformação do assalariado (1993: 85). Bem específico desta aliança são as exigências actuais postas no perfil profissional. As fronteiras entre o privado e o profissional misturam-se quando se incorporam no perfil profissional as qualidades «pessoais» e a qualificação «social», além das competências técnicas. E misturam-se, também, sempre que se prolonga o local de trabalho no espaço privado ou doméstico, tal como já referimos.

Sabe-se que hoje qualquer profissional é recrutado com base em requisitos que ultrapassam a indicação do conteúdo previsto de um diploma. A individualidade do candidato a um emprego assume uma importância crescente. Em função das características das suas próprias idiossincrasias – entenda-se a postura corporal e gestual, a desenvoltura argumentativa, o controlo das emoções, a iniciativa face a imprevistos, etc. – recruta-se um futuro trabalhador. De resto, o fundamento do conceito de «empregabilidade» é, precisamente, o de associar às competências profissionais uma atitude e predisposição ‘intrinsecamente’ individual. Este trabalhador apresentar-se-á, presume-se, no seu contexto de trabalho, disponível para que o empregador possa reivindicar a sua total dedicação. As modalidades de gestão desta mão-de-obra orientam-se nesse sentido: avaliação individual do desempenho, flexibilização dos horários, dupla «grelha salarial», prémios diversificados, contratos de trabalho «abertos». A base desta mistura de fronteiras assenta, paradoxalmente, numa individualização das relações de trabalho, com uma margem crescente de arbitrariedade para a entidade empregadora dado o contexto actual de regressão dos instrumentos legais de defesa dos trabalhadores e de menor organização, em instituições de defesa (e.g. sindicatos), dos jovens em primeiro emprego e de todos os que se encontram em situação de precariedade social.

---

<sup>16</sup> No prefácio à edição francesa da obra *Théorie de l'agir communicationnel*, Habermas diz-nos que «a teoria da acção comunicativa permanece no seu núcleo uma teoria da sociedade» (idem, 1997: 11). Reconhe a influência das «formas de integração social» de Durkheim e da herança hegeliano-marxista e weberiana. Para o autor, a comunicação, através da discussão e da argumentação, permite reconhecer no outro o que é mais autêntico e o que está ligado a um valor moral ou a uma norma social universalista. A partilha de orientações culturais comuns permite que se estabeleçam consensos necessários à cidadania.

### 3. O fetiche da «**empregabilidade permanente**» na **inserção profissional**

A integração profissional era a sequência esperada para um jovem diplomado. Bastava seguir as etapas sucessivas contempladas pelas instâncias responsáveis pela socialização e integração social. A vida activa e a sua integração constituíam um espaço e tempo bem delimitados. A temporalidade social do processo de integração tendia a coincidir com as classes de idade, se bem que reproduzindo a selectividade a partir da origem social, do nível e natureza de estudos, da localização geográfica, entre outros factores, tal como uma análise interna ao sistema de ensino procurou, desde cedo, demonstrar. Mesmo aceitando que aquela integração profissional conhecia também dificuldades, o que nos interessa destacar é que hoje esse processo de integração no mercado de emprego apresenta como traços específicos o seu alargamento no tempo e a sua flutuação no emprego.

Transformada em problema político, económico, social e científico – com rasgos de mediatização crescente – a inserção profissional dos jovens, em geral, parece submeter-se a uma operação de alquimia simbólica. A proliferação de dispositivos legais, de estratégias de flexibilidade e de pressões profissionais que se instalam no reconhecimento dos diplomas e respectivos saberes (re)produzem uma crescente heterogeneidade e hierarquização de estatutos sociais por referência à relação entre trabalho e emprego: jovens «estáveis», «precários», «estagiários», «formandos», «sem qualificação», etc.

As pressões no sentido de uma «empregabilidade permanente» do jovem deslocam a análise da inserção, que se tinha focalizado, até então, na análise da (des)articulação educação-emprego, para os comportamentos, atitudes e saberes a possuir como que se tal definisse um potencial trabalhador a inserir ou a não inserir. A fluidez das competências requeridas, das práticas e modalidades de gestão da mão-de-obra, permitem estratégias diversificadas de negociação no momento de recrutamento. Compreendem-se, assim, as relações de força entre os intervenientes neste processo no sentido de definição das suas competências e saberes. Por exemplo, a importância psicológica e social dos estágios que lhes permitem «formular um projecto» e se «responsabilizarem» nem sempre corresponde consequentemente a empregos económica e profissionalmente satisfatórios. Parece que, novamente, o 'olhar' se orienta para uma individualização do processo de inserção.

Por sua vez, os que não possuem um emprego são, igualmente, objecto de uma redefinição conceptual. Não se trata mais de um inactivo, situado nas margens do emprego, mas de um inadaptado, isto é, de alguém que apresenta um *handicap* social. A falta de qualificações, as dificuldades de inserção profissional, são identificadas como incapacidade, inaptidão, sinónimo de «inempregabilidade». Estes, para acederem ao emprego, precisam

de se sujeitar a um trabalho mais ou menos longo de «readaptação» social e profissional, sendo, em última instância, esta a própria causa da sua não empregabilidade. As consequências em termos da orientação da intervenção dos poderes públicos são claras na exposição dos eixos de intervenção do Programa Operacional do Emprego, Formação e Desenvolvimento Social (POEFDS) aprovado no III Quadro Comunitário de Apoio para Portugal. As suas linhas estratégicas são expressivas da conversão do problema de inserção em «promoção da empregabilidade» de grupos sociais com escassa qualificação e com maiores riscos de desemprego de longa duração e do papel «facilitador» da transição da escola para a vida activa.

Esta redefinição do desempregado é solidária com uma visão do mundo que separa os «incluídos» e «integrados» dos «excluídos» e socialmente marginalizados, para além dos que se encontram numa relação precária de emprego. As «vítimas» e os seus «défices» monopolizam novamente a atenção. São sobretudo as lógicas que se apresentam sob a noção de ‘empregável’ que nos permitem compreender os requisitos indispensáveis para que se torne legítima socialmente a própria noção de «desempregado» e de «desemprego».

A precarização e flexibilização da mão-de-obra e a externalização dos custos de produção (com recurso à subcontratação) têm permitido que se legitime uma fragmentação social crescente. Às oposições clássicas entre os operários e burgueses, a composição social apresenta outras fragmentações assentes na luta pela classificação de ‘inseridos’ no mercado de emprego: entre jovens (o acesso ao primeiro emprego) e activos adultos que receiam perder o seu lugar de trabalho; entre homens e mulheres que têm de partilhar em conjunto soluções – parte delas ainda por inventar – para novos papéis familiares e profissionais; entre os trabalhadores nacionais e os imigrantes, etc.

Tal como se depreende, a origem destes processos de diferenciação social que se manifestam na entrada na vida adulta não se localiza exclusivamente no mercado de emprego. Muitos destes processos, que o atravessam, têm a sua origem nas dinâmicas familiares, educativas e produtivas. Ou seja, estas diferenciações sociais ‘sofrem’ de outras especificidades que encontram o seu fundamento na família e na posição social, na escola (e tipo de instituição) e nas orientações vocacionais privilegiadas e diferenciadas. A dinâmica do sistema produtivo utiliza, (re)produz e transpõe para a esfera do trabalho e do emprego esses processos, reforçando-os (perpetuando-os) ou criando novos processos de diferenciação que modelam e estruturam as relações sociais.

## Bibliografia

- BELL, Daniel (1974), *The Coming of Post-industrial Society: a venture in social forecasting*, Harmondsworth, Penguin.
- BOYER, Robert (1986), *La Flexibilité du Travail en Europe*, Paris, Éditions La Découverte.
- BOURDIEU, P. (1996), «La double vérité du travail», em *Actes de la Recherche Française*, n.º 114, pp. 89-90.
- BRAVERMAN, H. (1976), *Travail et Capitalisme Monopoliste: la dégradation du travail au XX<sup>e</sup> siècle*, Paris, Maspéro.
- CABRAL, M. V. e PAIS, J. M. (coord.), (1998), *Jovens Portugueses de Hoje*, Oeiras, Celta Editora.
- CASTELLS, Manuel (1996), *The rise of Network Society – The Information Age. Economy, Society and Culture*, Vol. 1, Oxford, Blackwell Publishers.
- CASTEL, Robert (1995), *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, Paris, Fayard.
- COMISSÃO EUROPEIA (1994), *Crescimento, Competitividade, Emprego. Os Desafios e as Pistas para Entrar no Século XXI – «Livro Branco»*, Luxemburgo, Serviço de Publicações Oficiais das Comunidades Europeias.
- CORLAT, Benjamin (1995), «Les métamorphoses de la division du travail dans la crise contemporaine: l'implication et ses modèles», em J. Bidet e J. Texier (dir.), *La crise du travail*, Paris, PUF, pp. 51-80.
- DUBAR, C. (2000), *La crise des identités. L'interprétation d'une mutation*, «Le lien social», Paris, PUF.
- FORGEOT, G. e GAUTIER, J. (1997), «Insertion professionnelle des jeunes et processus de déclassement», em *Économie et Statistique*, n.ºs 304-305, pp. 53-74.
- FOUCARD, Bernard (1992), «A evolução das situações de emprego particulares de 1945 a 1990», em *Travail et Emploi*, n.º 52.
- GADREY, Jean (1994), «La modernisation des services professionnels. Rationalisation industrielle ou rationalisation professionnelle?», em *Revue française de sociologie*, XXXV, 163-195.
- GADREY, Jean (1996), *L'économie des services*, Paris, La Découverte.
- GALLAND, Olivier (1984), «Précarité et entrées dans la vie», em *Revue française de sociologie*, XXV, pp. 49-66.
- GALLAND, O. (1990), «Un nouvel âge de la vie», em *Revue française de sociologie*, XXXI-4, pp. 529-552.
- GALLAND, O. (1996a), *Les jeunes*, Paris, Éditions de la Découverte, 4.<sup>a</sup> ed. (1984).
- GALLAND, Olivier (1996b), «L'entrée dans la vie adulte en France. Bilan et perspectives sociologiques», em *Sociologie et Société*, Vol. XXVIII, n.º 1, Printemps, pp. 37-46.
- GALLAND, Olivier (1997), *La sociologie de la jeunesse*, Paris, Armand Colin.

- GIDDENS, Anthony (1992), *As Consequências da Modernidade*, Oeiras, Celta Editora.
- GORZ, André (1980) *Adieu au prolétariat*, Paris, Galilée.
- GORZ, André (1988), *Métamorphoses du travail. Quête du sens. Critique de la raison économique*, Paris, Galilée.
- GROSS, Gary (1993), «Time, Money, and Labor History's Encounter with Consumer Culture», em *International Labor and Working-Class History*, n.º 43, Spring, Cambridge, University Press of Cambridge, pp. 2-18.
- HABERMAS, Jürgen (1994), *Técnica e Ciência como «Ideologia»*, Lisboa, Edições 70 (1.ª ed. 1968).
- HABERMAS, Jürgen (1997), *Théorie de l'agir communicationnel*, Tome I e II, Paris, Fayard.
- HIRATA, Helena (1984), «Division internationale du travail et taylorisme: Brésil, France et Japon», em *Le Taylorisme*, Paris, Ed. la Découverte.
- HIRATA, Helena e ROGERAT, Chantal (1988), «Technologie, qualification et division sexuelle du travail», em *Revue française de sociologie*, XXIX, pp. 171-192.
- HIRATA, Helena (1995), «Rapports sociaux de sexe et division du travail», em J. BIDET e J. TEXIER (dir.), *La crise du travail*, Paris, PUF, pp. 81-92.
- KERN, H. e SCHUMANN, M. (1984), «Vers une professionnalisation du travail industriel», em *Sociologie du Travail*, n.º 4.
- KERN, H. e SCHUMANN, M. (1989), *La fin de la division du travail?*, France, Maison des Sciences de L'Homme.
- LAPASSADE, George (1997), *L'entrée dans la vie. Essai sur l'inachèvement de l'homme*, coll. «Exploration Interculturelle et Science Sociale», Paris, Ed. Económica (1963).
- LOJKINE, J. (1992), *Les jeunes diplômés. Un groupe social en quête d'identité*, Paris, PUF.
- LOJKINE, Jean (1995), «De la révolution industrielle à la révolution informationnelle», em J. BIDET e J. TEXIER (dir.), *La crise du travail*, Paris, PUF, pp. 35-48.
- MARCUSE, Herbert (1999), *El hombre unidimensional*, Barcelona, Editorial Ariel (1.ª ed. 1965).
- MARUANI, Margaret, (1989), «Statut social et modes d'emploi», em *Revue française de sociologie*, XXX-1, pp. 31-39.
- MARUANI, Margaret (1996), «L'emploi féminin à l'ombre du chômage», em *Actes de la recherche en sciences sociales*, n.º 115, pp. 48-57.
- MARUANI, Margaret (dir.) (1998), *Les nouvelles frontières de l'inégalité. Hommes et femmes sur le marché du travail*, Paris, La Découverte.
- MAUGER, Gérard (2001), «Les politiques d'insertion. Une contribution paradoxale à la déstabilisation du marché du travail», em *Actes de la recherche en sciences sociales*, n.º 136-137.
- MÉDA, Dominique (1995), *Le travail. Une valeur en voie de disparition*, Paris, Aubier.
- MERCURE, Daniel (1995), *Les temporalités sociales*, Paris, L'Harmattan.
- MORENO, Isidoro (1999), «Globalización, ideologías sobre el trabajo y culturas del trabajo», em *Areas*, n.º 19.

- OFFE, C. (1985), *Disorganized Capitalism: Contemporary Transformations of Work and Politics*, Cambridge, The MIT Press.
- PARSONS, T. (1969), *Sociedades. Perspectivas evolutivas e comparativas*, «Biblioteca Pioneira de Ciências Sociais», S. Paulo, Livraria Pioneira Editora, cap. II (1.ª ed. 1966).
- PAUGAM, Serge (2000), *Le salarié de la précarité*, Paris, PUF.
- PINARD, R. (1998), «La fin du travail: qu'est-ce à dire?», em *Société*, n.º 18/19.
- POLLERT, Anna (1989), «L'entreprise flexible: réalité ou obsession?», em *Sociologie du Travail*, n.º 1, pp. 75-106.
- RIFKIN, J. (1997), *La fin du travail*, Paris, La Découverte/Poche (ed. original inglesa: 1995).
- RODRIGUES, M. J. (1988a), *O sistema de emprego em Portugal: crises e mutações*, Lisboa, Pub. D. Quixote.
- RODRIGUES, M. J. (1988b), «Os caminhos da flexibilidade – uma perspectiva sobre a evolução do sistema de emprego», em *A Política Social Face às Questões do Emprego: Que Alternativas*, Lisboa, ISCTE.
- RODRIGUES, M. J. (1991), *Competitividade e Recursos Humanos. Sistema de emprego – Dilemas de Portugal na construção europeia*, Lisboa, Pub. D. Quixote.
- RODRIGUES, Maria João (coord.) (2000), *Para uma Europa da Inovação e do Conhecimento. Emprego, Reformas Económicas e Coesão Social*, Oeiras, Celta Editora.
- SCHEHR, S. (1999), *La vie quotidienne des jeunes chômeurs*, Paris, PUF.
- SCHNAPPER, Dominique (1989), «Rapport à l'emploi, protection sociale et statuts sociaux», em *Revue française de sociologie*, XXX, pp. 3-29.
- TOMÁS, Licínio M. Vicente (1999), «Les ages de la vie et la durée de la vie active: cycle de vie, emploi et générations», em *VIIème Journées de Sociologie du Travail – Temps, status et conditions du travail*, Bolonha 17, 18 e 19 de Junho (policopiado).
- TOURAINÉ, A. (1970), *A sociedade pós-industrial*, Lisboa, Moraes Editores.
- TOURAINÉ, Alain (1982), *Pela sociologia*, Lisboa, Publicações Dom Quixote (1.ª ed. 1974).
- TOURAINÉ, Alain (1984), *Le mouvement ouvrier*, Paris, Ed. Fayard.
- TOURAINÉ, Alain (1994), *Crítica da modernidade*, Lisboa, Instituto Piaget.
- VAREJÃO, José M. (1996), «O tempo de trabalho e o emprego – contributos da teoria económica para a compreensão do caso português», em *Cadernos de Ciências Sociais*, n.º 17, pp. 49-76.
- VAREJÃO, José M. e RUIVO, Margarida (1996), «As condicionantes da organização do tempo de trabalho. Estudo de um caso», em *Cadernos de Ciências Sociais*, n.º 17, pp. 77-90.
- WEIL, Pascale (1993), *A quoi rêvent les années 90. Les nouveaux imaginaires. Consommation et communication*, Paris, Éditions du Seuil.



## **NOVAS TECNOLOGIAS E RECOMPOSIÇÃO DO TRABALHO EM PORTUGAL: ESTAGNAÇÕES E DESAFIOS \***

ELÍSIO ESTANQUE \*\*

### **RESUMO**

O presente texto pretende discutir alguns dos problemas e tendências no campo da inovação tecnológica em Portugal, bem como os seus impactos na sociedade em geral. A questão das tecnologias, isto é, da presença ou ausência de inovação tecnológica, está sempre estreitamente ligada às suas implicações sociais, antes, durante e depois das suas aplicações práticas. Deste modo, o sistema produtivo e a sociedade em geral serão interpretados a partir das suas múltiplas interdependências, prestando particular atenção aos determinantes sociais capazes de explicar as capacidades de inovação tecnológica ou a sua ausência. Partindo das recentes tendências de globalização económica e dos seus impactos sobre o mercado de trabalho e a indústria, o artigo centra-se nas questões da transformação organizacional e transformações no sistema produtivo, procurando identificar e analisar algumas tendências de estagnação e potencialidades inovadoras que a sociedade portuguesa tem enfrentado nas últimas décadas. As dificuldades e os exemplos bem sucedidos, as capacidades de assimilação e as experiências negativas reflectem as lógicas contraditórias que atravessam a nossa sociedade. Mas, apesar dos progressos verificados nos domínios da produção científica, do sistema educativo e dos diversos programas estatais de incentivo à inovação nas empresas, a presença de sistemas

---

\* O presente texto é uma versão condensada do estudo *Impactos Sociais e Organizacionais da Tecnologia*, que decorreu no âmbito do projecto «Evolução das Qualificações e Diagnóstico das Necessidades de Formação», realizado no INOFOR – Instituto para a Inovação na Formação/Ministério do Trabalho e da Solidariedade, e coordenado por Isabel Salavisa Lança e Ana Cláudia Valente. O autor agradece a autorização que lhe foi concedida para a publicação deste artigo.

\*\* Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra e Centro de Estudos Sociais.

de poder conservadores na maioria dos sectores industriais e a grande incapacidade em envolver os diferentes actores e parceiros sociais nos projectos de flexibilização e inovação empresarial (para além de outras razões históricas e culturais), ajudam-nos a compreender porque é que Portugal permanece ainda tão longe dos países do centro da Europa, em termos de capacidade competitiva e de inovação tecnológica.

## 1. Introdução

A questão da tecnologia e das suas implicações no emprego é, principalmente desde o período do pós-Guerra, um tema recorrente nos estudos económicos e sociais. Todavia, a chamada revolução tecnológica nunca foi vista como um bem inquestionável, pois, o ponto de vista dos inovadores está longe de ser pacífico. Com efeito, se o progresso dos últimos duzentos anos não parou de nos impressionar, ele não apenas se traduziu em libertação e bem-estar, antes arrastou consigo inúmeros efeitos destrutivos e renovadas formas de opressão e injustiça social, muitas delas em estreita relação com a inovação técnica. A tecnologia não é, portanto, neutra. Já nos anos sessenta os manuais de sociologia do trabalho chamavam a atenção para a necessidade de se evitar cair no «determinismo tecnológico», sublinhando que a máquina «nunca é nem puro meio nem puro fim da actividade social», ou, por outras palavras, a invenção técnica corresponde sempre a «uma necessidade que lhe pré-existe e que ela satisfaz melhor do que as técnicas anteriores» (P. Naville e P. Rolle, 1973: 401).

Para compreendermos os impactos e implicações sociais da inovação tecnológica é, pois, necessário sublinhar que eles, além de produzirem efeitos contraditórios, incidem simultaneamente em múltiplas dimensões da vida. Remetem-nos, por isso, para variadíssimos campos da paisagem social. É, pois, necessário, antes de mais, pôr em evidência as condições sócio-económicas e culturais que favorecem ou impedem o desenvolvimento tecnológico, seja este considerado no plano organizacional e empresarial, seja no âmbito mais genérico da sociedade. Nesse sentido, talvez seja preferível utilizar a noção de «implicação», em vez da de «impacto», na medida em que, deste modo, se pode evitar conceber as tecnologias como algo proveniente de um exterior, algo que se concebe a si mesmo, para depois causar um determinado impacto na vida social. As tecnologias, tal como todo o conjunto de artefactos materiais – bens, utensílios, recursos, técnicas ou mesmo os elementos da natureza –, uma vez apropriados ou marcados pela presença humana e pelos efeitos da cultura, ganham um novo alcance no plano simbólico e revestem-se de múltiplos significados. Os seus efeitos sociais passam também, para não dizer que passam sobretudo, por dimensões desse tipo. Por isso, a problemática da tecnologia, da

presença ou da ausência de novas tecnologias, repousa sempre em implicações sociais, antes, durante e depois da sua aplicação concreta.

O presente texto procura reflectir em torno destes problemas, equacionando as tendências actuais no campo da inovação tecnológica com os fenómenos sociais mais gerais. Privilegiamos naturalmente a realidade portuguesa, mas sem deixar de procurar enquadrá-la no contexto global e europeu em que nos situamos. Pretende-se ainda articular alguma informação empírica que recolhemos dos vários estudos existentes sobre esta temática com perspectivas sociológicas oriundas de outras abordagens e quadros teóricos. Começando por contextualizar a reflexão à luz das recentes tendências de globalização económica e dos seus impactos sobre a indústria, abordaremos questões como a evolução dos modelos de organização industrial e as implicações sociais da inovação tecnológica, as clivagens e segmentações que atravessam a sociedade portuguesa, designadamente no campo laboral, e as tendências de mudança e de estagnação no contexto organizacional e empresarial. O tecido produtivo e a sociedade em geral são vistos a partir da sua interligação em planos variados que têm como pano de fundo comum a incidência, real ou potencial, das novas tecnologias. Trata-se portanto de, por um lado, dar visibilidade às fragilidades e estagnações existentes neste domínio e, por outro lado, identificar os sinais de evolução positiva e as potencialidades do país em relação à inovação tecnológica.

## **2. O esforço de inovação tecnológica no contexto da globalização económica**

Discutir a questão dos recursos tecnológicos num dado país ou região do globo obriga-nos, além do mais, a ter presente as dimensões social e cultural que necessariamente lhe servem de suporte, quer no plano interno, quer do seu enquadramento internacional. Por isso, é necessário começar por situar brevemente a posição desse país ou região no quadro dos processos mais gerais de transformação social e de desenvolvimento económico, a fim de identificar tendências de mudança, dificuldades e bloqueios, bem como potencialidades e vantagens. Em segundo lugar, é fundamental não perder de vista as múltiplas e complexas implicações resultantes dos diferentes ciclos económicos, modelos produtivos, bem como dos contextos institucionais e políticos, nacionais e internacionais, que estão em curso ou que ocorreram no passado recente.

A recomposição que atravessou os processos produtivos nas últimas décadas está intimamente associada à abertura das fronteiras e à rápida expansão das trocas comerciais à escala global, onde, evidentemente, a

componente tecnológica desempenha um papel central<sup>1</sup>. É nessa medida que a questão do trabalho, designadamente do trabalho industrial e dos processos de mudança que o atravessam na actualidade – os efeitos da inovação tecnológica, as novas oportunidades e desigualdades, as tendências de fragmentação, mobilidade, flexibilização, etc. –, precisa de ser discutida à luz do actual contexto de globalização.

Desde logo, importa assinalar que os impactos dos processos em curso a nível global estão longe de promover a uniformização e a igualdade de oportunidades. Hoje, como ontem, a economia mundial continua a gerar múltiplos desequilíbrios não só entre países centrais e periféricos, mas também no próprio interior de cada país, dando lugar a dinâmicas contraditórias, onde as lógicas de inclusão e de exclusão convivem lado a lado. Os contrastes entre pólos de desenvolvimento e zonas de precarização e miséria assumem muitas vezes contornos particularmente chocantes em países de rápido crescimento económico, onde o impacto das novas tecnologias não consegue impedir, antes promove, o aprofundamento de novas segmentações e desigualdades sociais. Não há dúvida que a inovação tecno-lógica e a revolução informática constituíram poderosos meios que têm disponibilizado novas oportunidades de bem-estar e de *empowerment*, mas os mesmos fenómenos contribuíram também, como se tem vindo a assistir desde o início dos anos 80 na Europa (com a emergência do chamado capitalismo desorganizado), para a crescente desregulamentação e precarização do trabalho. Com efeito, o fim da relação salarial fordista conduziu a uma notável perda de peso do trabalho industrial nas sociedades avançadas, o que tem acentuado as tendências para a heterogeneidade e *des-standardização* das formas tradicionais de trabalho (Beck, 1992 e 2000; Hyman, 1994; Regini, 1994; Ruyssveldt e Visser, 1996; Costa, 2000). A terciarização e a rápida expansão das novas tecnologias da informação tendem, na verdade, a esconder os efeitos perversos que daí resultam sobre outros segmentos, arrastados para situações de maior dependência e degradação – como tem acontecido, nomeadamente, em economias da União Europeia consideradas das mais dinâmicas como, por exemplo, a Irlanda (O’Hearn, 2000).

É, portanto, necessário desmontar a visão idílica, neutra e fictícia de uma globalização homogeneizante e harmoniosa, que tem sido largamente construída pelos ideólogos do neoliberalismo e pelos *mass media* ao serviço dos poderes hegemónicos. O novo liberalismo global rapidamente entrou numa dinâmica vertiginosa, e os seus impactos sobre as relações de traba-

---

<sup>1</sup> No seguimento da crise do Estado-Providência, alguns autores diagnosticaram nos anos 80 o «fim do capitalismo organizado» e a passagem para a fase do «capitalismo desorganizado», ou segundo uma terminologia equivalente, a passagem dos regimes de acumulação «fordistas» para os «pós-fordistas» (Offe, 1985; Lash e Urry, 1987; Esping-Andersen, 1996).

lho fazem-se hoje sentir em todas as regiões do globo. Quer isto dizer que a globalização não existe fora do tempo e do espaço nem paira sobre os poderes políticos, económicos e institucionais que comandam o sistema mundial. Muito pelo contrário, são os Estados, principalmente os Estados mais poderosos dos países centrais, que estão a promover o novo liberalismo global. E isto apoia-se em larga medida no potencial tecnológico dos países desenvolvidos. Nestas circunstâncias, os efeitos globais destes processos devem ser entendidos num sentido polimórfico, visto que as múltiplas interacções e impactos a que dão lugar adquirem as mais diversas especificidades e configurações em diferentes regiões e contextos espaciais e sociais, ou seja, os processos de «globalização» arrastam consigo novas formas de «localização» (Boyer e Hollingsworth, 1997; Santos, 1995 e 2000).

Assim, qualquer reflexão sobre o caso português neste domínio exige que se tenha presente o facto de se tratar de uma sociedade de desenvolvimento intermédio, que só nas últimas duas décadas começou a pôr em prática políticas de modernização sócio-económica no quadro do processo de consolidação democrática. Dada a importância crescente dos processos globais acima referidos, bem como dos seus impactos no interior das sociedades nacionais, em todos os domínios da vida social e económica, justifica-se uma breve referência a algumas das discussões em curso, a propósito dos regimes de regulação industrial. A importância para Portugal dos modelos de desenvolvimento que serviram de base aos países centrais – em particular no quadro Europeu –, bem como o esgotamento de alguns deles, só pode ser compreendida em articulação com as especificidades históricas e os processos de rápida transformação social que ocorreram no nosso país desde os anos setenta. Convém portanto realçar a este respeito dois momentos fundamentais de viragem na sociedade portuguesa, que marcaram de forma decisiva o esforço de modernização do país: as transformações sócio-políticas que se seguiram ao 25 de Abril de 1974 e o processo de adesão à Comunidade Europeia em 1986.

Nos últimos anos, diversos autores têm vindo a discutir se a falência do modelo fordista e a sua incapacidade de responder às novas exigências dos mercados globais dará lugar a um novo e melhor modelo, ou se, pelo contrário, a resposta às novas exigências pode ser dada através da combinação de vários modelos. A emergência de modelos de produção flexíveis funda-se tanto na organização produtiva como nos mercados de consumo, e constitui uma resposta ao declínio da velha lógica de produção em massa destinada a mercados estáveis. No entanto, não se trata da passagem de uma economia centrada na indústria para uma economia centrada nos serviços, mas sim do fim dos fordismos e da emergência de uma economia *pós-industrial*, onde a indústria e os serviços convergem cada vez mais em direcção a um sistema produtivo complexo, intensivo em recursos humanos e orientado para a flexibilidade e qualidade. Assim sendo, o modelo fordista

continua a ser um espaço importante em certos sectores de actividade, regiões e/ou países, mantendo os seus princípios, devido ao facto de o processo de diversificação dos produtos finais ser acompanhado pela *standardização em larga escala de processos, subconjuntos e/ou componentes* (Kovács e Castillo, 1998).

Para autores como Kovács e Castillo, que subscrevem a crescente implantação do modelo *lean production* nas economias mais avançadas, este modelo deve ser contraposto ao que designam por modelo *antropocêntrico* a fim de aferirmos as vantagens e desvantagens de cada um deles. O primeiro, transporta ainda algumas formas tradicionais de produção herdadas do taylorismo, mas acrescenta-lhe maior preocupação com novos aspectos, tais como: redução de *stocks* e de pessoal, maior mobilidade e flexibilidade organizacional, qualidade do produto, trabalho em equipa, polivalência, envolvimento dos trabalhadores, gestão pela cultura de empresa, etc. Continua, portanto, a pecar por defeitos inerentes a uma espécie de *taylorismo interiorizado*, que contribui para a degradação das condições de trabalho, com a marginalização de sectores da força de trabalho menos qualificada, resultantes de uma lógica de *japonização* que dificilmente é bem sucedida nas sociedades ocidentais. O modelo antropocêntrico, por sua vez, aposta numa tecnologia especificamente moldada às competências internas e procura a flexibilidade através de pessoas qualificadas, polivalentes e participativas, capazes de tirar maior proveito dos novos equipamentos tecnológicos, ou seja, segundo tal concepção, os novos recursos da sociedade informacional devem ser complementados com as capacidades humanas, tais como a autonomia, a criatividade, a participação e a cooperação, procurando articular a capacidade competitiva com a qualidade de vida.

A implementação deste modelo na Europa é, no entanto, lenta e debate-se com diversos obstáculos, nomeadamente, a centragem na componente tecnológica em termos de investigação, a persistência de princípios tayloristas e de produção em massa, o défice de dinâmica organizacional e de mecanismos de diálogo nas relações laborais. Os mesmos autores apresentam, assim, diferentes cenários possíveis que se desenham para o futuro: 1) um *neo-taylorismo dualista* que assenta no livre desenvolvimento do neoliberalismo e que tenderá a cavar ainda mais as desigualdades sociais e laborais, num cenário de desregulamentação, debilidade sindical e precarização da força de trabalho menos qualificada; 2) um *neo-taylorismo moderado*, com alguma atenuação dos efeitos negativos deste processo, através da acção redistributiva do Estado, da negociação informal, da formação profissional e do reforço de alguns sectores da força de trabalho que podem ver a sua influência negocial aumentar; 3) um cenário de *lean production hipercompetitiva*, com crescimento da racionalidade económica, subalternização dos sindicatos, com negociação e participação individual a nível

da empresa em detrimento da negociação colectiva, marginalizando os sectores mais precarizados e cooptando os mais qualificados da força de trabalho, o que aumentará também as desigualdades e o desemprego; ou, por fim 4), o cenário de emergência de um *modelo antropocêntrico*, embora este, a surgir, será apenas no médio ou longo prazo e resultará das consequências sociais das tendências que parecem avizinhar-se. Como acima referimos, o mesmo deverá orientar-se pela conciliação entre objectivos sociais e económicos, e para a maior democratização da vida social e humanização do trabalho, moldando a inovação tecnológica de acordo com objectivos sociais, ecológicos e organizacionais, na base de estratégias de participação e negociação por parte do patronato e sindicatos (Kovács e Castillo, 1998).

### **3. Avanços e dificuldades de desenvolvimento tecnológico em Portugal**

No caso português, o processo de transformação que o tecido produtivo sofreu nas últimas décadas obedeceu a um vasto leque de incidências – de natureza económica, política, social, institucional, etc. – que se prendem simultaneamente com factores internos e externos. Entre outros, há que destacar os relacionados com o processo de adesão à Comunidade Europeia, com todo o conjunto de acções destinadas à inovação tecnológica no sector empresarial; os programas de apoio à investigação científica e tecnológica, e consequentes efeitos no crescimento de quadros altamente qualificados; as políticas educativas, sua evolução e debilidades; e os problemas da articulação entre os investimentos estruturais efectuados neste domínio e as práticas empresariais. Ao fazer referência a estes aspectos temos como preocupação central as suas implicações na esfera produtiva e na sociedade em geral.

Não obstante as conhecidas dificuldades que Portugal continua a enfrentar neste domínio, pelo menos desde meados dos anos oitenta possuímos indicadores sólidos de que o processo de desenvolvimento tecnológico – nomeadamente no que se refere ao recurso a serviços técnicos especializados e à informatização – denota alguma evolução em certos domínios. Por exemplo, segundo levantamentos efectuados em 1988-1989, a grande maioria das empresas portuguesas já tinha informatizado os seus serviços de contabilidade, cerca de metade alterou os seus métodos de gestão do pessoal e 10% delas recorriam a serviços técnicos especializados, próprios ou contratados no exterior, além de terem a sua gestão e o processo de produção informatizados (Silva, 1990). Isto está, no entanto, longe

de corresponder a um avanço significativo no domínio da inovação tecnológica, principalmente de base empresarial.

Em todo o caso, interessa realçar a evolução positiva registada nas últimas décadas, desde logo no que respeita à investigação científica, como se sabe um factor decisivo das potencialidades inovadoras. O número de doutorados em Portugal por ano é actualmente cerca de dez vezes superior ao do início dos anos 70, sendo que os doutoramentos atribuídos por universidades portuguesas se situa hoje acima dos 80% do total de graus obtidos em cada ano, enquanto que, até à década de 80, a maioria obtinha esse grau em instituições estrangeiras. Por outro lado, segundo um estudo recente de Mira Godinho (1999), a distribuição dos recursos humanos altamente qualificados (nomeadamente os mestres e doutores) revela que estes ocupam ainda um peso quase insignificante nas empresas privadas, já que do total de graus académicos de nível superior presentes nestas empresas, apenas 2,4% são doutores e 3,4% mestres. É sobretudo no sistema de ensino superior e nas instituições a ele vinculadas (unidades de investigação sem fins lucrativos) que se concentram os recursos humanos mais qualificados em I&D: para o ano de 1997, 28,8% desses recursos permaneciam vinculados ao Estado; 47,9% às instituições de ensino superior; 11% às empresas; e 12,3% a instituições sem fins lucrativos (Godinho, 1999: 124). Assim, os sinais positivos de evolução neste campo traduzem-se em aspectos como o enorme crescimento de doutoramentos e equivalências verificado na década de 90, o aumento substancial de pessoal ligado a actividades de I&D (de apenas 4 mil em 1964 para mais de 18 mil em 1997), e um incremento notável da produção científica portuguesa referenciada internacionalmente. Todavia, persiste uma orientação predominantemente circunscrita ao meio académico, o aumento de investigadores não tem sido equilibrado com o crescimento de pessoal técnico e auxiliar de investigação, e os recursos humanos de I&D nas empresas são extremamente escassos (Godinho, 1999: 130).

Se é certo que os principais processos de mudança, no plano técnico e organizacional, ocorreram em estreita ligação com os incentivos institucionais vigentes, o seu sucesso e os reais efeitos na vida empresarial prendem-se sempre com os próprios recursos e condições sociais mobilizáveis a partir de dentro. A esse respeito, há que reconhecer que a nova dinâmica empresarial iniciada na segunda metade dos anos 80, com o aumento da concorrência e o alargamento dos mercados, introduziu algumas alterações no campo da produtividade e da melhoria da qualidade dos produtos, e isso não podia deixar de ter consequências no campo da inovação e da formação profissional (Freire, 1998). Mas, se a mentalidade empresarial começou cedo a denotar alguma apetência e confiança nas vantagens competitivas em termos de inovação tecnológica, o mesmo parece não ter sucedido no que respeita à mudança organizacional. Isto prende-se com uma concepção

claramente tradicionalista que tem permanecido incrustada no tecido empresarial português e que persiste como principal factor de travagem à inovação e aos seus efectivos resultados económicos. Como alguns estudos demonstraram, a mentalidade empresarial continua a revelar fortes reservas face à necessidade de mudança na estrutura organizacional e nos sistemas de trabalho. «A abertura à inovação social é bastante limitada. A actividade inovadora das empresas baseia-se principalmente na aquisição de conhecimentos técnico-científicos exteriores e na compra de bens de capital e bens intermédios de outras empresas. O papel da actividade de investigação e desenvolvimento (I&D) nas empresas é muito reduzido» (Kovács, 1992: 288).

No início dos anos 90, os estudos efectuados mostravam o crescente recurso às tecnologias de informação, mas ao mesmo tempo uma evidente retração das empresas no investimento em elementos imateriais, assim como uma persistência de atitudes centralizadoras e de falta de estratégia no campo da gestão (CISEP/GEPIE, 1992). Poucos anos mais tarde, um estudo exaustivo sobre as PME's (Simões, 1996), mostrava alguns traços que parecem sintetizar bem o panorama das empresas portuguesas no que respeita à inovação tecnológica: as barreiras à inovação decorrem menos da capacidade de meios instalados e mais da falta de estratégia; as atitudes dos empresários e gestores de topo constituem o factor determinante das iniciativas de inovação; o modelo tradicional de gestão centralizada constituiu o maior obstáculo à inovação; a escassez de técnicos e de recursos humanos constitui uma deficiência fundamental assinalada pelas PME's; a mudança tecnológica é frequentemente encarada como exógena à actividade empresarial; as empresas mais inovadoras possuem estilos de liderança mais abertos e favoráveis ao trabalho em equipa; não há qualquer correlação evidente entre dimensão da empresa e o seu posicionamento acerca da inovação; existe uma consciencialização crescente da necessidade de recurso às novas tecnologias, quer ao nível da concepção e da produção, quer das redes de comunicação e partilha de bases de dados com os clientes; existe uma associação entre a juventude da empresa e as atitudes mais favoráveis à inovação (Simões, 1996).

Para um enquadramento mais geral da questão podemos ainda fazer uso dos dados publicados no último Relatório de Desenvolvimento Humano/PNUD (RDH, 2001). Daí sobressaem algumas indicações interessantes acerca das mais recentes evoluções observadas no nosso país a propósito do potencial tecnológico. Por exemplo, quanto ao número médio de anos de escolaridade (da população com mais de 15 anos), aquele documento indica que em Portugal esse valor é de 5,9 (referente ao ano 2000), inferior a países como a Eslovénia (7,1), Barbados (8,7), República Checa (9,5), Croácia (6,3), Uruguai (7,6), ou o Chile (7,6), para referir apenas alguns dos países que ocupam lugares situados abaixo de nós no IRH (Índice de Desenvolvimento Humano), segundo o *ranking* do PNUD

(RDH, 2001: 52). Segundo esta fonte, Portugal ocupa o 28.º posto em termos do IRH, e o 27.º no novo índice proposto nesta edição daquele relatório, o chamado Índice de Realização Tecnológica<sup>2</sup>. Curioso é notar que em alguns dos *itens* mais importantes na construção das redes globais de comunicação – e que sem dúvida constituem hoje factores decisivos para potenciar a inovação –, como são os casos dos telefones (fixos e móveis) e da *internet*, Portugal revela evoluções notáveis. O número de assinantes de telefones fixos, subiu entre 1990 e 1999 de 243 para 424 por 1000 pessoas; no que se refere aos telemóveis assistiu-se no mesmo período ao impressionante aumento de 1 para 468 por 1000 pessoas; finalmente, quanto aos utilizadores da *internet*, cresceram de 1,3 para 17,7 por 1000 pessoas.

Estas tendências genéricas reflectem algumas das mudanças estruturais que atravessam o país e mostram como a componente tecnológica é simultaneamente causa e efeito de complexos conjuntos de práticas sociais. Se, como inicialmente referimos, as tecnologias não se autodeterminam, antes resultam de múltiplas causalidades – de natureza institucional, sócio-económica e cultural –, a educação é sem dúvida um elemento central no processo de desenvolvimento social e de inovação tecnológica. Segundo dados da OCDE (1998), Portugal ocupa ainda o penúltimo lugar no que se refere à percentagem de população com pelo menos o ensino secundário, isto é, apenas 20% da população entre os 25 e os 64 anos possui esse nível de educação, o que corresponde a cerca de um terço da média dos países da OCDE, que é de 60%. No entanto, convirá não esquecer que o ensino superior teve um aumento extraordinário desde os anos 70: se no ano de 1970-1971 existiam apenas cerca de 49 mil estudantes inscritos no ensino superior, em 1980-1981 esse valor passou para cerca de 84 mil inscritos, em 1990-1991 para 186 mil e em 1999-2000 situava-se nos cerca de 370 mil. Todavia, o peso percentual da população portuguesa com um nível de educação superior, situa-se ainda na ordem dos 8 a 9%, um valor bastante abaixo da média europeia e dos países da OCDE (15%). As áreas das ciências exactas e tecnológicas (Ciências Naturais, Matemática e Informática, Engenharia, Ciências Médicas e Arquitectura), correspondem apenas a 26% do total de diplomados no ensino superior, posicionando-se em último lugar e a uma distância significativa dos países da União Europeia<sup>3</sup> (Barreto, 2000: 46). Devemos, por isso, sublinhar que, apesar da impressionante

---

<sup>2</sup> Este índice foi elaborado a partir de critérios como: o número de patentes *per capita* (criadas e receitas de *royalties*); difusão de inovações antigas (telefones e electricidade), e recentes (*internet*); exportação de produtos de média e alta tecnologia; e qualificações humanas (anos de escolaridade e licenciados em ciências e tecnologia) (cf. RDH, 2001: 46).

<sup>3</sup> Veja-se os seguintes valores: Dinamarca, 37%; Alemanha 48%; Espanha, 32%; França, 37%, Irlanda, 39%; Itália, 33%; Holanda, 31%; Áustria, 33%; Finlândia, 60%; Suécia, 47%; Reino Unido, 36% (Barreto, 2000: 46).

expansão do sistema educativo português nas últimas décadas, os resultados dessa expansão continuam a ser relativamente modestos quando comparados à escala internacional.

#### **4. Impactos organizacionais**

Os impactos do desenvolvimento tecnológico no tecido produtivo português têm vindo a defrontar-se nos últimos anos com as resistências de uma mentalidade empresarial conservadora, onde se reflecte a força simbólica das diferenças de estatuto e das hierarquias de poder, aspectos ainda particularmente vincados na nossa sociedade. As mudanças que têm vindo a ser operadas num período mais recente são dificilmente perceptíveis de forma generalizada nas grandes organizações. Nas empresas de maiores dimensões, as políticas de gestão flexível, de um modo geral, apenas têm tradução ao nível dos quadros superiores e das estruturas de topo. No entanto, é preciso dar a devida importância a aspectos como a absorção pelo mercado de emprego de novas competências em educação. É significativo, por exemplo, o facto de a quota de emprego com habilitações médias ter aumentado, no período entre 1985 e 1997, de 10,7% para 14,6%, enquanto ao nível dos graus superiores (licenciaturas e bacharelatos) se verificou uma subida de 3% para 6,1% (Figueiredo, 1999: 73).

Os resultados da crescente flexibilização e recomposição do tecido produtivo têm-se traduzido em novas segmentações onde se desenham claras diferenças na geometria empresarial, mas onde pontifica ainda uma grande dificuldade de renovação. Por vezes, a familiarização com as novas tecnologias alimenta a insegurança e cava novas divisões entre a força de trabalho, como acontece com os programas de formação profissional em áreas sujeitas à informatização, onde os sectores menos escolarizados e as camadas etárias menos jovens apresentam grandes dificuldades. No plano macroeconómico, a maior capacidade competitiva continua a ser protagonizada, em larga medida, pelos sectores tradicionais, que mantêm em vigor modelos de organização de cariz taylorista e são ainda largamente suportados pelo trabalho intensivo e pelos baixos custos salariais. Foi principalmente nestes sectores que o emprego mais cresceu, mas o seu esforço inovador em termos tecnológicos foi diminuto e a inovação introduzida foi sobretudo de natureza incremental.

Se tivermos em conta que a renovação geracional e o impacto das camadas mais jovens e escolarizadas no mercado de emprego se processa muito lentamente, facilmente se compreende a presença de lógicas contraditórias no seio das organizações, o que se traduz em comportamentos, também contrastantes, que muitas vezes se anulam mutuamente e favo-

recem a estagnação e a rotina das organizações. Muito embora a penetração de novos meios tecnológicos e sistemas informatizados esteja a alterar paulatinamente este estado de coisas, tais alterações têm lugar no contexto de uma crescente fragmentação dos processos de produção, que leva à conjugação perversa de variadíssimos vínculos laborais, onde prolifera o trabalho precário e os contratos a termo, além das múltiplas situações de subcontratação e desmembramento de empresas.

Assim, o problema da mentalidade empresarial e da cultura organizacional, tem de ser interpretado à luz das transformações laborais e sociais mais vastas, que vêm ocorrendo na sociedade portuguesa desde a década de 70. Uma sociedade onde no espaço de escassas duas dezenas de anos múltiplos processos de mudança conduziram o país a acentuar os seus contrastes em todos os domínios da vida social e económica. Cavaram-se divisões entre o litoral e o interior, entre espaços rurais e urbanos, entre sectores produtivos, entre diferentes gerações, entre a agricultura e a indústria, entre sectores sociais em declínio e novos sectores em processo de ascensão social. As lógicas tradicionalistas de uma sociedade semi-rural entraram em choque com os novos hábitos de consumo e estilos de vida modernos. Digamos que em Portugal, o pré-moderno e o moderno se justapõem em variadas esferas da vida, o que nos obriga a um cuidado especial se quisermos caracterizar as culturas organizacionais e a mentalidade dos empresários e gestores das nossas empresas. Isto é tanto mais importante quanto sabemos que o tecido industrial de alguns dos sectores nevrálgicos da economia se encontram fortemente disseminados em ambientes ainda marcados pelo universo rural, onde múltiplas actividades económicas e redes de solidariedade – da chamada «sociedade providência» – funcionam por vezes como complementaridade dos rendimentos salariais dos trabalhadores. Por outro lado, o rápido crescimento do sector público e empresarial do Estado, cuja expansão ocorreu sob um clima de forte influência sindical e de luta reivindicativa, teve, a nosso ver, consequências muito importantes do ponto de vista do desenvolvimento de culturas «unanimistas» e de resistência à mudança em vastos sectores laborais, especialmente na indústria tradicional e na administração pública. Se, além disso, tivermos em conta que no mesmo período se assistiu ao crescimento de sistemas fortemente burocratizados, facilmente concluímos que, quer as culturas de resistência sindical, quer a lógica corporativista se tornaram poderosos factores tendentes a contrariar ou bloquear o esforço de inovação e modernização das empresas e instituições.

Como enquadrar estas tendências num cenário onde a economia do conhecimento e as Novas Tecnologias da Informação jogam um papel cada vez mais decisivo? Para além das diferenças entre variados sectores e segmentos laborais, parece claro que a crescente presença de tecnologias avançadas – e não obstante a referida fragilidade dessa presença – induz

novos padrões de oportunidade e de carreira para os profissionais mais qualificados, ao mesmo tempo que segrega os grupos mais dificilmente reajustáveis às novas exigências de formação. Tal como tem ocorrido a nível internacional, também em Portugal se assiste ao surgimento de novas tendências de segmentação entre grandes empresas e pequenos negócios (Andrieu, 1999, Wareham, 1999). É cada vez mais notória a bipolarização que coloca, de um lado, as lógicas de liderança típicas dos grandes grupos económicos, onde têm lugar as grandes fusões e funcionam alianças estratégicas com base em processos de integração vertical, e do outro, o surgimento de inúmeros pequenos negócios, estimulados pela ausência da necessidade de quadros e de grandes estruturas burocráticas e pela facilidade de usufruir das novas tecnologias disponíveis (Almeida, 2000: 13).

Em suma, os diferentes sectores da nossa actividade económica evidenciam uma grande variedade de orientações e culturas organizacionais: quanto aos sectores mais tradicionais da indústria, permanecem, no caso das 1) pequenas empresas, as estruturas simples de gestão, marcadas pelo paternalismo e pelos objectivos de curto prazo; 2) nas médias empresas persiste uma orientação autoritária e centralista, guiada acima de tudo pelo desejo de lucro fácil; enquanto, por seu lado, 3) nas grandes empresas do sector terciário e na administração pública imperam os sistemas burocrático-mecanicistas ou as estruturas divisionalizadas; e 4) nas empresas mais competitivas e inovadoras persiste uma lógica de iniciativa baseada nos incentivos individuais, que se completa com o recurso às equipas semi-autónomas de profissionais especializados, por vezes na base da consultoria externa, e tende a prevalecer uma cultura tecnocêntrica.

Como temos vindo a referir, os efeitos da crescente competitividade do mercado e das iniciativas institucionais têm gerado alterações de alguma relevância em vários segmentos, mas os desafios futuros e as quebras de crescimento económico põem a nu abundantes carências. É por isso urgente tentar abrir novos caminhos para os problemas existentes. A partir de diversos estudos sobre a sociedade portuguesa neste domínio (em especial, Tavares, 2000; e Conceição e Heitor, 2001), permito-me sintetizar algumas das soluções que têm vindo a ser propostas: 1) reestruturação da actividade científica e criação de mecanismos de articulação entre o conhecimento criado nas universidades e a sua difusão na sociedade e nas empresas, isto é, mais eficácia institucional e maior proximidade dos centros produtores de conhecimento para com a realidade organizacional e social; isto pode traduzir-se, designadamente em, 2) promoção de cursos – intensivos e de curta duração – sediados nas universidades, que forneçam uma alternativa a jovens que concluíram o ensino secundário, vocacionados para a especialização em diferentes áreas profissionais; ou 3) organização de pós-graduações, especializadas ou transdisciplinares, preparadas em conjugação com associações empresariais e outros agentes económicos;

4) mais incentivos ao associativismo sustentado em redes de base local, que conjuguem os recursos do sistema educativo com o capital social existente e que se orientem para o empreendedorismo, envolvendo diferentes actores sociais e promovendo a cooperação entre a economia social, o terceiro sector e a iniciativa empresarial; 5) novas e mais consistentes redes e estratégias empresariais viradas para a inovação, enquadradas por uma orientação institucional mais adequada a uma economia de transição, como a portuguesa, por forma a combater o pessimismo incrustado no tecido empresarial; 6) criação de formas alternativas de financiar a inovação, através da promoção de contrapartidas apoiadas nos recursos e saberes existentes, de modo a incrementar novas formas de cooperação entre as empresas tradicionais e as novas empresas de base tecnológica, criando redes multipolares e interdisciplinares; 7) maior esforço no campo da formação profissional, em articulação com instituições educativas e os diferentes actores sociais e agentes de desenvolvimento, por forma não só a incutir novos conhecimentos e qualificações, mas a rearticular conhecimentos antigos e qualificações adquiridas pela experiência prática com as novas tecnologias e saberes científicos (cf. Boyer, *et. al.*, 2000; Lopes, 2001; Kovács e Castillo, 1998; Conceição e Heitor, 2001; Tavares, 2000).

## 5. Estruturas de poder e participação sindical

A incorporação de novas tecnologias e a progressiva absorção de maior volume de profissionais qualificados tende a favorecer sistemas de comunicação mais eficazes e uma maior flexibilização dos métodos de gestão de pessoal. Daí que, profundas reestruturações organizacionais se deparem geralmente com a resistência das inércias e lógicas de poder instaladas. Em Portugal, as estruturas de poder assumem especificidades particulares na vida social e organizacional, quer nos seus resultados materiais efectivos, quer no plano dos efeitos simbólicos que geram.

A tendência à sacralização do poder – tanto na sua forma institucional e política como nos diversos planos sócio-culturais em que o poder se inscreve – tem raízes muito antigas no nosso país. Quem protagoniza posições de poder é em geral investido de um simbolismo que desencadeia complexas teias de representações, comportamentos e jogos de alianças. A conhecida *distância ao poder*, que se inscreve no *programa mental* dos portugueses (a que se referiu Hofstede, 1980), espelha a elevada margem de tolerância que os subordinados admitem relativamente ao exercício da autoridade por parte dos seus superiores hierárquicos. Ora, isto, aliado ao baixo nível de individualismo – e portanto de iniciativa na disputa pela influência nas tomadas de decisão – e ainda à força dos laços de lealdade pessoais, própria de uma sociedade de desenvolvimento intermédio, favo-

rece amplamente as atmosferas facilitadoras de abusos de poder. Porque, por um lado, quem ocupa posições de destaque e lugares de chefia, regra geral, espera e exige uma dedicação sem limites por parte dos subordinados; e porque, por outro lado, os próprios subordinados contribuem, regra geral – através do consentimento, senão mesmo da «bajulação» –, para a amplificação dos recursos de autoridade que os seus chefes directos controlam.

Estas características espelham também as profundas desigualdades e clivagens que estão presentes na formação social portuguesa, quer em termos sócio-económicos e de recursos culturais e educacionais, quer no que se refere às orientações subjectivas e culturas de classe marcadas pelo ressentimento, aspectos estes que estão na base de atitudes de desconfiança, muitas vezes de recorte maniqueísta, que levam à rejeição de projectos de mudança e de inovação (Assunção e Bilhim, 1998)<sup>4</sup>. Quando se está perante processos de recente reestruturação do mercado de trabalho e paira no ar um conjunto de riscos e factores de ameaça, como o desemprego, torna-se fácil antever consequências negativas e atitudes pessimistas face aos programas de inovação; mas quando, como acontece geralmente, esses programas de inovação e de mudança organizacional não são acompanhados de negociações internas que envolvam os trabalhadores, as referidas reacções de desconfiança e resistência podem assumir contornos ainda mais graves. Os recentes fenómenos de violência psicológica ou *assédio moral* (Hirrigoyen, 1999), com todas as consequências patológicas a que têm conduzido, são justamente uma das formas que pode assumir a crescente pressão para a competitividade individual, o que tem ocorrido quer entre trabalhadores menos qualificados, quer entre profissionais altamente qualificados.

Um aspecto decisivo que importa ainda sublinhar prende-se com o problema da participação dos parceiros sociais e dos trabalhadores nos processos de mudança organizacional e inovação tecnológica. Na verdade, durante muito tempo o sindicalismo português manteve-se amarrado a estratégias de resistência e de defesa das regalias conquistadas pelos trabalhadores no pós-25 de Abril. Até aos anos 90, os principais sindicatos da indústria – sobretudo os filiados na CGTP – persistiram numa atitude de renitência face aos programas de reestruturação e centraram-se principalmente na defesa do emprego e dos direitos adquiridos. Em muitos processos de reestruturação, de falência e de fragmentação de empresas, os sindicatos foram ultrapassados pelas circunstâncias e perderam protagonismo, quer nos processos negociais, quer junto dos seus associados.

---

<sup>4</sup> Por exemplo, atitudes de resistência por parte dos segmentos menos qualificados foram detectadas por estes autores num estudo de caso centrado no sector das comunicações.

Porém, os efeitos da globalização neoliberal, com a crescente fragmentação do tecido produtivo e precarização das relações de trabalho, tornaram-se factores de enorme pressão sobre as estruturas sindicais. Em consequência disso, temos assistido à sua debilitação crescente e hoje começa a verificar-se uma mudança de mentalidade das lideranças sindicais levando-as a procurar novas respostas e a reinventar as suas formas de actuação e participação. O campo de preocupações dos sindicatos tem vindo a alargar-se para a escala transnacional e para problemas sociais e económicos mais diversificados, inclusive fora do trabalho. É inquestionável que o sindicalismo terá de ter um papel decisivo nas políticas de inovação tecnológica, de desenvolvimento económico e modernização das empresas e existem já incontestáveis sinais de evolução nesse sentido (Hyman, 1997; Costa, 2000; Ferreira, 1996; Silva, 2000; Estanque, 2001).

Os problemas relacionados com a inovação tecnológica justificam amplamente a necessidade de reforçar o papel dos sindicatos nos mecanismos de negociação, seja no âmbito da macro-concertação, seja no âmbito sectorial ou de empresa. No entanto, é sabido que o envolvimento dos trabalhadores e seus representantes nos processos de reestruturação não tem merecido a devida atenção por parte dos agentes económicos. O que os estudos existentes revelam é que, na generalidade dos casos, os processos de modernização das empresas são feitos sem o envolvimento das pessoas. E quando o são é «apenas nas fases de implementação e nas suas formas menos desenvolvidas (informação e consulta) (...), não há qualquer envolvimento dos abrangidos pela mudança na fase do planeamento» (Kovács e Castillo, 1998: 127-128). O resultado deste tipo de procedimentos é que, em muitos casos, aqueles que poderiam ser os principais dinamizadores da mudança organizacional, porque se sentem secundarizados ou marginalizados, apenas se conformam com as decisões tomadas, passando a trabalhar contrariados. Por essa razão, dificilmente se mobilizam em torno de um projecto de empresa que lhes diz pouco ou nada. Uma cultura de participação é, naturalmente, mais condizente com os sectores mais qualificados, que incorporam maior volume de conhecimento, mais capital social e que são mais recompensados no emprego. Assim, a inovação tecnológica pode favorecer as condições de maior participação, visto que, tendencialmente, favorece a renovação da força de trabalho e, por outro lado, sobretudo se for acompanhada por uma crescente endogeneização dos recursos humanos e de conhecimento por parte das empresas, obrigará a uma maior abertura e flexibilização dos modelos de gestão. Todavia, dados os baixos níveis salariais praticados em Portugal e os poucos recursos educacionais da maioria dos trabalhadores, torna-se irrealista desenhar projectos de estímulo à produtividade e esperar uma acrescida motivação pelo trabalho ou uma forte identificação com a «cultura de empresa», caso aquela componente não seja equacionada. Uma vez mais, isto vem reforçar o argumento

de que a dimensão social, para poder ajustar-se a programas de inovação tecnológica bem sucedidos, obriga a pôr em marcha todo um conjunto de procedimentos e políticas, em que a participação, a negociação e o envolvimento de todos os actores sociais implicados na vida organizacional constituem aspectos fundamentais.

## 6. Conclusão

Segundo os diversos indicadores disponíveis e alguns estudos têm confirmado (Cabral *et al.*, 2000), tanto os trabalhadores como a sociedade portuguesa no seu conjunto se mostram relativamente disponíveis para integrar projectos mais arrojados de inovação tecnológica. Mas, para que os mesmos possam ser concretizados há que atribuir especial atenção às múltiplas tensões e clivagens que atravessam o país e que estão presentes nas nossas empresas e organizações. Para além da importância decisiva dos mecanismos de concertação e diálogo social já instituídos – e que, obviamente, adquirem ainda mais sentido no quadro do modelo social europeu –, mesmo do ponto de vista organizacional, os modelos mais adequados à realidade portuguesa não podem, pelas razões atrás expostas, assentar na pura lógica individualista ou num neo-corporativismo uniformizante, à semelhança da chamada escola do *management* americano – que tende a ignorar os conflitos existentes no seio das empresas –, em particular se pensarmos no sector industrial.

Deste modo, as abordagens organizacionais mais próximas do *paradigma sócio-político*, desenvolvido por vários autores da escola francesa (Crozier e Friedberg, 1977; Crozier, 1989; Bernoux, 1998; Sainsaulieu e Segrestin, 1987), parecem mais consentâneas com a nossa realidade empresarial, uma vez que a cultura organizacional assim concebida deixa um maior espaço à diversidade, à conjugação de sub-culturas e interesses diferenciados, ao propor uma visão mais dinâmica de cultura de empresa, fundada nos mecanismos informais de negociação, na expressividade e iniciativa dos actores sociais. Para tanto, importa garantir as condições de envolvimento dos trabalhadores nos projectos empresariais inovadores. E isso implica que as iniciativas de reestruturação organizacional viradas para a inovação contemplem não apenas acções de formação e processos de negociação adequados – que acautelem a situação dos sectores mais precarizados e mais dificilmente reenquadráveis na dinâmica modernizadora –, mas, a par disso, uma política de formação profissional que saiba conjugar novos e «velhos» conhecimentos, isto é, que saiba tirar o melhor proveito tanto dos novos saberes incorporados pelas jovens gerações de trabalha-

dores e quadros qualificados como dos saberes implícitos, da habilidade e da experiência qualificante que muitos trabalhadores adquiriram ao longo da vida profissional e que tantas vezes são desaproveitados. Se nem sempre é possível um equilíbrio perfeito entre a dinâmica competitiva e a justiça social, há no entanto amplos espaços que sugerem um esforço mais consistente no sentido de compatibilizar essas duas lógicas. Entre outras coisas porque a primeira não só não se esgota em si mesma, como só tem verdadeiro alcance se contribuir para a realização da segunda.

Como alguém postulou, existe no nosso país um *Estado-corno-imaginação-do-centro*, isto é, um Estado que, sendo periférico ou semiperiférico, se tende a ver a si próprio como central (Santos, 1993), o que não é senão o reflexo das tendências profundamente contrastantes que têm sido repetidamente associadas à sociedade e à cultura portuguesas. Diversos intelectuais conotaram a natureza do «homem português» com uma atitude ambivalente que oscila entre o complexo de inferioridade perante os estrangeiros e uma «hipertrofia mítica» indutora de múltiplas quimeras megalómanas, conferindo, assim, uma coexistência dinâmica e duradoura entre lógicas de pré-modernidade, de modernidade e de pós-modernidade (Santos, 1994: 60-61). Talvez estes aspectos nos ajudem a compreender algumas das contradições detectadas na nossa sociedade, a respeito da relação com a inovação tecnológica, que discutimos ao longo deste texto.

Portugal parece encerrar em si um império de potencialidades no plano das intenções, da imaginação e da capacidade de adaptação subjectiva a realidades e situações novas, e, no entanto, continua a evidenciar uma profunda dificuldade e incapacidade no plano das realizações. As dificuldades organizacionais em levar por diante programas sustentados de mudança virados para a inovação e endogeneização de novas tecnologias assumem-se, portanto, como um problema fundamental que precisa de ser enfrentado. Sem dúvida que o trabalho vai continuar a oferecer-se como a esfera central das sociedades desenvolvidas do século XXI na construção de melhores padrões de vida e justiça social. Nesse contexto, a reconhecida criatividade dos portugueses, o seu sentido de solidariedade e a sua capacidade de adaptação a estruturas avançadas de organização – demonstrada pelos nossos emigrantes nos países centrais – podem vir a tornar-se os trunfos decisivos do nosso futuro colectivo.

## Bibliografia

- ALMEIDA, Filipe (2000), «O impacto humano na nova economia digital», Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra (working paper).
- ANDRIEU, Michel (1999), «A better future for Work?», *OCDE Observer*, Summer (pp. 53-55).
- ASSUNÇÃO, Fátima e BILHIM, João (1998), «Organização, Tecnologia e Actores Sociais», in APSIOT – VII Encontro Nacional, *Formação Trabalho e Tecnologia: para uma nova cultura organizacional*, Oeiras, Celta (pp. 25-38).
- BARRETO, António (org.) (2000), *A Situação Social em Portugal 1960-1999*, vol. II, Lisboa, Imprensa de Ciências Sociais/Instituto de Ciências Sociais.
- BECK, Ulrich (1992), *Risk Society: Towards a New Modernity*, Londres, Sage.
- BECK, Ulrich (2000), *Un Nuevo Mundo Feliz: La Precaridad del Trabajo en la Era de la Globalización*, Barcelona, Paidós.
- BERNOUX, Philippe (1998), *A Sociologia das Organizações*, Porto, RÉS.
- BOYER, Robert e HOLLINGSWORTH, J. Rogers (1997), «From National Embeddedness to Spatial and Institutional Nestedness», in J. HOLLINGSWORTH e Robert BOYER (eds.), *Contemporary Capitalism – The Embeddedness of Institutions*, Cambridge, Cambridge University Press.
- BOYER, Robert et al. (2000), *Para Uma Europa da Inovação e do Conhecimento*, Oeiras, Celta.
- CABRAL, Manuel Villaverde; VALA, Jorge e FREIRE, João (orgs.) (2000), *Trabalho e Cidadania – Atitudes Sociais dos Portugueses I*, Lisboa, ICS/ISSP.
- CONCEIÇÃO, Pedro e HEITOR, Manuel (2001), «Uma interpretação sobre a influência das dinâmicas de mudança tecnológica na inovação em Portugal», in CISEP – Centro de Investigação sobre Economia Portuguesa, *IV Conferência sobre a Economia Portuguesa – Como Está a Economia Portuguesa?*, Livro de Actas, Lisboa, CISEP.
- COSTA, Hermes Augusto (2000), «Identidades sindicais europeias em tempos de globalização», *Tempo Social*, 12 (1).
- CROZIER, Michel (1989), *L'Entreprise à l'Écoute: Apprendre le Management Post Industriel*, Paris, Inter Éditions.
- CROZIER, Michel e FRIEDBERG, Erhard (1977), *L'Acteur et le Système*, Paris, Seuil.
- ESPING-ANDERSEN, Gøsta (ed.) (1996), *Welfare States in Transition: National Adaptations in Global Economies*, Londres, Sage.
- ESTANQUE, Elísio (2001), «A Reinvenção do Sindicalismo e os Novos Desafios Emancipatórios: do despotismo local à mobilização global», in SANTOS, Boaventura de Sousa, *A Reinvenção da Emancipação Social* (relatório de pesquisa internacional em curso), Coimbra, CES.
- FERREIRA, António Casimiro (1996), *Problemas Actuais da Contratação Colectiva em Portugal e na Europa*, Lisboa, Fundação Friedrich Ebert.
- FIGUEIREDO, António Manuel (1999), «Emprego, integração no mercado de trabalho e o paradigma da sociedade do conhecimento – Uma perspectiva europeia das particularidades portuguesas», *Sociedade e Trabalho*, n.º 7, Ministério do Trabalho e da Solidariedade (pp. 67-79).

- FREIRE, João (1998), «Empresas e Organizações: Mudanças e Modernização», in VIEGAS, José Manuel Leite e COSTA, António Firmino da (orgs.), *Portugal que Modernidade?*, Oeiras, Celta Editora.
- GODINHO, Manuel Mira (1999), «Os Recursos Humanos em Ciência e Tecnologia: evidência de uma fragilidade estrutural», *Sociedade e Trabalho*, n.º 7, Ministério do Trabalho e da Solidariedade (pp. 115-133).
- HIRRIGOYEN, Marie-France (1999), *Assédio, Coacção e Violência no Quotidiano*, Lisboa, Pergaminho.
- HOFSTEDE, Geert (1980), *Culture's Consequences: International Differences in Work related Values*, Londres, Sage.
- HYMAN, Richard (1994), «Trade Unions and the Desaggregation of the Working Class», in Marino REGINI (ed.), *The Labour Movements*, Londres, Sage.
- HYMAN, Richard (1997), «Trade unions and interest representation in the context of globalisation», *Transfer – European Review of Labour and Research*, vol. 3, n.º 3/ November (pp. 515-533).
- KOVÁCS, Ilona (1992), «Novas tecnologias, recursos humanos e competitividade», in KOVÁCS, I. et al., *Sistemas Flexíveis de Produção e Reorganização do Trabalho*, Lisboa, CESO/I&D, PEDIP, DGI.
- KOVÁCS, Ilona e CASTILLO, Juan José (1998). *Novos Modelos de Produção, Trabalho e Pessoas*, Oeiras, Celta Editora.
- LASH, Scott e URRY, John (1987), *The End of Organized Capitalism*, Oxford, Polity Press.
- LOPES, Raul (2001), *Competitividade, Inovação e Territórios*, Oeiras, Celta.
- NAVILLE, Pierre e ROLLE, Pierre (1973), «A evolução técnica e suas incidências sobre a vida social», in FRIEDMANN, Georges e NAVILLE, Pierre *Tratado de Sociologia do Trabalho*, S. Paulo, Cultrix – Editora da Universidade de S. Paulo.
- O'HEARN, Denis (2000), «Globalization, the 'New Tigers' and the End of the Developmental State? The Case of the Celtic Tiger», *Politics & Society*, 28(1), 67-92.
- OFFE, Claus (1985), *Disorganized Capitalism*, Oxford, Polity Press.
- RDH – Relatório do Desenvolvimento Humano (2001), *Novas Tecnologias e Desenvolvimento Humano*. Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento Humano (PNUD), Lisboa, Trinova Editora.
- REGINI, Marino (ed.) (1994), *The Future of Labour Movements*, Londres, Sage.
- RUYSSEVELDT, Joris e VISSER, Jelle (1996), *Industrial Relations in Europe*, Londres, Sage.
- SAINSAULIEU, Renaud e SEGRESTIN, Denis (1987), «Para uma teoria sociológica da empresa», *Sociologia – Problemas e Práticas*, 3, Lisboa, CIES/ISCTE (pp.199-215).
- SANTOS, Boaventura de Sousa (1993), «O Estado, as relações salariais e o bem-estar na semi-periferia: o caso português» in Boaventura de Sousa SANTOS (org.), *Portugal – Um Retrato Singular*, Porto, Afrontamento.
- SANTOS, Boaventura de Sousa (1994), *Pela Mão de Alice – O social e o político na pós-modernidade*, Porto, Afrontamento.

- SANTOS, Boaventura de Sousa (1995), *Toward a New Common Sense: Law, Science and Politics in the Paradigmatic Transition*, Londres/Nova Iorque, Routledge.
- SANTOS, Boaventura de Sousa (2000), *A Crítica da Razão Indolente: contra o desperdício da experiência*, Porto, Afrontamento.
- SILVA, Manuel Carvalho da (2000), *Ação Sindical, Transformação e Desenvolvimento*, Porto, Campo das Letras.
- SILVA, Manuela, et al. (1990), *Empresários e Gestores na Indústria Portuguesa: valores, atitudes e comportamentos*, Lisboa, CISEP/ISEG, Relatório de Pesquisa (2 vols.).
- SIMÕES, V. C. (1996), *Inovação e Gestão de PME Industriais Portuguesas*, Lisboa, GEP – Gabinete de Estudos e Planeamento do Ministério da Economia.
- TAVARES, Luís Valadares (2000), *A Engenharia e a Tecnologia ao Serviço do Desenvolvimento de Portugal: prospectiva e estratégia, 2000-2020*, Lisboa/S. Paulo, Editorial Verbo.
- WAREHAM, Elynn (1999), «IT now stepping stone to CEO role», *Computing Canada*, vol. 25 (pp. 13-14).



## **FAMÍLIA E DESEMPREGO EM SÃO PAULO E LISBOA**

MARIA DA CONCEIÇÃO QUINTEIRO \*

### **RESUMO**

O trabalho avalia o impacto que o desemprego acarreta na organização familiar, na perspectiva da relação de género, nos contextos de São Paulo (Brasil) e de Lisboa (Portugal).

Apesar da equidade com os homens, que as mulheres alcançaram nos mundos económico, social e político, persistem em ambas sociedades valores e práticas que discriminam as mulheres. Entre outros, os homens e seus trabalhos são mais valorizados socialmente do que os das mulheres. A hipótese que orientou o projecto do qual resulta este trabalho, refere-se à concepção do homem responsável pelo sustento familiar, que vigora nas duas sociedades. Deste modo, o desemprego que em si, prejudica o relacionamento familiar, provocará efeitos mais negativos, caso incida sobre o homem.

### **1. Introdução**

O trabalho em questão foi extraído de outro mais completo, resultado de pesquisa comparativa entre São Paulo e Lisboa, que levou em conta o impacto do desemprego em algumas dimensões da vida familiar e pessoal dos entrevistados.

Neste trabalho serão apresentados aspectos da vida conjugal e pessoal dos desempregados e suas representações sobre a valorização do trabalho.

---

\* Pesquisadora do Núcleo de Pesquisas em Relações Internacionais – Universidade de São Paulo.

O roteiro que orientou as entrevistas relacionou-se diretamente com à hipótese e com os objetivos do projeto. Contemplou conjuntos de questões para:

- 1.º) situar os entrevistados socialmente, isto é, para conhecermos o contexto social onde desenvolvem suas vivências: de quais capitais dispõem – escolar, profissional, ocupacional; a qualidade de vida, alimentação e bens de consumo;
- 2.º) situar os entrevistados num contexto relacional familiar e não familiar – ensinamentos recebidos dos pais e que passam aos filhos – quanto às solidariedades, maneiras de desenvolver as relações entre os cônjuges, pais e filhos, valores partilhados sobre o trabalho doméstico e não doméstico;
- 3.º) situar os entrevistados na condição de desempregados – nas solidariedades, relações entre cônjuges, pais e filhos, dificuldades de obtenção de outro emprego, estratégias de sobrevivência no desemprego.

O universo da pesquisa foi composto por homens e mulheres vivendo o desemprego de longa duração (acima de 12 meses), com famílias constituídas: cônjuges e filhos, compartilhando das mesmas responsabilidades, quanto ao bem estar material e emocional de todos. Somente um dos cônjuges vive em situação de desemprego: o entrevistado.

Os desempregados pertencem a dois setores da economia paradigmáticos no actual processo de reestruturação produtiva: 1) a indústria com suas máquinas especializadas e a automação, enxugadora de enormes contingentes de mão-de-obra; 2) os serviços, que inicialmente absorvem parte da mão-de-obra expulsa da indústria, mas que, a olhos vistos, vêm se informatizando e também poupando mão-de-obra.

Os entrevistados da indústria, homens e mulheres, pertencem na sua grande maioria à indústria metalúrgica e trabalharam em fábricas de S. Bernardo e S. Paulo (Região Metropolitana de S. Paulo), e nos arredores de Lisboa e de Setúbal (Região de Lisboa e Vale do Tejo).

Dos entrevistados dos Serviços, em S. Paulo, a maioria trabalhava em S. Paulo, o mesmo se deu em Lisboa, em atividades de alta qualificação.

Os entrevistados homens da indústria e dos serviços encontram-se na faixa etária de 40-50 anos. As mulheres entre 30-40 anos.

Em Lisboa, os homens da indústria e dos serviços encontram-se na faixa etária dos 40-50 e 50-60 anos, as mulheres nos grupos etários de 30-40 e 40-50 anos.

A escolaridade dos entrevistados homens da indústria, de Lisboa e S. Paulo, não ultrapassa os quatro anos. Já a escolaridade das mulheres

é inferior à dos homens em S. Paulo, inclusive conta com uma analfabeta. Em Lisboa, a escolaridade é igual à dos homens.

Nos serviços, a escolaridade dos homens e mulheres, em Lisboa e em S. Paulo, é o curso superior completo ou incompleto, o que lhes proporciona, em tese, formação para desempenhar atividades que requeiram conhecimento.

Os desempregados da indústria, de Lisboa e S. Paulo, homens e mulheres, aprenderam o ofício no próprio emprego, na fábrica, com seus colegas. Nos serviços, poucos desempenharam atividades atinentes à competência técnica adquirida nos bancos escolares.

## **2. Família, trabalho e gênero**

Este projeto teve o objetivo de avaliar o impacto do desemprego na organização familiar em Portugal e no Brasil. Estes aspectos serão focalizados da perspectiva das relações entre os gêneros.

A relação entre homens e mulheres é afetada por duas forças sociais contraditórias e concomitantes. Ambas constituem parâmetros para o comportamento dos atores sociais: a) a persistência de valores sexistas; b) a equidade objetiva alcançada pelas mulheres a partir do acesso maciço ao mercado de trabalho, à educação formal e à revolução sexual feminina.

Um dos valores discriminatórios da relação de gênero consiste no fato de que o trabalho masculino tem mais valor do que o trabalho feminino. Esta avaliação social resulta da maneira como o homem é considerado socialmente: vale mais que a mulher (Quinteiro, 1996) e, por isto, é tido como provedor do sustento familiar. Conseqüentemente, aquela equidade objetiva advinda da inserção da mulher no mercado de trabalho e das demais conquistas da mulher, no âmbito da relação entre os gêneros, pouco atenua a discriminação sexista vigente. O trabalho assalariado feminino é considerado uma ajuda complementar ao trabalho masculino na família e na sociedade.

Frente ao desemprego, a desigualdade de gênero tem conseqüências imprevisíveis no interior da família. A concepção do homem provedor do sustento familiar é bastante enraizada nas sociedades. Diante dessa concepção, a hipótese que orientou o projeto, na qual se baseia este trabalho, é a de que o desemprego, além de acarretar prejuízo à relação entre homens e mulheres na família, produzirá efeitos mais negativos se o desemprego for masculino. Assim, o desemprego interfere na organização familiar de maneira diferenciada, dependendo sobre quem incidir, no homem ou na mulher.

A família é mais que um agrupamento de pessoas com laços de sangue e de afinidades, pois ela funda as solidariedades necessárias à convivência social e forja as identidades masculinas e femininas.

Em Lévi-Strauss e Mauss, a família começa a partir das trocas dos presentes no acto do casamento. A troca de mulheres (e de homens) simboliza a solidariedade, o princípio de reciprocidade e as alianças entre famílias e grupos sociais. O tabu do incesto, mais do que a proibição do casamento entre irmãos, pais e filhos, é também a imposição da exogamia e aliança, uma regra que obriga a mãe, as irmãs e as filhas a serem dadas para outro. É a suprema regra do dom, do presente, da troca (Mauss). A troca significa que o presente dado expressa, afirma e cria laços sociais entre os parceiros da troca – sua família e seu grupo social e, também, confiança, solidariedade, prestígio, nome e o acesso sexual.

A família constituída por dois adultos e sua descendência proporciona condições materiais, afetivas e simbólicas que garantem o pleno desenvolvimento moral, individual e social dos seus membros – a nova geração e o casal. Por isso, a família constitui-se, também, no *locus* privilegiado de aprendizagem de concepções, conceitos emocionais e responsabilidades que orientarão as novas gerações a se situar e agir na vida social.

A família como o *locus* da segurança emocional, por ser dependente do mundo do trabalho e da troca de mercadorias, não está livre dos constrangimentos sociais, pois não há no mercado a liberdade e igualdade entre os membros familiares (Habermas, 1984). Daí que a relação entre família e mercado de trabalho não se dá de maneira mecânica: operam mediações normativas, valores culturais e morais, que definem a disponibilidade real ou virtual dos homens, mulheres e jovens para enfrentar o trabalho (Silva Telles, 1994). Por exemplo, entre outros, a diferenciação salarial entre mulheres e homens; o desemprego atingir mais as mulheres e os jovens.

Também, como o *locus* onde homens e mulheres constroem uma identidade própria – (Singly). A família é por isso o *locus* da produção e reprodução da ideologia de género. Esta categoria é construída num patamar de entendimento que ultrapassou tanto os estudos sobre as mulheres que separavam homens e mulheres como termos antagónicos de uma equação, como os estudos das diferenças entre homens e mulheres interpretadas como biológicas ou naturais.

A categoria de análise género, conforme Gayle Rubin (1975), denomina o sistema sexo-género ao conjunto de arranjos que transformam a sexualidade biológica em um produto da atividade humana, é social, cultural e política. Salvo o facto biológico da concepção propriamente dita, os comportamentos individuais que culminam na concepção, no acto sexual, são sociais. Estes comportamentos são ações individuais relacionais entre um homem e uma mulher e têm um significado porque se socializam, ou seja, fazem parte do circuito da sociedade como um todo (Giannotti, 1975).

Homens e mulheres têm, do ponto de vista biológico, sexos e corpos diferenciados. Mas o que imprime significado a um corpo de mulher e a um corpo de homem, e o que os impulsiona a agir e pensar no feminino e no

masculino, é a relação que os envolve (Quinteiro, 1996). Género, pois, é uma categoria de análise relacional (envolve o homem e a mulher) e se refere à organização social das relações entre os sexos (Scott, 1986). Portanto, a definição de género traz implícitas as desigualdades sociais (culturais) que presidem as relações entre homens e mulheres, na família, no casal, na política, no trabalho, no lazer, etc.

A génese da desigualdade de género, na maioria das sociedades, é conceitualizada em termos de conjuntos de oposições metaforicamente associadas (Ortner e Whitehead, 1972). A metáfora usada neste trabalho, e também por muitos outros autores (Ortner, 1974; Ardner, 1993; Strathern, 1981), associa o homem ao espaço público, a mulher ao doméstico; o homem à cultura, a mulher à natureza. Tais associações têm sentido sociológico na medida em que cada termo da dicotomia tem uma valoração socialmente diferenciada. Uma valoração positiva para o conjunto homem-cultura-público e negativa para o conjunto mulher-natureza-doméstico. Essa valoração é diferenciada porque os homens eram, e ainda o são, associados à razão e as mulheres associadas à emoção (a dicotomia razão-emoção). Da perspectiva da valoração social, a razão confere a superioridade masculina e a emoção confere a inferioridade feminina (Quinteiro, 1996). Exemplos contundentes da valoração social diferenciada são as posições desiguais no mercado de trabalho, na família, no casal, na política, etc.

Consideramos a família o espaço doméstico fundamental para mudanças no espaço público, isto é, a igualdade entre homens e mulheres no mundo do trabalho e na política requer a reformulação da divisão sexual das posições familiares. Por exemplo, as responsabilidades devem ser partilhadas entre os parceiros conjugais e os filhos.

Como vimos, a oposição entre esfera privada e esfera pública, razão e emoção, cultura e natureza, é a que melhor simboliza a relação entre os géneros porque é carregada de conteúdos que indicam uma maneira de ser, agir e pensar, recortada pela superioridade masculina e a inferioridade feminina.

Esses dois conjuntos de oposição persistem, mas vêm se atenuando nas últimas décadas. As esferas pública e privada interrelacionam-se e são cada vez mais próximas na medida em que mulheres invadem o mundo da política, do trabalho, da escola, e os homens, ainda que em menor grau, assumem responsabilidades domésticas. Apesar das mudanças, a esfera doméstica ainda é considerada inferior porque continua a ser o espaço da reprodução e da socialização das crianças, o lugar simbólico e concreto da mulher. O cerne da importância da família está no fato de ser o centro da aprendizagem das concepções e conceitos emocionais, que afirmam a desigualdade entre os géneros. E por ser o lugar por excelência da aprendizagem, é também importante para reensinar outras concepções e conceitos emocionais que podem e devem ser calcados na equidade entre os géneros.

A divisão sexual na família enseja e é reforçada pela diferença da educação entre meninos e meninas, e constitui a base para as condutas e percepções futuras. As meninas aprendem a ser responsáveis na convivência familiar, nas tarefas do cotidiano. Já os meninos aprendem abstratamente a competir fora do grupo familiar; a adquirir *status*, a ter sucesso na esfera pública (Chodorow, 1974) e a buscar ocupações técnicas que garantam o sustento familiar. A valorização positiva do trabalho feminino tem como efeito, tanto nas meninas como nos meninos, a desconstrução de um dos pilares da iniquidade nas demais esferas da sociedade. Por isso, contribui para a construção da equidade entre gêneros, pois a inserção da mulher no mercado de trabalho por si só é insuficiente para a equidade entre os gêneros no espaço doméstico e na sociedade (Lupri, 1983; Neuhouser, 1989). Este padrão de educação diferenciada entre meninos e meninas existe no Brasil e em Portugal. A inserção no mercado de trabalho dos membros da família efetua-se de maneira diferenciada entre as mulheres, homens e jovens. Por exemplo, as condições de vida da população pobre estão diretamente ligadas a essa diferenciação. Quanto mais mulheres e jovens forem «provedores» (aqueles que sustentam a família), menos oportunidades de melhores condições de vida dessa família (Lopes e Gottschalk, 1990). Portanto, a situação familiar de homens e mulheres, bem como a sua qualificação, são sobremaneira condições para a sua inserção no mundo do trabalho (Hirata e Humphrey, 1994). Assim, meninos e meninas vão construindo sua identidade própria (Singly, 1996). As ações que envolvem manifestações de afetividade e cuidados com os outros são próprias das meninas e não dos meninos, e as meninas tendem a ser definidas como relacionais, isto é, voltadas para os papéis de mãe, irmã e esposa (Ortner, 1994). Parsons (1955) constatou que, no mundo do trabalho, as mulheres acabam por desempenhar funções análogas às da esfera privada: professores, trabalho social, secretárias, ocupações que dão suporte às atividades masculinas.

Daí que, a distribuição de autoridade e responsabilidade entre os gêneros na família pode ser relacionada com o gradiente de aproximação e distância que homens e mulheres mantêm com as esferas pública e privada. Ou seja, quanto mais a mulher estiver isolada no domínio privado, maior o seu grau de subordinação, menor o grau de autoridade e maior carga de responsabilidades. Isto significa que quanto maior for a separação entre espaço público e privado, mais a estrutura familiar é construída sobre a hierarquia que prioriza a autoridade e superioridade masculinas. A aproximação das duas esferas só se efetivará quando da inserção da mulher em pé de igualdade com os homens no mercado de trabalho e na política, e com a participação, em pé de igualdade, nas responsabilidades domésticas. No entanto, a participação crescente das mulheres nos bancos escolares, como a entrada massiva das mulheres no mercado de trabalho, nas últimas três

décadas, contribuíram pouco para a equidade na distribuição da autoridade e responsabilidade entre os cônjuges (Lupri, 1989; Neuhouser, 1989), mas a mudança e o avanço no cenário familiar e na construção da equidade entre os géneros é digno de nota.

No entanto, como vimos, a educação diferenciada na família traz diferentes conseqüências para ambos os sexos no mercado de trabalho.

A participação dos homens é determinada pelas oportunidades e ofertas de emprego e pela sua qualificação profissional. Os factores domésticos não interferem, ou interferem pouco, na demanda e oferta de trabalho masculino. Isto se deve ao facto de que o mundo do trabalho remunerado faz parte da identidade masculina, construída na família para ser o provedor familiar. O oposto ocorre em relação à participação da mulher no mercado de trabalho. A identidade feminina é construída em torno do mundo doméstico e familiar, por isso a entrada da mulher no mercado de trabalho depende muitas vezes não da capacitação profissional e oferta de empregos, mas da conciliação possível entre as suas responsabilidades familiares e profissionais (Bruschini, 1990). No geral, a assunção de um posto do trabalho pela mulher imputa-lhe uma dupla ou tripla jornadas de trabalho. Na verdade, o número de horas trabalhadas em casa é, com freqüência, similar ao número de horas de trabalho remunerado, variando com o número e a idade dos filhos.

Os célebres estudos sobre os desempregados de Marienthal (1930) de Lazarsfeld e sua equipa (1981) ilustram, emblematicamente, a diferenciação das identidades feminina e masculina constituídas a partir de diferentes aprendizados para o trabalho remunerado. Os homens desempregados de Marienthal, com a perda do trabalho, e este sendo entendido como o motor da vida social e de onde decorrem as demais actividades humanas, perderam o sentido do tempo, do lazer, da participação associativa e política. Já entre as suas mulheres, que só trabalhavam no afã do polir panelas, fazer a comida, lavar e passar a roupa, arrumar os filhos para a escola, o tempo continuava a lhes fazer sentido, porque ainda tinham uma existência social, dada pelo trabalho rotineiro doméstico.

A família também é primordial para assegurar as condições de sobrevivência dos indivíduos, indo além de sua capacitação e qualificação para o trabalho, na medida em que são as condições materiais que caracterizam a família que asseguram mais a sobrevivência dos seus membros do que as condições do mercado de trabalho, haja vista a diferença entre os níveis de pobreza das famílias chefiadas por mulheres.

As famílias também são importantes redes de apoio nas soluções contra o desemprego, como por exemplo na criação de pequenas e médias empresas – PMEs, conforme atestam os estudos de Guerreiro, (1996) e de Ferrão, Almeida e Sobral (1996).

O sistema de trabalho neste século sofreu mudanças de fundo, com conseqüências diretas sobre o mercado de trabalho e sua mão-de-obra. Uma avaliação dessas mudanças ajudar-nos-ão, enquanto pano de fundo, a avaliar o desemprego provocado pelo modelo em curso, no qual os entrevistados, desempregados de longa duração, de São Paulo e de Lisboa, são representantes. Encontram-se na travessia entre o modelo anterior que se esvai e o atual que se impõe cada vez mais depressa. Com o esgotamento e com as limitações deste modelo de trabalho e emprego, iniciou-se a transição da era industrial para a pós industrial (Castel, 1995).

No modelo de trabalho que antecede a este predominou a ideologia do progresso infundável que, aliado às conquistas dos trabalhadores organizados, determinou os seguintes fundamentos: pleno emprego, proteção social ampla, contrato de trabalho de duração indeterminada, etc.

O tempo que marcou as atividades da indústria generalizou-se e tornou-se a medida do tempo social, do ritmo da vida em sociedade, assim como as demais atividades econômicas.

Touraine identificou dois sistemas de trabalho: o sistema profissional e o sistema técnico, sendo a fase intermediária, do trabalho em cadeia e de série, considerada como coexistência contraditória daqueles sistemas.

Tanto no sistema profissional como na fase intermediária, a da «série», predominam os mesmos fundamentos: o dos pleno emprego, proteção social e contrato de trabalho de duração indeterminada. As redes de solidariedade, criadas entre os colegas de trabalho, supriam os iniciantes de conhecimentos necessários para o desempenho das atividades.

Os desempregados desta pesquisa vivenciaram esse «modus operandi», tanto é que todos, homens e mulheres desempregados da indústria de Lisboa e São Paulo, nenhum tinha além de 4 anos de escolaridade. E aprenderam o ofício trabalhando com os colegas

### **3. Impacto do desemprego na vida conjugal e pessoal**

O relacionamento conjugal dos entrevistados(as) é reflexo de como se sentem, dos significados atribuídos ao desemprego, das maneiras como o desemprego afeta cada um deles e, também, da compreensão e camaradagem de cada cônjuge.

Muitas das entrevistadas dos serviços e da indústria de Lisboa e São Paulo alega que o relacionamento conjugal não se alterou com o desemprego, algumas alegaram que ficaram mais unidas aos cônjuges, outras dizem que, por passarem mais tempo juntos, as desavenças começaram. Apenas algumas entrevistadas dos serviços de São Paulo falam dos atritos conjugais com mais veemência, e estas mesmas são as que mais

ênfatizam os sentimentos negativos provocados pelo desemprego – ansiedade, tensão, isolamento, dependência ao marido.

Em geral, a perda do emprego para as mulheres não coloca em questão suas identidades, podendo inclusive justificar, para as mulheres casadas, o regresso ao espaço doméstico (Hirata e Humphrey 1984) porque o seu trabalho, quase sempre, não está vinculado com projetos de carreira profissional sobretudo quando não é qualificado, pois a fraca qualificação, ou nenhuma, conduz a mulher a ter frágeis perspectivas de ascensão social via profissão e ater-se ao casamento e à maternidade como a razão de sua existência. Ou, como afirma Bruschini (1995), a inserção das mulheres no mercado de trabalho é transitória e é regida por uma identidade doméstica. Este cenário e estas concepções sobre a relação da mulher com o mercado de trabalho e profissão, vêm sendo alterados paulatinamente. Esta visão ocorre com muita frequência entre as detentoras de empregos sem ou pouca qualificação. Nas mulheres mais jovens e qualificadas observa-se o contrário, a tendência é para a conciliação entre a vida profissional e a vida doméstica.

Quanto aos entrevistados masculinos dos serviços de São Paulo e Lisboa, observamos que parte deles alega que o relacionamento conjugal mantém-se estável, outros dizem que a partir do desemprego têm mais atritos conjugais, e outros ainda, que os atritos transformaram-se em separações conjugais. Estas se verificaram entre os homens dos serviços de São Paulo, talvez porque em São Paulo o desemprego, não tendo o amparo social como em Lisboa, torna-se mais dramático. Por outro lado, o rebaixamento do padrão de vida para patamares inferiores é, no mínimo, grande desprestígio para a família, o que pode ser motivo de atritos conjugais. Há, também, em São Paulo, o fato de ser dado um peso relativamente menor às famílias comparado com o peso atribuído em Lisboa, onde o universo familiar tem enorme influência nas decisões importantes dos homens e das mulheres (Villaverde Cabral 1997). Em São Paulo, a decisão da separação conjugal parece ater-se mais ao universo familiar do casal e filhos e menos aos pais, irmãos e outros membros da rede de parentesco.

Entre os entrevistados homens da indústria de São Paulo e Lisboa, ao contrário, a maioria diz que o relacionamento conjugal não foi alterado e parte deles afirma que melhorou porque o casal ficou mais unido. Hirata e Humphrey (1989), também constataram que entre os desempregados da indústria há mais união familiar: «... é bom, continua a mesma coisa, às vezes, com alguma discussão pois já não entra o mesmo rendimento e ela tem que trabalhar mais para sustentar a minha falta; ela é mais sacrificada, tem que trabalhar todos os dias». «... não existe 'nenhuma diferença' e 'a mulher até se aproxima mais'».

Já entre os trabalhadores dos sectores informais da economia, como o trabalho sem qualificação e o trabalho intermitente, gera uma situação de

instabilidade e significa fragilidade no sustento familiar e incapacidade para desempenhar os papéis de pai e marido. Estas condições propiciam a desintegração familiar (Neves 1985, Wilson 1996).

Quanto ao impacto do desemprego do ponto de vista da vida pessoal vimos que todos os homens entrevistados de Lisboa e de São Paulo, da indústria e dos serviços, demonstraram que os sentimentos negativos decorrentes do desemprego são semelhantes aos constatados em Marienthal (Lazarsfeld, 1981) – o desespero, o tédio, a humilhação, a personalidade deprimida e a dignidade pessoal maculada. O tempo é passado nos bares, nos cafés, nos bancos dos jardins, na procura pelos antigos companheiros de trabalho e na procura por um posto de trabalho, ou ainda, fazendo «bicos» e, às vezes, fazendo cursos de atualização. Entre as mulheres estes sentimentos parecem não ter tanta dramaticidade, porque o desemprego não questiona suas identidades e não lhes ameaça a noção de dignidade (Silva Telles, 1994). Já para os homens, o desemprego atinge suas identidades de chefe de família, de provedor e de responsável pelo padrão de vida familiar, mesmo que suas esposas tenham os recursos para a manutenção familiar. Embora nos serviços todas as esposas dos desempregados detenham empregos qualificados, isto não é suficiente para atenuar a baixa estima masculina, uma vez que os mesmos se sentem não cumprindo a contento o papel de provedor, que ainda é associado, tanto na sociedade brasileira como na portuguesa, à imagem do trabalhador honesto e digno.

Entre as desempregadas da indústria de São Paulo e Lisboa, e entre a dos serviços de Lisboa, as mulheres entrevistadas alegam tanto sentimentos a) negativos de frustração, rejeição, isolamento, desespero, quanto sentimentos b) positivos de alívio, de tranqüilidade e de bem estar. Para estas o desemprego acabou com a correria anterior, com a falta de tempo para os cuidados da casa e da família, e aproximou mais o casal:

*«... ajudo a família toda, a minha filha e a mana mais velha que é quem precisa mais. Antes começava às sete da manhã, fazia a lida da casa, preparava a mala da filha porque ia para a avó; fazia o que havia para fazer e só me deitava à meia-noite ou à uma da manhã»*

*«não me sinto mal, tenho mais tempo para a família»*

*«cuido da casa e dos filhos, antes era muita correria, não dormia direito»;*

*«não é como eu queria, mas não me sinto mal»*

*«antes não havia tempo livre fazia tudo e trabalhava».*

Apenas entre as entrevistadas dos serviços de São Paulo a totalidade tem sentimentos negativos de ansiedade, isolamento, dependência e insegurança:

*«ando muito ansiosa, não gosto de viver às custas dos outros»*

*«sinto-me mal, sensação de perda da realidade»*

*«deprimida, rejeitada, não saber se posso cumprir com os compromissos».*

Chama a atenção a vivência da perda de amigos atestada por parte dos homens dos serviços e da indústria dos dois contextos. Nestes momentos de infortúnio é que normalmente as amizades são postas à prova. De facto, restam os poucos amigos, imunes ao estigma do desemprego, que prezam a amizade como valor em si, e não a partir dos benefícios materiais e simbólicos que possam dela usufruir.

A maneira de usar o tempo pelos desempregados, sobretudo os homens da indústria, e as repercussões negativas do desemprego na autonomia e na própria sobrevivência material, assemelham-se às dos desempregados de Marienthal (Lazarsfeld). Hoje há o agravante da incerteza, pois estes são desempregados da transição do modelo anterior de trabalho para o que está em curso. Poderão, inclusive, arranjar outro posto de trabalho, mas o trabalho será de outra natureza e conteúdo.

Sobreviverá às intempéries quem melhor se adequar às exigências do mercado ou quem criar o próprio emprego, através da fundação de uma micro-empresa, ou trabalhar por conta própria, pois o trabalho identitário, da realização pessoal, da construção da solidariedade, hoje é um bem escasso. Os desempregados de Marienthal não viveram a incerteza, os que voltaram ao trabalho, nem deram por ela e a vida continuou como antes.

Em geral, os entrevistados(as) de São Paulo e Lisboa, alegam dificuldades em conviver com tanto tempo livre, sem horário a ser cumprido, sem as rotinas que são reguladas trabalho remunerado. Na ausência do tempo ativo e rotinas correspondentes, inspirados no trabalho industrial, que era quem organizava a vida social, o tempo destes desempregados não é suficiente para a realização das tarefas quotidianas. O tempo social destes desempregados ainda não se reestruturou, para acompanhar a reestruturação produtiva em curso.

O trabalho, no modelo industrial, era o balisador do bem-estar e da disciplina necessária para a construção do conhecimento dos actores sociais. A ausência do trabalho e da conseqüente remuneração provocou malefícios psicológicos e materiais aos desempregados, pois na sociedade contemporânea o dinheiro, ao transformar-se na medida de valor das pessoas, quem não o tem, ou o tem pouco, não vale nada.

Os desempregados estão alijados deste tempo ativo, o do trabalho, que é estruturante de suas vidas, e buscam-no incessantemente. Mesmo que arranjem outras modalidades de trabalho – parcial ou temporário, por conta própria etc. – esta não lhes devolverá o trabalho nos moldes do da era industrial, no qual foram socializados. Resta-lhes uma longa caminhada para se reciclarem visando a um ajuste ao novo conceito de trabalho.

Muitos dos desempregados entrevistados de São Paulo e Lisboa, da indústria e dos serviços, fazem «bicos». Já as mulheres desempregadas, somente algumas dos dois contextos é que fazem «bicos»: trabalhos remunerados por conta própria ou algum trabalho em tempo parcial. Como não

consideram estes «bicos» como realmente um emprego (que lhes possa assegurar os antigos direitos trabalhistas) e pelo fato de não ser o que desejam, os encaram como transitórios, embora com rotinas próprias não conseguem identificar a rotina de outrora que as orientava o dia-a-dia:

*«o trabalho é para ocupar a vida e o tempo»*

*«antes tinha tempo para tudo, agora não, o tempo não rende»*

*«antes dominava o tempo, agora não, corro atrás dele»*

*«Há a parte das tarefas domésticas e dos trabalhos esporádicos. As tarefas domésticas não me chateiam, chateia-me é o tempo que tenho que disponibilizar para fazê-las. Uma boa parte do meu tempo é no sentido de fazer coisas para criar rendimento próprio».*

Os entrevistados têm disponibilidade aparente de tempo, porque é difícil de ser programado pelos homens, pois as mulheres desempregadas, continuam com os trabalhos domésticos que não se modificam. O tempo livre para os homens pode ser usado para procurar outro emprego, já o das mulheres não, apenas uma parte do tempo. De qualquer maneira, embora possa parecer desvantagem para as mulheres, a dedicação de parte do seu tempo livre aos cuidados domésticos, e não à procura de emprego, não o é. O estudo de Marienthal (Lazarsfeld, 1981) mostrou que essa rotina estruturada nas responsabilidades domésticas femininas é que lhes dava ânimo para não esmorecerem como os seus maridos desempregados.

O tempo dos entrevistados homens é ocupado pelos afazeres da procura de emprego, quando não estão executando os «bicos» que vão ajudando no orçamento doméstico. Entre os da indústria de São Paulo e Lisboa, procuram também os ex-colegas para conversar nos bares e cafés. Hirata e Humphrey (1994) observaram que os homens desempregados da indústria faziam «bicos» ligados à ocupação anterior, e as mulheres ligadas às competências domésticas. Em nossa pesquisa observamos que os homens em São Paulo, desempregados da indústria, fazem bicos de pedreiro, pintor de parede, encanador, electricista, carregador etc. Em Lisboa, a muitos dos desempregados da indústria, «trata da terra», cultivo de pequenas e micro propriedades em aldeias contíguas, o que ajuda, sobremaneira, na sobrevivência familiar. Tal contigüidade não existe em São Paulo, dado que o processo de conurbação envolve a cidade de São Paulo e os demais municípios que lhe fazem limites.

Já entre as mulheres da indústria de São Paulo e Lisboa, que exercem algum «bico», este sim, ligado às competências domésticas, como comprova a pesquisa de Hirata e Humphrey (1986) – costura, produção de salgados para serem vendidos, venda de roupas em domicílios e serviço doméstico remunerado, «diaristas», ou «a dias».

Observamos que as atividades dos entrevistados(as) de Lisboa e de São Paulo, desenvolvidas durante o desemprego, os «bicos», são hetero-

gêneos. Isto denota a grande versatilidade e criatividade de homens e mulheres desempregados diante de situações cruciais de risco na manutenção da sobrevivência, também observada por Hirata e Kergoat (1994).

Poderíamos deduzir que, diante da capacidade de criação e de improvisação da maioria dos desempregados de Lisboa e de São Paulo, os mesmos são portadores de uma polivalência laboral quotidiana e informal, exercida exteriormente às empresas das quais foram demitidos. Diante deste fato, o desemprego talvez devesse ser, em parte, repensado, já que no novo modelo de organização do trabalho, a criatividade, e a capacidade de iniciativa dos trabalhadores são requisitos no recrutamento do pessoal. Talvez as empresas devessem aproveitar o capital humano de que dispõem para requalificá-lo, antes de demiti-lo.

#### 4. Representações sobre a valorização do trabalho

A valorização do trabalho tem uma grande importância na educação que lhes foi transmitida e na que transmitem, por sua vez, aos filhos.

Simultaneamente ao interesse demonstrado em que os filhos estudem, aparece a aspiração de virem a conseguir ou a ter empregos estáveis.

Do mesmo modo, a maior aspiração de todas(os) desempregadas(os), da indústria e dos serviços, era conseguirem um emprego, fazendo uma distinção entre «um trabalho» e «um emprego», atribuindo a este a qualidade de ser um «trabalho com condições, com subsídios e com descontos, 13.º salário, férias, etc.».

Para os entrevistados, homens e mulheres, de Lisboa e de São Paulo, a significação do trabalho – estruturante e organizador das suas vidas – é constituída de quatro maneiras interrelacionadas. Esta significação aprendida dos pais, é transmitida aos filhos por meio de valores e conselhos que lhes são ensinados pelos pais e mães dos entrevistados:

- a) O trabalho é vital na vida das pessoas por ser a forma honesta para assegurar a sobrevivência material e simbólica dos atores sociais. É valorizado para a construção de uma vida melhor, para assegurar a pertença de cada um na sociedade.

*«é fonte de renda, assegura a sobrevivência»*

*«a única maneira de se ganhar a vida com honestidade»*

*«é importante para termos responsabilidades com a família»*

*«o trabalho ajuda a não se meterem em certos vícios»*

*«ser honesto e não faltar ao trabalho é tudo para ser alguém na vida»*

*«é importante para a formação de cada um»*

*«o trabalho é o que engrandece o homem».*

- b) É pelo trabalho que homens e mulheres realizam-se pessoal e profissionalmente. O trabalho ainda permanece o domínio para a realização de si, um lugar de crescimento pessoal.

*«o trabalho é para nos sentirmos úteis e ganhar o nosso sustento»  
«minha mãe nos dizia e eu digo aos meus filhos que é para a nossa realização profissional»*

*«é a maneira de ganhar a vida e da nossa realização pessoal»*

*«é essencial e inerente ao desenvolvimento do indivíduo»*

*«para sobreviver e se realizar honestamente»*

*«é o responsável pelo amadurecimento do indivíduo».*

- c) O mundo do trabalho amplia as redes de sociabilidade, a comunicação com os outros e treina as pessoas para o diálogo. Reforça laços pessoais, amplia os capitais sociais, tão importantes para a sobrevivência social e profissional dos atores sociais.

*«permite conhecer outras pessoas e fazer novas amizades»*

*«porque mostra a importância de saber conviver com os outros»*

*«ajuda a aprender a ouvir e a ponderar, o que os colegas dizem, as ordens dos superiores»*

*«ensina as pessoas a se virarem para conseguirem as coisas. Ensina as pessoas a fazerem articulações – conversar com um, com outro, ter informações para saber agir»*

- d) o trabalho é identitário social, porque a partir dele é que os atores sociais constroem as suas identidades sociais conectadas às noções de direitos e deveres.

*«o trabalho é importante porque ensina o respeito por nós e pelos outros»*

*«com o trabalho aprendemos a ter responsabilidades, os deveres e o respeito por nós e pelos outros»*

*«no trabalho aprendemos onde o meu direito termina e começa o do outro»*

*«o trabalho é tudo sem ele não somos ninguém»*

*«o trabalho é o que tem valor, o que vale, não precisa pisar nos outros para ser alguém»*

*«com o trabalho é que se aprende o valor das coisas»*

*«no trabalho se aprende a respeitar e a não aceitar ser maltratado»*

*«só com o trabalho nos sentimos realmente umas pessoas»*

*«é o que dignifica e engrandece o homem».*

De entre as quatro maneiras, ora vistas, vamos nos ater a esta última. Primeiro, porque nas representações sobre a valorização do trabalho

enquanto identidade social, esta percepção vem imbricada às noções de direitos e deveres. Isto é, a identidade construída – os sentimentos de pertencer e de ser, só fazem sentido articulados ao respeito por si e pelos outros, às obrigações consigo próprio e para com os outros – com a família, trabalho e sociedade. Segundo, porque estes entrevistados são desempregados remanescentes do sistema anterior de organização produtiva, e da anterior organização do trabalho, que a introdução das novas tecnologias e as novas organizações aboliram.

Antes, a organização hierárquica da empresa, os anos de experiência nas mesmas funções, conferiam qualificação ao trabalhador. Hoje, é a polivalência, o trabalho em equipe, contrato de trabalho de duração determinada. Antes, a alienação era devido à separação do trabalhador do seu produto, hoje o trabalhador é alienado, dominado pela identificação com as tarefas que lhe cabem (Dubet e Martuccelli 1998).

Estes entrevistados ainda representam o trabalho como a forma legítima que confere existência à vida em sociedade. Homens e mulheres desempregados, se realizaram e construíram suas identidades sociais na figura do trabalhador(a) honesto(a) e responsável.

O trabalho é para nossos entrevistados o centro da integração social e da organização de suas vidas. O desemprego afectou os seus projetos individuais e familiares. Muitos perderam o lugar social que conquistaram com o seu trabalho, perderam amigos, conforto material e prestígio.

A significação do trabalho, na definição das identidades sociais, começa a modificar-se com as mudanças trazidas com as novas tecnologias. Apesar do trabalho ainda ser o espaço privilegiado na realização de si e da construção identitária, é um dos elementos, não mais o único na organização da vida social.

Hoje, os atores sociais, provavelmente, não mais se definiriam exclusivamente e massivamente pela relação com o trabalho, definir-se-iam diante de outras relações, também. Agora, a significação do trabalho depende do lugar que o trabalhador ocupa na hierarquia, das condições de trabalho, pois este não é mais considerado como engendrando em si uma ética que dá sentido à existência humana (Weber, 1971). Tanto é que, para muitos trabalhadores, o trabalho é constrangimento, devido ao desgaste físico e mental, provocados pelas pressões dos superiores, dos ritmos de trabalho das condições do ambiente – ruídos, luz, higiene, etc. –, além de não lhes assegurar satisfatoriamente a sua sobrevivência material e emocional.

Todo os entrevistados, principalmente os dos serviços, homens e mulheres de Lisboa e São Paulo, desempregados do antigo sistema, nas suas avaliações consideram, também, uma das novas significações do trabalho, que é a da necessidade primordial de que o trabalho seja satisfatório sob todos os pontos de vista.

*«O trabalho precisa dar prazer às pessoas, elas têm que se sentir bem trabalhando»*

*«Tem que se gostar do trabalho para a realização pessoal, sentir-se bem no local, com as condições de trabalho, com o ambiente»*

*«Deve-se sempre trabalhar no que se gosta, quando se gosta fazemos melhor»*

*«O trabalho deve-nos agradar. Prefiro o desemprego a qualquer trabalho onde me sinta desrespeitado, espoliado».*

## **V. Considerações finais**

Os entrevistados desta pesquisa são desempregados remanescentes do modelo de trabalho que prevaleceu até há pouco, tanto é que, dos entrevistados da indústria, a maioria da indústria do automóvel, detêm no máximo, a escolaridade mínima de quatro anos primários, e uma das entrevistadas é analfabeta. Todos aprenderam o ofício com os colegas de trabalho. Os entrevistados dos serviços, todos com formação superior incompleta ou completa, mas também com qualificação inadequada às novas exigências.

Todos tiveram socialização semelhante no que diz respeito ao valor do trabalho dentro da vida social e pessoal, e estes valores, que foram aprendidos dos seus pais, são ensinados aos seus filhos, sendo desconhecido como estes valores serão reinterpretados à luz das mediações tão fundamentais como é a reestruturação em curso.

A exacerbação da máquina, da tecnologia e dos mercados, ora em curso, com certeza arrefecerá e será possível conciliar no mundo do trabalho o trabalhador e suas invenções.

O desemprego, provocou rearranjos tanto na reorganização do tempo social como na organização familiar da maioria dos entrevistados de São Paulo e de Lisboa, na medida em que todos fazem restrições aos hábitos de consumo, simbólicos e materiais, e criticam o desperdício de tempo abundante e inativo.

O impacto do desemprego, no que diz respeito ao relacionamento conjugal, para os entrevistados de São Paulo e Lisboa, trouxe desavenças, mas também reforçou a união conjugal. Algumas mulheres aproveitaram o desemprego para a tão sonhada volta ao lar, para cuidar melhor dos filhos, do marido e da casa, pois em geral, o desemprego não lhes ameaçou as identidades e a noção de dignidade. Já para algumas das entrevistadas dos serviços e da indústria dos dois contextos, alegaram atritos, mais que um bom relacionamento. Para alguns homens entrevistados dos serviços de São Paulo, o desemprego afetou drasticamente a organização familiar e o relacionamento conjugal. Estes alegaram que as desavenças exacerbaram-se a tal ponto, que culminaram em separações conjugais.

Estas separações não podem ser explicadas exclusivamente a partir da hipótese que norteou este projeto: o homem é o responsável pelo sustento familiar. Isto é importante, tem peso, mas é relativizado, já que as esposas de todos os entrevistados dos serviços têm emprego qualificado. Esta hipótese deve ser associada a outras dimensões culturais. Em São Paulo, o amparo ao desemprego é débil se comparado ao que existe em Lisboa. Em São Paulo, como nos demais grandes centros urbanos brasileiros, parece que os indivíduos adultos portam maior autonomia de ação em relação aos seus familiares do que em Lisboa. Aqui, somente para as grandes decisões é que as famílias são consultadas.

Em São Paulo vige uma cultura do desperdício que permeia vasta porção da sociedade, o que é pouco observado em Lisboa. Frente às pequenas restrições do consumo de qualquer ordem, quando o salário é a maior parte da renda, ou a única, estes desempregados, sobretudo os de alta qualificação, são estigmatizados pelas redes de sociabilidade, que eles a duras penas construíram. A alta qualificação é necessária para a empregabilidade, portanto, para assegurar a competição do trabalhador no mercado de trabalho. O que observamos entre os desempregados dos serviços que têm boa formação e qualificação, e principalmente em São Paulo, onde o desemprego é menos protegido do que em Lisboa, uma forte discriminação sofrida em relação a seus pares. O desemprego é encarado como deficiência profissional do trabalhador, incapaz de manter seu posto de trabalho e rendimento. Os homens deste segmento de trabalhadores são mais estigmatizados do que as mulheres.

Todos os entrevistados, homens e mulheres dos serviços e da indústria de São Paulo e de Lisboa, apontam quatro elementos comuns sobre a valorização do trabalho conectada às responsabilidades sociais, no que diz respeito a orientação que dão aos seus filhos:

- a) o trabalho como a forma honesta da sobrevivência material e simbólica dos atores sociais;
- b) o trabalho é a forma para realização pessoal e profissional;
- c) o trabalho amplia as redes de sociabilidade;
- d) o trabalho é identitário, engendra em si o sentido da existência humana.

Todos os entrevistados, de São Paulo e de Lisboa, vivenciaram os seus empregos no sistema anterior de organização do trabalho e produtiva, que não é mais o predominante desde a introdução de novas tecnologias. Por isso, para eles, o trabalho naqueles moldes ainda é a matriz de significados e de valores, portanto, elemento central na integração e na organização da vida social, haja vista a orientação que dão aos seus filhos.

## Bibliografia

- ARDNER, Shirley (1993), *Defining Female. The nature of women in society*, Oxford, Berg Publishers.
- BECKER, A. Howard (1994), *Métodos de Pesquisa em Ciências Sociais*, Ed. Hucitec, São Paulo.
- BOUDON, R. e LAZARSFELD, P. (1965), *Le vocabulaire des sciences sociales. Concepts e indices*, Paris, Mouton.
- BRANT, C. Vinícius (1989), *São Paulo, trabalhar e viver*, Comissão de Justiça e Paz de S. Paulo, São Paulo, Brasiliense.
- BRUSCHINI, M. C. (1995), «Desigualdades de género no Mercado de Trabalho Brasileiro: o trabalho da mulher nos anos 80» in FERNANDES, R. (org.), *O trabalho no Brasil no limiar do século XXI*, São Paulo, LTR.
- CABRAL, Manuel V. (1997), *Cidadania Periférica e Equidade Social em Portugal*, Oeiras, Celta.
- CASTEL, R. (1995), *Métamorphoses de la Question Sociale: Une Chronique du Salarariat*, Paris, Fayard.
- CHODOROW, N. (1974), «Family structure and feminine personality» in Z. M. ROSALDO e L. LAMPHERE (eds.), *Women, culture and society*, Stanford, Stanford University Press.
- DUBET, F. e MARTUCELLI, D. (1998), *Dans quelle société vivons-nous?*, Paris, Seuil.
- DURKHEIM, Émile (1977), *A Divisão do Trabalho Social*, Presença, Lisboa.
- FARIA, Vilmar (1992), «A conjuntura social brasileira», *Novos Estudos*, n.º 33, Cebrap, São Paulo, pp. 30-45.
- FERRÃO, João; ALMEIDA, A. e SOBRAL, J. M. (1996), *As condições sociais da empregabilidade: uma topologia das novas empresas e empresários*, Instituto de Ciências Sociais, Universidade de Lisboa, Lisboa.
- FOUGEYROLLAS-SCHEVEBEL, D. (1996), «Le travail domestique: économie des servitudes et du parage» in H. HIRATA e D. SENOTIE, *Femmes et Partage du travail*, Paris, Syros.
- FREIRE, João (1993), *Sociologia do Trabalho: uma introdução*, Afrontamento, Porto.
- GIANNOTTI, J. A. (1984), *Acabou o capitalismo é a barbárie?*, São Paulo, Presença, Caetés, pp. 37-52.
- GUERREIRO, Maria das Dores (1996), *Famílias na actividade empresarial. PMES em Portugal*, Oeiras, Celta.
- HABERMAS, Jürgen (1984), *Mudança Estrutural da Esfera Pública*, Rio de Janeiro, Tempo Brasileiro.
- HIRATA, H. e HUMPHREY, J. (1994), «Estruturas Familiares e sistema produtivo: família operária na crise», *Tempo Social*, vol. 4, n.º 1-2, São Paulo, Universidade de São Paulo, pp. 111-154.
- HIRATA, H. (1992), «Nouvelles technologies, qualification et division sexuelle du travail», in TREMBLAY, *Travail et Société*, Quebec, Universidade do Quebec, Ed. Agence d'Arc.
- IKEDA, M. e NAJBERG, S. (25/09/1998), «Estudo para o Programa de Desenvolvimento Econômico das Nações Unidas», *O Estado de S. Paulo*, São Paulo, B1.

- LAVINAS, Lena (1996), «Aumentando a competitividade das mulheres no mercado de trabalho», *Estudos Feministas*, vol. 4, 1/96, Rio de Janeiro, IFCH/UFRJ-PPCIS/UERJ.
- LAZARSFELD, P. (1981), *Les Chômeurs de Marienthal*, Paris, Ed. Minuit.
- LEMAIRE, Jean D. (1988), *Le Couple: sa Vie, sa Mort*, Payot, Paris.
- LOBO, Elizabeth S. et al. (1986), *O Sexo do Trabalho*, Rio de Janeiro, Paz e Terra.
- LOPES, Juarez R. B. e GOTTSCHACK (1990), «Recessão, pobreza e família: a década mais do que perdida», *São Paulo em Perspectiva*, São Paulo, Fundação Seade, 4 (1), pp. 100-109
- MARUANI, Margaret (1998), *Les Nouvelles Frontières de l'inégalité – Hommes et femmes sur le marché du travail*, Paris, La Découverte.
- NEVES, Delma P. (1985), «Nesse terreiro galo não canta. Estudo do caráter matriforal de unidades familiares de baixa renda», *Anuário Antropológico*, UFC/Tempo Brasileiro, Rio de Janeiro, pp. 25-38.
- ORTNER, B. S. (1974), «In female to male as nature is to culture?» in Z. M. ROSALDO e L. LAMPHERE (eds.), *Women, culture and society*, Stanford, Stanford University Press, pp. 109-126.
- ORTNER, B. S. e WHITEHEAD, H. (eds.) (1981), *Sexual Meanings. The cultural construction of gender and sexuality*, Cambridge, Cambridge University Press.
- PARSONS, Talcott e BALES, R. (1955), *Family, socialization and interaction processes*, Glencoe Illinois, The Free Press.
- PIRES DE LIMA, Marinús (1992), *A ação sindical e o desenvolvimento, uma intervenção sociológica em Setúbal*, Lisboa, Ed. Salamandra.
- PRONOVOST, Gilles (1996), *Sociologie du Temps*, Paris, De Boeck Université,
- QUINTEIRO, M. C. (1996), «Contribuição para os Estudos das relações entre os géneros», *Plural*, n.º 3, São Paulo, Universidade de São Paulo, pp.122-134.
- ROGERAT, C. e SENOTIER, D. (eds) (1996), «De l'usage du temps de Chômage» in H. HIRATA e D. SENOTIER, *Femmes et Partage du Travail*, Paris, Syros,73-86
- RUBIN, Gayle (1975), «The traffic in women: notes on the political economy of Sex» in R. REITER (ed.), *Toward an anthropology of women*, New York, Monthly Review Press, pp. 157-210.
- SINGLY, François (1996), *Le Soi, le Couple et la Famille*, Paris, Nathan.
- TELLES, V. Silva. (1994), «Família e Trabalho: precariedade e pauperismo na Grande São Paulo», *Revista Brasileira de Estudos Populacionais*, vol. 11, n.º 2 (Jul./ho/Dezembro), São Paulo, pp. 37-52.
- TOURAINÉ, Alain (1989), *La société post industrielle*, Paris, Ed. Denoël.
- VAZ, Izabel (1997), *As formas atípicas de Emprego e a Flexibilidade no mercado de trabalho*, Ministério para a qualificação e o Emprego, Departamento de Estudos e Planeamento, Lisboa.
- VICENTE, Ana (1998), *As mulheres em Portugal na transição do milénio*, Lisboa, Multinova.
- WEBER, M. (1971), *Ensaio de Sociologia*, Rio de Janeiro, Zahar.
- WILSON, J. W. (1996), *When the Work Disappears*, New York, A. E. Knopf.

## Outras referências bibliográficas

*Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres* (1994 a 1997), publicações diversas, Lisboa, CIDM,

*Fundação Sistema Estadual de Dados Estatísticos – Seade*, São Paulo, Seade.

*Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE*.

*Instituto Nacional de Estatística – INE*.

*O Estado de S. Paulo*, pág. A.18, 24/05/1998.

## A N E X O S

### Taxas de desemprego por sexo

	Portugal			RLVT			RMSP		
	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M
1995	7,2	6,4	8,0				5,0	4,9	5,1
1996				8,9	7,7	10,2			
1997				7,8	6,6	9,2	8,5	8,2	8,9
1998	5,0	4,0	6,3						
1999 (1.º sem.)	4,6	3,9	5,4				8,0	7,6	8,5

INE, Nova Série.

IBGE, Pesquisa mensal de emprego.

RMSP – 1995 e 1998, referem-se ao mês de Janeiro.

### Portugal – taxas de desemprego por sexo e jovens dos 15 aos 34 anos de idade

	1995			1998		
	Total	H	M	Total	H	M
Jovens dos 15 aos 34 anos	11,6	10,4	13,0	7,5	5,7	9,4

INE, Inquérito do Emprego, nova série.

### Distribuição dos desempregados por faixa etária (%) – RMSP

<b>Faixa etária</b>	<b>1995</b>	<b>1996</b>	<b>1997</b>
10 a 14 anos	7,1	6,1	4,9
15 a 17 anos	16,1	15,9	15,6
18 a 24 anos	30,4	29,3	29,8
25 a 39 anos	31,2	32,2	32,4
40 anos e mais	15,1	16,4	17,3

Seade, Pesquisa de Emprego e Desemprego.

### Taxas de desemprego por níveis de instrução – Lisboa e Vale do Tejo

	<b>Total</b>	<b>Nenhum</b>	<b>1.º ciclo</b>	<b>2.º ciclo</b>	<b>3.º ciclo</b>	<b>Secundário</b>	<b>Médio</b>
1996	8,9	8,2	7,7	12,7	10,3	7,3	4,5
1997	7,8	6,8	7,3	10,7	9,8	4,7	3,4

INE – Inquérito ao Emprego.

NOTA: O 1.º ciclo corresponde aos primeiros 4 anos de escolaridade; 2.º ciclo ao 5.º e 6.º ano; 3.º ciclo ao 7.º, 8.º e 9.º anos; o secundário aos 10.º, 11.º e 12.º anos; o Superior é igual ao superior no Brasil.

### Distribuição dos desempregados segundo instrução – RMSP (%)

	<b>1995</b>	<b>1996</b>	<b>1997</b>
Analfabeto	4,6	4,0	3,5
1.º grau completo	52,8	52,3	50,9
1.º grau completo + 2.º grau incompleto	23,8	24,9	26,1
2.º grau completo + 3.º grau incompleto	15,2	15,2	15,8
3.º grau completo	3,6	3,6	3,7

Seade, Pesquisa Desemprego e Desemprego.

NOTA: 1.º grau – do 1.º ao 8.º anos; 2.º grau – 9.º ao 11.º anos; 3.º grau – superior.



## **O FUTURO DO TRABALHO E OS CAMINHOS DA FORMAÇÃO SINDICAL**

HERMES AUGUSTO COSTA \*

### **RESUMO**

Este texto discute o futuro do trabalho em articulação com o tema da formação sindical. Na primeira parte, são recuperadas algumas transformações do capitalismo mundial e seus impactos sobre o trabalho e a acção sindical. Na segunda parte, centrada na realidade laboral portuguesa, constata-se, por um lado, que a fraca qualificação da sua força de trabalho é um desafio amplo a superar. Por outro lado, sugere-se que há um caminho importante a percorrer também ao nível da formação levada a cabo pelos próprios sindicatos. Nesse sentido, propõem-se cinco tarefas para melhorar a formação sindical: rejuvenescer os quadros sindicais; apostar no *e-sindicalismo*; implementar uma cultura de formação sindical *intra-* e *inter-* sindical; conceber a formação sindical enquanto exercício de acção colectiva; e implementar uma formação sindical cidadã.

### **1. Introdução**

Qualquer reflexão, mesmo que breve como a que se segue, que procure discutir o futuro do trabalho nas nossas sociedades dificilmente omitirá a referência, ainda que *en passant*, a distintos pontos de vista tendentes a debater ou a questionar a sua importância. Parece constatar-se que grande parte das análises sobre o trabalho põem ênfase nos riscos e dificuldades

---

\* Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra e Centro de Estudos Sociais.

que lhe estão associados. Ora, são essas análises do trabalho enquanto «recurso esgotável» – anunciado pelas incertezas quanto ao emprego e pelas certezas quanto ao desemprego – que, a meu ver, precisamente lhe conferem uma maior centralidade e, conseqüentemente, uma atenção teórica e empírica redobradas.

Na *primeira parte* deste artigo, recupero, justamente, algumas das principais transformações do capitalismo mundial que moldaram tanto o passado do trabalho como condicionarão o seu futuro próximo. A partir delas concentro-me, na *segunda parte*, numa das facetas em que o discurso de políticos, especialistas em relações de trabalho e sindicalistas vem insistindo na sociedade portuguesa e que se prende com a necessidade de dotar o trabalho de um imperativo de qualificação. A este propósito, procurarei realçar qual o papel e a atenção que o sindicalismo português vem reservando à formação sindical. Ao fazê-lo, estou a questionar também os poderes do próprio sindicalismo português nesta matéria. Inevitavelmente, algumas questões em aberto se levantam a este respeito: Será que os caminhos da formação sindical nos indicam o «futuro do futuro» do trabalho ou tão só a confirmação de uma aspiração mal sucedida do seu passado? Que espaço reservam as principais organizações sindicais portuguesas para a formação sindical? Será a qualificação dos quadros sindicais uma condição indispensável para a qualificação do próprio trabalho?

## **2. As transformações do capitalismo mundial e seus impactos sobre o trabalho**

São vários os argumentos que têm vindo a questionar a importância do trabalho, tendo sobretudo em mente a realidade dos países desenvolvidos. De entre eles, Santos (1994: 265) destaca os seguintes: o desenvolvimento capitalista, com a robótica e a automação à cabeça, evoluíram gradualmente para uma sociedade de lazer, criando condições progressivas para libertar o homem do trabalho produtivo; os dispositivos culturais que orientam a acção humana são cada vez menos determinados pela acção humana e mais por práticas sociais situadas fora do espaço da produção, passando a interacção, em vez do trabalho, a constituir-se como principal referência de sociabilidade; a diminuição da importância do espaço-tempo da produção deu-se a partir do momento em que o movimento operário, os sindicatos e os partidos operários se renderam, no final da década de sessenta, à lógica capitalista a troco de aumentos salariais, segurança no emprego e outros benefícios sociais, transformando o capital no único horizonte possível de transformação social; etc. Devido às transformações induzidas pelo capita-

lismo mundial<sup>1</sup>, responsáveis pelo enfraquecimento dos valores da sociedade laboral nos países ocidentais, é posta em causa a aliança histórica entre capitalismo, Estado nacional e democracia (Beck 2000: 12).

Por outro lado, tendo por referência principal a realidade brasileira, Francisco de Oliveira (2000: 162) refere que o que está em jogo «é a destruição desse trabalho integrador ao longo dos séculos» e a deslegitimação do seu estatuto e do seu significado: «não é que não exista mais trabalho. Mesmo com todas as modificações tecnológicas, todas as pessoas (...) continuam a sair todos os dias para tentar dar uma significação ao que quer dizer *trabalho*. O que quer dizer *trabalho* transformou-se em um significado no campo dos direitos humanos mais amplos, pavimentando e sustentando, na verdade, a criação de novos direitos». Desse modo, num contexto generalizado de «desconstrução do mundo do trabalho» – patente na ocorrência de mudanças na sua organização interna, no tecido produtivo, na precarização do emprego, etc. (Boultanski e Chiappello, 1999: 291e ss.) – fala-se mesmo numa «brasileirização» do ocidente que permite a «irrupção do precário, descontínuo, impreciso e informal<sup>2</sup> nesse forte que é a sociedade do pleno emprego no ocidente» e que, por consequência, faz com que a progressiva desregulação e flexibilização das relações laborais transforme a sociedade laboral numa sociedade de risco (Beck, 2000: 9; 11; 102 ss.). Todo o conjunto de actividades informais que funcionam à margem dos circuitos normais da economia é, assim, anunciador de outras tantas desigualdades do tecido produtivo, pois incorporam irregularidades que confirmam o peso das lógicas de exclusão social (Ferreira e Costa, 1998/99: 143). Como refere Santos (1998: 23-24), a crise da contratualização moderna caracte-

---

<sup>1</sup> De entre as transformações recentes do capitalismo mundial que têm vindo a provocar impactos desestruturadores sobre o «trabalho» salientam-se as seguintes: a acção das empresas multinacionais converte as economias nacionais em economias locais, dificultando os mecanismos sindicais de regulação nacional; o aumento do desemprego estrutural gerador de processos de exclusão social; a deslocalização dos processos produtivos e a predominância dos mercados financeiros sobre os mercados produtivos; uma crescente segmentação dos mercados de trabalho que conserva os segmentos degradados da força de trabalho abaixo do nível de pobreza; o desenvolvimento de uma cultura de massas dominada pela ideologia consumista e pelo crédito ao consumo; o aumento dos riscos contra os quais os seguros apropriados se revelam inacessíveis à grande maioria dos trabalhadores, etc. (Santos, 1995: 134-135); cf. também, entre outras, as análises de Ferrera, Hemerijck e Rhodes (2000), sobre as transformações operadas nos vários modelos de «capitalismo de bem-estar» do pós-Guerra, e de Lecher e Naumann (1994: 3; 4; 87-88), sobre as implicações dessas transformações na acção sindical.

<sup>2</sup> No contexto brasileiro, mas no que diz respeito apenas ao Município de São Paulo e a uma cidade que é um dos principais pólos económicos do Brasil, o sector informal representava praticamente 50% da força de trabalho, tendo crescido 34,4% na última década (CUT, 2000: 22). Para Beck (2000: 201), se a brasileiração do ocidente se confirmar «dentro de 10 anos um em cada dois empregados trabalhará «à brasileira»».

riza-se pela predominância estrutural dos processos de exclusão sobre os processos de inclusão. E não obstante estes processos chegarem mesmo a vigorar segundo formas avançadas que permitem uma compatibilização virtuosa dos valores da modernidade – liberdade, igualdade, autonomia, subjectividade, justiça, solidariedade –, o que é certo é que tais processos se reportam a grupos cada vez mais diminutos, ao passo que as formas de exclusão são impostas a grupos muito mais amplos. Perante a erosão crescente do direito ao trabalho e dos direitos económicos e sociais, combinada com o aumento do desemprego estrutural, assiste-se à «passagem dos trabalhadores de um estatuto de cidadania para um estatuto de lumpen-cidadania» (Santos, 1998: 28).

Balizados pela realidade francesa, Boulanski e Chiappello (1999: 344 ss.), por seu lado, reportam-se ao enfraquecimento das defesas do mundo do trabalho, debruçando-se sobre a dessindicalização, que consideram responsável pelo enfraquecimento dos instrumentos de crítica ao serviço dos sindicatos, pela mudança na relação de forças entre empregadores e empregados (desfavorável aos segundos) e pela reestruturação do próprio capitalismo. Para estes autores, a dessindicalização é ao mesmo tempo um sintoma e uma causa da «crítica social», isto é, de uma crítica que foi incapaz de acompanhar as transformações tecnológicas do capitalismo. Afinal, o argumento central de ambos é o de que a verdadeira crise não reside no capitalismo mas na crítica ao capitalismo, ou, como diria Ulrich Beck (2000: 13), «o único inimigo potente do capitalismo é precisamente o capitalismo». Em geral, as dificuldades encontradas pelos sindicatos e partidos de esquerda têm que ver com a ausência de modelos de análise e de argumentos de oposição sólidos resultante da decomposição dos esquemas ideológicos que até ao momento haviam assentado na representação da sociedade em termos de classes sociais. Como no caso da dessindicalização – que reflecte a perda das identidades sociais dos sindicatos e o avanço da individualização das relações de trabalho –, Boulanski e Chiappello (1999: 376 e ss.) consideram que é nas transformações do capitalismo que reside uma das causas da crise do modelo das classes sociais, pois num contexto em que o Estado-nação já não é o responsável por uma concepção de sociedade entendida como um conjunto de grupos sócio-profissionais, torna-se cada vez mais ténue a fronteira entre empregáveis e não empregáveis e entre emprego e marginalização. Para Beck (2000: 25-29), o desvanecimento da sociedade de classes e o aumento das desigualdades sociais é uma das imagens de marca da «modernização reflexiva»<sup>3</sup> que traduz a transição da «primeira modernidade», definida pela vida colectiva, pleno emprego e pelo Estado nacional e assistencial, para a «segunda

---

<sup>3</sup> Sobre esta discussão, cf. Giddens, Beck e Lash (1995).

modernidade», definida pelo retrocesso do trabalho remunerado, pela individualização, pela globalização, pelas crises ecológicas.

As principais transformações na natureza do capitalismo conduziram a uma «mercantilização da própria cultura humana» que permite sustentar que «o grande cisma, na nova era, é entre aqueles cujas vidas estão cada vez mais no ciberespaço e os que nunca terão acesso a este novo reino da existência humana» (Rifkin, 2000). Perante um «capitalismo globalizado e em rede» típico de uma «era capitalista/ligada em rede/informatizada» que confirma uma «nova desordem capitalista global» (Waterman, 1998: 350; 365-366; 2000: 16-20), os cenários de capitalismo sem trabalho, de fraca mobilidade internacional de trabalhadores, de *apartheid* global, de individualização do trabalho, ou de uma sociedade de actividades plurais composta por «trabalhadores temporários permanentes» são apenas alguns dos futuros laborais que Beck (2000: 44-74) associa à «segunda modernidade». Como diria Santos (1998: 32 ss.), encontramos-nos perante uma crise paradigmática, épocal, frequentemente rotulada por desmodernização ou contra-modernização, que transporta consigo muitos riscos que se resumem num só: a emergência de um regime social e civilizacional, *o fascismo societal*, que assume seis formas: *apartheid social*, *Estado paralelo*, *para-estatal*, *populista*, *da insegurança*, *financeiro*.

Estamos assim também diante da constatação de que o modelo de relações laborais fordista já não é ajustado para a percepção das transformações que incidem sobre o trabalho e sobre o futuro do direito do trabalho (Supiot, 1999), ainda que a «rotina fordista» nos anuncie, na «era pós-fordista», uma encruzilhada: por um lado «a nova linguagem da flexibilidade implica que a rotina esteja a morrer nos sectores dinâmicos da economia. Porém, a maior parte do trabalho continua inscrita no círculo do fordismo», tendo em conta que dos empregos modernos «pelo menos dois terços são repetitivos» ou que «o uso do computador no trabalho envolve tarefas bastante rotineiras como a introdução de dados» (Sennett, 2001: 68). Não obstante esse facto (isto é, apesar da rotina no trabalho nos revelar facetas negativas e positivas), merecem ser destacados, seguindo a sistematização de Mückenberger, Stroh e Zoll (1995: 19-23), os impactos de algumas das principais formas pós-fordistas de organização do trabalho sobre as estruturas e políticas sindicais: os trabalhadores são economicamente especializados e culturalmente diferenciados; velhos ramos e carreiras industriais estão a desaparecer, ao mesmo tempo que os *white-collar workers* são bastante mais numerosos que os *blue-collar workers*; os novos empregos crescem praticamente nas indústrias de serviços e de computadores; o padrão da actividade sindical já não se concentra, como outrora, em grandes empresas; o colapso do comunismo significou, para alguns dirigentes sindicais, a última etapa na perda de uma utopia para os sindicatos; a insegurança a respeito do papel dos sindicatos na organização da luta

de classes serve, por vezes, de argumento para mostrar que aqueles são hoje menos capazes de fornecer uma «visão política e social» do mundo; a crença no individualismo e na mudança sócio-cultural está a conduzir a uma desintegração das bases sociais da solidariedade sindical; um contínuo processo de alienação ganha forma entre os membros de uma organização sindical; etc.; etc.

Perante todas estas transformações do capitalismo sobre a esfera laboral, valerá ainda a pena lembrar, antecipando já a secção seguinte, um dos traços dessa «economia política da insegurança» (isto é, da economia política da sociedade de risco mundial) de que nos fala Beck: «conforma-te, pois os teus conhecimentos e diplomas já não servem, e nada te pode dizer o que tens de aprender que possa ser útil no futuro» (Beck, 2000: 11). Ao mesmo tempo que parece exagerada, esta afirmação não deixa de ser realista, pois alerta-nos quer para os riscos, quer para os paradoxos a que uma sociedade assente numa aprendizagem ao longo da vida se encontra sujeita.

### **3. O sindicalismo português e a formação sindical**

Ao reservar espaço para a discussão do lugar ocupado pela formação sindical no panorama sindical português não estarei certamente a abordar o trabalho sob uma das suas vertentes mais penosas. Com efeito, não obstante ser suposto a formação sindical ajudar a superar os défices de qualificação da força de trabalho (pela formação que oferece aos quadros sindicais), é cada vez maior, em especial nos países em desenvolvimento, o número de «nómadas laborais» (Beck, 2000: 9) para quem essa possibilidade não chega sequer a constituir uma utopia<sup>4</sup>.

#### **3.1. *O combate à desqualificação do trabalho como «ponto de partida»***

Noutro lugar (Costa, 2000: 175-182), tive oportunidade de tecer alguns comentários sobre a pertinência da discussão dos temas da «flexibilidade», da «segurança» e da «oportunidade» identificados por Richard Hyman

---

<sup>4</sup> O que existe nesses países em desenvolvimento onde o sector informal é o responsável principal pela criação de empregos, é, segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a possibilidade de encetar acções concertadas no sentido de melhorar os sistemas de aprendizagem «tradicionais», facilitar o acesso a novas tecnologias, reforçar os laços com as médias e grandes empresas, criar redes que ponham em prática programas de formação assentes numa boa relação custo-eficácia, etc. (BIT, 1998: 218).

(1997; 1998) como temas de elementar inclusão na agenda sindical dos nossos tempos. Ora, o tema da «formação sindical» (aqui privilegiado) parece articular-se melhor com o tema da segurança (Costa, 1999: 5-10), sobretudo porque da busca de um elo entre o emprego e a qualificação do trabalhador poderá resultar uma maior segurança deste quer nas suas relações com os empresários, quer nas suas relações com o colectivo dos trabalhadores da empresa onde trabalha. Nesse sentido, pelo menos desde 1997 (na Cimeira extraordinária sobre o emprego realizada no Luxemburgo), o conceito de «empregabilidade» foi eleito como requisito chave para controlar a vulnerabilidade do próprio mercado de trabalho, nomeadamente pela aquisição de melhores padrões de qualificação e formação ao longo da vida activa. Da sua aplicação decorria, pois, uma maior previsibilidade e, como tal, uma maior segurança. Como sustenta Michel Hansenne, uma melhor formação da mão-de-obra pode fazer crescer a competitividade, melhorar o capital humano, estimular o crescimento económico e melhorar as perspectivas de emprego (Hansenne, 1998: v-vi). Sem esse «elo vital a estabelecer entre a qualificação e o emprego, *vide* empregabilidade, a passagem à sociedade do conhecimento será fonte de novas e profundas desigualdades entre as pessoas, regiões e países» (Rodrigues, 1997).

No caso português, uma causa imediata para a inclusão do tema da «formação» na agenda do sindicalismo advém, desde logo, da constatação das fracas qualificações do seu tecido produtivo: cerca de «65 por cento da população empregada portuguesa não dispõe de escolaridade básica, quando esta percentagem é apenas de 27 por cento na média europeia» (Rodrigues, 1997). De entre a população activa portuguesa, 46% não possui mais do que a antiga instrução primária e mais de 60% não vai além do 2.º ciclo do Ensino Básico, quando a escolaridade obrigatória se situa já no termo do 3.º ciclo (9 anos) (UGT, 2000: 44). Além disso, Portugal «é o parceiro europeu com uma proporção mais elevada do emprego no nível educativo baixo: 75,4% do total. Em relação ao nível educativo médio, Portugal apresentava também em 1996 a proporção mais baixa de todos os Estados-membros: 12,5%» (Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 1998: 16). Por outro lado, apenas 6% da população adulta da União Europeia frequenta alguma espécie de formação ou educação ao longo da vida e entre 20 a 25% dos jovens saem da escola sem qualquer tipo de formação para integrarem o mercado de trabalho, sendo que em ambos os indicadores Portugal ocupa os últimos lugares da tabela (*Público*, 23.03.2001). Ainda segundo um estudo da Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho realizado no ano 2000, em Portugal a percentagem de trabalhadores que usufruíram de formação financiada ou ministrada pela entidade patronal caiu de 18% (em 1995), para 12% (em 2000), sendo que a média europeia se situa nos 33% (Eironline, 2001).

É neste contexto que se compreende a criação de estratégias europeias planeadas para o emprego com o intuito de materializar os compromissos assumidos pelos Estados na Cimeira do Emprego do Luxemburgo e de dar sequência às directrizes sobre o emprego aí acordadas. Assentando numa melhoria da empregabilidade, num desenvolvimento do espírito empresarial, num incentivo à capacidade de adaptação dos trabalhadores e das empresas e num reforço das políticas de igualdade de oportunidades, tais directrizes foram objecto de transposição para a realidade portuguesa por via da criação de um Plano Nacional de Emprego (PNE, posto em prática em Julho de 1998) destinado precisamente a elevar os níveis e a qualidade do emprego. De entre os objectivos estratégicos deste PNE salientavam-se: a promoção de uma transição adequada dos jovens para a vida activa; a promoção da inserção sócio-profissional dos desempregados, acompanhada do combate ao desemprego de longa duração e à exclusão; a melhoria de uma qualificação de base e profissional da população activa numa perspectiva de formação ao longo da vida; e uma gestão preventiva e acompanhamento dos processos de reestruturação sectorial (MTS, 1998; Rodrigues, 1998: 21). Não obstante o governo português se ter considerado um dos que, na Europa, mais lutou para a implementação deste tipo medidas, o primeiro olhar que as centrais sindicais portuguesas lançaram sobre o PNE revelou sinais de descrença. A União Geral de Trabalhadores (UGT) queixava-se de que o projecto era limitativo no tocante às zonas-piloto abrangidas bem como em matéria de recursos humanos, técnicos e financeiros envolvidos (*Público*, 8.04.98). No entanto, no seu 8.º congresso, reconhecendo que «a formação ao longo da vida é um factor fundamental de empregabilidade e de realização pessoal», a UGT considerou «genericamente positivos, embora insuficientes, os resultados alcançados com a adopção do PNE, (UGT, 2000: 46; 19). A Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses (CGTP), por seu lado, via no PNE a concessão de «um conjunto de benefícios às empresas e ao capital em nome da criação de emprego» bem como a imposição aos trabalhadores da aceitação de «opções económicas geradoras de precariedade e desregulamentação do trabalho, em prejuízo duma valorização do trabalho e da sua prestação com direitos efectivos» (CGTP, 1998a).

A postura crítica das centrais sindicais (mais evidente no caso da CGTP) não significava, porém, que os responsáveis sindicais não se sentissem alertados para a necessidade da adopção de programas de educação ou cursos de formação ao longo da vida activa<sup>5</sup> de forma articulada com as

---

<sup>5</sup> Tanto a UGT como a CGTP têm, com efeito, nos últimos anos vindo a conceder redobrada atenção à formação/ qualificação (UGT, 1995: 10-14; 1996: 15-25; 2000: 16-21; 44-47; Proença, 1998: 35; CGTP, 1996: 40-43; 1998b: 3-5; Silva, 1998: 26; 2000: 180; 203-204; 214; 219-220), no sentido inclusive de fomentar uma maior interacção entre a formação ao longo da vida e o sistema e a política de ensino (UGT, 2000: 47; Silva, 2000: 180).

estratégias patronais. Independentemente dos objectivos de uniformidade associados à empregabilidade, julgo que essa postura teve o condão de nos alertar para alguns dos «perigos» suscitados em seu redor, desde logo se a empregabilidade for vista como uma solução individual: «aquele que se qualificou teria maior empregabilidade do que aquele que não se qualificou» (Pochmann, 1999: 15). Por outro lado, deve ter-se em conta que nas duas últimas décadas «o centro capitalista passou a concentrar maior participação relativa no total do emprego qualificado» (com 72% do total de postos de trabalho qualificados em 1997), ao passo que «na periferia e semi-periferia, a nova divisão internacional do trabalho tem representado uma oportunidade adicional para maior concentração dos postos de trabalho não qualificados (em 1997, 8 em cada 10 ocupações não qualificadas eram da responsabilidade dos países de menor riqueza) (Pochmann, 2001: 35). É interessante notar, no entanto, que também em países desenvolvidos, como a França por exemplo, a defesa da qualificação não apagou a desqualificação, visto que esta foi sabendo reproduzir os seus próprios prejuízos, agravando a desqualificação tendencial do trabalho não-qualificado: «a taxa de desemprego dos trabalhadores qualificados em França passou de 2,5 por cento em 1970 para 3,5 por cento em 1980 e 6 por cento em 1993, no auge da recessão. Mas a taxa de desemprego dos trabalhadores não-qualificados passou, por seu lado, ao longo do mesmo período, de 3 por cento para 9 por cento e depois para 20 por cento» (Fitoussi e Rosanvallon, 1997: 84).

Este panorama parece estar igualmente presente na realidade laboral portuguesa, não só se for atribuído crédito à ideia de que «as pessoas com qualificações elevadas têm quatro vezes mais possibilidades de beneficiar de uma formação do que as que têm qualificações mais baixas» (CGTP, 1999: 185), como se forem levados em linha de conta os resultados de um Inquérito sobre as Acções de Formação Profissional de 1998, realizado pelo Ministério do Trabalho e Solidariedade. Segundo esse inquérito, as actividades de formação não estão a diminuir, mas antes a alargar o fosso que separa os trabalhadores qualificados dos não qualificados. Enquanto que os primeiros realizaram 88% do total das acções de formação que lhes eram dirigidas («modalidade formativa de aperfeiçoamento»), os segundos apenas realizaram cerca de 10% das acções de formação que lhe eram destinadas (7,4% em «formação inicial»; 0,4% de «reconversão profissional»; e 2,4% de «aprendizagem») (*Expresso*, 6.05.2000). Embora estes valores se reportem à formação profissional e não à formação sindical<sup>6</sup>, considero

---

<sup>6</sup> No caso português estabelece-se uma distinção entre formação sindical e formação profissional (entrevista com secretário de formação sindical da CGTP, 23.05.2000, Lisboa, Sede da CGTP). Reportando-se à CGTP, Roberto Vêras (2000: 58; 62) refere que enquanto que a formação profissional é «produto de uma decisão política», embora também derive do contexto decorrente da «disponibilização de recursos do Fundo Social Europeu para a

que da primeira deviam retirar-se ilações para a segunda, desde logo no sentido de fazer com que as metas da formação sindical não se situem num mero registo de consciência discursiva. Todavia, *malgré* as distintas classificações que possam ser adoptadas, o que pretendo realçar é o facto de os trabalhadores precários – e note-se que esta noção adquire um sentido amplo, que decorre não só da fraca qualificação do trabalhador como da fraqueza dos laços que o ligam ao mercado de trabalho formal – apresentarem também uma menor propensão para se organizarem em torno de um sindicato que represente os seus interesses, visto não só ser muito baixa a taxa de sindicalização dos trabalhadores precários, como as situações de desemprego (concretizadas ou antevistas) significarem recorrentemente o afastamento do sindicato (Boultanski e Chiappello, 1999: 356).

### 3.2. *A formação sindical como «ponto de chegada»?*

Se a fraca qualificação da força de trabalho se constitui como desafio a superar, em que pé se encontra a «formação sindical»? Até que ponto foi ela incorporada pelo sindicalismo português no seu discurso e na sua *praxis*?

A *inteligência* é um dos elementos de sustentação da estrutura organizacional dos sindicatos (Hyman, 1997: 519; 1998: 134), pois quanto mais as organizações sindicais dispuserem de conhecimentos especializados, de educação e recolha de informação e a souberem distribuir pela própria organização tanto mais estarão a recuperar poder – nomeadamente «poder económico», segundo a classificação de Visser (1995: 54) – nessa matéria. Ora, o reconhecimento de que «é mais necessária a inteligência do que o músculo para vencer» (Garrido, 1999: 64), é, a meu ver, um passo fundamental para que a formação sindical adquira centralidade no sindicalismo português. Porém, segundo alguns dirigentes sindicais que entrevistei recentemente esta ainda é vista como «o parente pobre» do sindicalismo português, não só pela falta de quadros técnicos e dirigentes disponíveis a tempo inteiro, como pela ausência de dotações financeiras que permitam o desenvolvimento de mais módulos de formação. Como recorda Vêras (2000: 62), «a formação sindical não consta como direito legal do trabalhador português nem há tradição no país de contratação colectiva junto às empresas com o intuito de garantir condições para essa formação», havendo para além disso uma grande dificuldade por parte dos empresários

---

formação profissional no país», constituindo um instrumento da política de emprego da CGTP, a formação sindical encontra-se na dependência do departamento de formação sindical, podendo ser entendida como uma espécie de «formação profissional, qualificante, do dirigente sindical». Para uma sistematização da actuação da CGTP nas áreas da formação profissional e da formação sindical, cf. Vêras (2000: 57-63) e CGTP (1999: 44-48; 157-158; 162-164).

em reconhecerem a pertinência da formação sindical<sup>7</sup>. Somam-se a estes outros problemas de efectividade da formação sindical, como sejam por exemplo o seu carácter irregular – «cerca de 50% a 60% dos nossos formadores não fazem formação regularmente, a maioria não faz um curso todos os meses»<sup>8</sup> – ou o seu alcance limitado – «a formação sindical é muito curta, muito objectiva, muito condensada em pouco tempo, o que compromete muitas vezes as metodologias e as avaliações»<sup>9</sup>. Por outro lado, se atentarmos nos relatórios dos congressos de ambas as centrais sindicais, nos quais se faz quer o balanço das actividades passadas, quer o elenco dos objectivos de actuação futura, constata-se que ambas as organizações recorrem mais às expressões «educação e formação profissionais» do que ao conceito de «formação sindical».

No que diz respeito ao «modelo» de formação sindical da UGT, deve realçar-se o papel do Centro de Formação Sindical e Aperfeiçoamento Profissional (CEFOSAP), constituído em 1996, e orientado prioritariamente para o desenvolvimento de acções de formação sindical, ainda que também reserve espaço para outras áreas como a qualificação inicial e profissional de desempregados e candidatos a um primeiro emprego, a formação pedagógica de formadores e a área de aperfeiçoamento profissional dos activos em geral. Mas «a área sindical foi aquela em que se obteve mais sucesso, conseguida através de uma boa articulação do Centro com as estruturas afectas à UGT (...). Trata-se de um Centro de Gestão Protocolar, diferente da maioria dos restantes existentes, em que o objectivo é a formação de dirigentes, na maioria quadros e associados das cerca de 70 estruturas sindicais afectas à UGT»<sup>10</sup>. A CGTP, por seu lado, distribui responsabilidades pela suas instâncias, cabendo a formação de base às suas federações sectoriais e sindicatos. Nesse sentido, ministra cursos como os de noções básicas de acção sindical para novos delegados; de técnicas de negociação para delegados e dirigentes; e de higiene e segurança no trabalho, sobretudo para os representantes dos trabalhadores no local de trabalho. Se às secções regionais da CGTP cabe a realização de cursos intersectoriais, à confederação cabe, em termos nacionais, a realização de módulos de formação mais

---

<sup>7</sup> Embora não exista um regime jurídico para a formação sindical como existe para a formação profissional, a lei sindical concede (no seu artigo 32.º) um crédito de tempo aos delegados sindicais que não pode ser inferior a 5 horas por mês (podendo mesmo chegar às 8 horas caso o delegado faça parte de uma comissão intersindical) e que conta como serviço efectivo. No entanto, lembra Vêras (2000: 62) que em sectores como o metalúrgico, a negociação colectiva permitiu aumentar esse *stock* de horas e «desde que o sindicato arque com os custos do salário do delegado sindical, pode requisitá-lo tantos dias quantos sejam necessários».

<sup>8</sup> Secretário de formação sindical da CGTP, entrevista, 23.05.2000, Lisboa, Sede da CGTP.

<sup>9</sup> *Idem, ibidem.*

<sup>10</sup> Guerra de Oliveira, responsável pelo Planeamento do CEFOSAP, *O Primeiro de Janeiro*, 7.04.2001.

elaborada e especializada, nomeadamente através da formação de formadores (Véras, 2000: 62-63). Ao eleger o ano de 2001 como o «ano da formação sindical», a CGTP visou, por um lado, aumentar o número de acções de formação sindical e diversificá-las a todos os níveis da estrutura e, por outro lado, qualificar a acção e a organização sindical nos locais de trabalho, através de acções de formação dos quadros sindicais (CGTP, 2001: 5).

Apesar de muito superficial, esta referência aos modelos de formação sindical da UGT e CGTP sugere que as duas principais centrais sindicais portuguesas estão cada vez mais conscientes da importância de que se reveste esta temática enquanto instrumento de qualificação e dignificação da condição do trabalho e do trabalhador. Mas tendo em conta a persistência de muitas lacunas nesta área, como aliás é reconhecido pelas próprias centrais sindicais, proponho que sejam tidas em consideração um conjunto de *tarefas* a empreender por parte do sindicalismo português como forma de tornar bem sucedidos os seus projectos de formação sindical. Tratando-se de condições favoráveis a um bom exercício da formação sindical, tais tarefas são também requisitos importantes possivelmente a incorporar nos próprios módulos e objectivos dos programas de formação sindical a adoptar pelas organizações sindicais e seus formadores.

A primeira tarefa encerra um desafio amplo reconhecido discursivamente pelo sindicalismo português como uma necessidade: o *rejuvenescimento dos quadros sindicais*. Segundo uma sondagem realizada no ano 2000 conjuntamente pelo jornal *Expresso* e pela Euroexpansão, 86,5% dos jovens entre os 16 e os 30 anos não se encontravam sindicalizados. Não podendo, obviamente, alhear-se desta realidade que lhes diz respeito, as centrais sindicais vêm procurando respostas imediatas e desencadeando iniciativas que estimulem a aproximação dos jovens aos sindicatos. Por exemplo, para além das *habitués* campanhas de sindicalização, também ao nível do funcionamento dos seus órgãos internos as centrais sindicais têm procurado contrariar paulatinamente quer as teses quer os números da falta de rejuvenescimento do sindicalismo português: tanto o Conselho Nacional da CGTP como o Secretariado Nacional da UGT viram, nos seus últimos congressos (realizados, o da CGTP, em Dezembro de 1999 e, o da UGT, em Maio de 2000), aumentado o número de membros em cada um daqueles órgãos, respectivamente 119 para 135 e de 55 para 75, com o propósito de incluírem mais jovens. Porém, como se pode constar nas seguintes afirmações, é indispensável que no domínio da formação sindical a predisposição teórica para a mudança (que é inerente a qualquer projecto de rejuvenescimento sindical) se faça acompanhar de uma cultura de mudança efectiva que atravesse o plano das próprias mentalidades e rompa com os sinais do «velho» sindicalismo:

*«Temos um problema com os quadros mais velhos ou mais rodados, mais antigos, que estão há muito tempo na formação: os quadros mais antigos acham que não têm tempo para a formação e nem precisam. Os mais antigos acham*

*que já receberam a formação toda. E isto coloca-nos um problema novo, que é o facto de esta gente muitas vezes não ter os olhos abertos para a evolução da organização do trabalho e tudo o que está a mudar na sociedade (...). Há resistências às vezes à formação. Porque a formação hoje questiona, a formação hoje abre questões, debate as ideias que podem estar todas em questão. Há quinze anos atrás não*<sup>11</sup>.

Por outro lado, o rejuvenescimento da formação sindical induz, por si mesmo, uma atitude de dinamismo constante, onde ao «saber ouvir» se segue, quase de forma imediata, um «saber fazer»: «os jovens querem técnicas, querem saber como se faz, como se sindicaliza, como se fala num plenário, como se faz uma intervenção, como se escreve um comunicado, como se faz um cartaz. Esta é uma exigência deles»<sup>12</sup>.

A *aposta no «e-sindicalismo»* como forma de estimular as iniciativas de formação é uma segunda tarefa a considerar por parte do sindicalismo português. Ainda que não exista necessariamente uma relação directa entre a idade do sindicalista e a sua predisposição para o uso da *internet*, por exemplo, é de admitir uma maior «vocação» dos mais jovens para a realização desta tarefa. São, por isso, evidentes os sinais de proximidade com a tarefa anterior; ao ponto de se poder afirmar ser a concretização da primeira tarefa uma importante condição para a efectivação da segunda. Presentemente, tanto a UGT como a CGTP vêm procurando reservar também um espaço para a formação sindical por esta via. Através do Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas e de uma empresa de formação (a Netforma), a UGT iniciou em 2001 uma experiência de «aprendizagem electrónica» destinada a ministrar um curso de formação sindical e técnicas bancárias. Esse curso incide sobre a história da organização laboral dos trabalhadores, bem como sobre as formas emergentes de sindicalismo digital no contexto de adaptação à «nova economia». A CGTP, por seu lado, vem também recorrendo de forma crescente nos últimos anos à formação *on line*, nomeadamente no que diz respeito à formação de formadores e de representantes de trabalhadores nas áreas de higiene e segurança no trabalho. Em todo o caso, estas iniciativas estão ainda a dar os primeiros passos, subsistindo mesmo vários obstáculos à utilização da *internet*, como sucedeu recentemente na Petrogal, onde um *e-sindicalista* foi proibido de entrar na empresa e viu ser-lhe confiscado o computador pela administração, supostamente por ter utilizado o «fórum virtual» para denegrir a imagem da empresa (*Expresso*, 4.08.2001). Num contexto laboral tradicionalmente marcado por uma hiperexploração do operariado (Estanque, 2000), o que está aqui em causa é não só a questão da democratização do

---

<sup>11</sup> Secretário de formação sindical da CGTP, entrevista, 23.05.2000, Lisboa, sede da CGTP.

<sup>12</sup> *Idem, ibidem.*

acesso à *internet* como também a ocorrência de riscos concretos de uma hiperexploração real de um operariado «virtual».

A implementação de uma *cultura de formação sindical intra e inter-sindical* é uma terceira tarefa a considerar. Ou seja, seria interessante que a formação sindical fosse apreendida não só como mecanismo de partilha *intra-sindical*, extensível o mais possível a todas as organizações sectoriais filiadas na organização sindical que a promove, mas também como mecanismo mais amplo de partilha *inter-sindical*, por meio do qual as duas centrais sindicais e as suas organizações sectoriais trocassem experiência entre si de molde a apreenderem reciprocamente com os seus modelos de formação sindical. Da concepção da formação sindical como mecanismo *intra-sindical* decorrem dois desafios importantes para a formação sindical: o da desideologização e o da relação entre lideranças e bases sindicais. Quanto ao primeiro, o que está em causa não é evitar que a formação sindical seja ideológica – até porque a ideologia é, em certo sentido, a «imagem de marca» da organização sindical e o meio pelo qual ela expõe os seus princípios e objectivos de actuação sindical e favorece uma tomada de consciência dos quadros sindicais –, mas que ela seja excessivamente ideológica e, como tal, dogmática. Quanto ao segundo, relativo à relação entre as lideranças e as bases sindicais, o desafio maior para o sindicalismo passa, em meu entender, por evitar que se crie uma formação sindical de elite, ao alcance de um número restrito de quadros e dirigentes sindicais, e potencialmente facilitadora de um alheamento das bases sindicais. Por sua vez, da concepção da formação sindical como mecanismo *inter-sindical* decorre o desafio tão arrojado quanto necessário da superação da lógica competitiva de actuação sindical que tem caracterizado o sistema de relações laborais português dos últimos 25 anos.

Perspectivar a *formação sindical enquanto exercício de «acção colectiva»* é uma quarta tarefa que o sindicalismo português deveria levar em linha de conta. Valorizar a formação sindical enquanto mecanismo *inter-sindical* (como acabei de referir) seria certamente uma forma de apelar a uma acção sindical conjunta, inclusive sem prejuízo das concepções distintas de sindicalismo perfilhadas pelas duas principais centrais sindicais. Mas o alcance visado por esta tarefa é mais amplo, devendo pressupor a mobilização de um conjunto de actores que permitam uma gestão «normal» e equilibrada das relações de trabalho, até porque a defesa da qualificação envolve instituições do Estado, capital e trabalho. Como refere Méda (1999: 18), da mesma forma que o futuro do trabalho, «do seu estatuto e do seu lugar não é nem deve ser apanágio exclusivo dos economistas», ele também não pode ser solucionado de forma individual, mas sim «colectiva e conscientemente e no termo de uma verdadeira interrogação genealógica». Um exemplo disso mesmo foi, em Fevereiro de 2001, a subscrição do «Acordo sobre Política de Emprego, Mercado de Trabalho, Educação e Formação», por parte do

governo, das confederações patronais e das centrais sindicais. Embora os objectivos estratégicos desse acordo vão para além dos horizontes normalmente visados pela formação sindical, é curial que os responsáveis sindicais sejam capazes de aprender com o que de mais benéfico aquele acordo vier a ser portador nos próximos anos.

A quinta tarefa que o sindicalismo português não deverá descurar no seu futuro imediato é a implementação de uma *formação sindical cidadã*. Como sustenta Santos (1995: 139), os trabalhadores são cidadãos que trabalham e nesse sentido «os sindicatos só farão justiça às suas preocupações e aspirações se os reconhecerem acima de tudo pelo seu estatuto de cidadãos», pelo que é necessário apelar a uma «cultura democrática de cidadania activa para além da fábrica». Como igualmente refere Nascimento (1998: 83), o que está em causa é a edificação de «um sindicato orgânico mas também cidadão, que represente os trabalhadores e seja movimento social, que dê conta dos desafios do capitalismo como modo de produção e processo civilizatório», permitindo assim uma «integração da consciência operária com a consciência da cidadania». Do mesmo modo que a formação sindical contempla uma multiplicidade de módulos relativos à organização e intervenção sindical no local de trabalho, ao emprego, à acção reivindicativa nas empresas e locais de trabalho, etc., etc., é indispensável a expansão da acção sindical para outros campos e actividades (Offe, 1999: 63) situados fora da esfera laboral/sindical. Ou seja, se acima falei em formação *intra* e *inter*-sindical, julgo que também fará sentido falar numa formação *extra*-sindical, isto é, numa formação virada para o diálogo do movimento sindical com outros actores da sociedade civil. Nesse sentido, os programas de formação sindical poderiam inserir voluntária e recorrentemente nas suas áreas temáticas módulos de aprendizagem específicos, por exemplo, sobre a relação entre emprego e economia informal, entre trabalho sindicalizado e não sindicalizado, entre qualificados e não qualificados, entre destinatários e não destinatários da formação sindical, etc.

#### **4. Conclusão**

Como mostram alguns dados recentes da OIT, o «rosto» do trabalho do início do século XXI não consegue esconder alguns dos sinais da sua «sujidade»: no ano 2000 havia no mundo 160 milhões de desempregados, dos quais 50 milhões nos países desenvolvidos. Além disso, 500 milhões de trabalhadores dispunham de um rendimento inferior a um dólar por dia (ILO, 2001). Num contexto estrutural de exclusão social deste tipo, poderá parecer ilusório e problemático descobrir um lugar para a «sociedade de aprendizagem». No entanto, na era da «nova economia» reservar espaço

para uma educação e formação ao longo da vida e para a capacidade de aprender –«aprender a aprender como síntese efectiva do aprender a conhecer, do aprender a fazer e do aprender a ser» (Mateus, 2000: 72) – afigura-se como uma condição elementar para a dignificação do próprio trabalho.

Foi com esse propósito que me debrucei, ainda que de forma breve, sobre o espaço reservado pelo sindicalismo português à «formação sindical». *Grosso modo*, é reconhecido pelas principais centrais sindicais portuguesas que a formação sindical constitui um desafio prioritário que a agenda do sindicalismo contemporâneo não pode descurar. No entanto, o ainda limitado espaço dedicado à qualificação dos quadros sindicais não faz dela, por enquanto, uma condição indispensável para a qualificação do trabalho. Longe de serem soluções milagrosas, o rejuvenescimento dos quadros sindicais, a aposta no *e-sindicalismo*, a adopção de uma cultura de formação sindical *intra* e *inter-sindical*, a consagração da formação sindical enquanto exercício de «acção colectiva» e a busca incessante de uma formação sindical cidadã são apenas cinco (entre outras possíveis) tarefas a ponderar pelo sindicalismo português. Independentemente de poderem ou não ser incorporadas com maior regularidade nas rotinas das centrais sindicais, é fundamental que estas e as suas organizações sectoriais sejam capazes de *sapere aude* (ousar saber) que tais tarefas nos conduzem a possíveis caminhos para a formação sindical. E mesmo que ainda seja, por vezes, longa a distância a percorrer por esses caminhos, eles apontam-nos para alguns dos futuros possíveis do trabalho.

## Bibliografia

- BECK, Ulrich (org.) (2000), *Un nuevo mundo feliz. La precariedad del trabajo en la era de la globalización*, Barcelona, Paidós.
- BOULTANSKI, Luc; CHIAPPELLO, Ève (1999), *Le nouvel esprit du capitalisme*, Paris, Gallimard.
- BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL (1998), *Rapport sur l'emploi dans le monde 1998-99: employabilité et mondialisation. Le rôle crucial de la formation*, Genève, OIT.
- CGTP (1996), *Programa de Acção. VIII Congresso*, Lisboa, CGTP.
- CGTP (1998a), *Observações Críticas da CGTP-IN à Versão Preliminar do Plano Nacional de Emprego* (6 de Abril), Lisboa (mimeo).
- CGTP (1998b), *Política Reivindicativa da CGTP-IN para 1999*, Lisboa (mimeo).
- CGTP (1999), *Programa de Acção e Resoluções. IX Congresso*, Lisboa, CGTP.
- CGTP (2001), *Desafios da acção, desafios da formação: 2001 ano da formação sindical*, Lisboa, CGTP.

- COSTA, Hermes Augusto (1999), «Time Regulation, Training and Collective Action: Topics for a Contemporary Trade Union Debate», *Oficina do CES*, 142, 1-17.
- COSTA, Hermes Augusto (2000), «Identidades Sindicais Europeias em Tempos de Globalização», *Tempo Social*, 12 (1), 165-186.
- CUT (2000), *Mapa do trabalho informal no Município de São Paulo*, São Paulo, CUT.
- EIRONLINE (2001), «European Foundation survey reveals that working conditions in Europe are deteriorating» (<http://www.eiro.eurofound.ie/2001/01/Features/eu0101292f.html>), acessado em 5.09.2001.
- ESTANQUE, Elísio (2000), «A resistência ao despotismo de fábrica e a reinvenção do sindicalismo – experiências, discursos e propostas emancipatórias». Comunicação apresentada no Simpósio Internacional *Reinventing Social Emancipation*, Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra, 23-26.11.2000, 1-34.
- FERREIRA, António Casimiro; COSTA, Hermes Augusto (1998/99), «Para uma sociologia das relações laborais em Portugal», *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 52/53, 141-171.
- FERRERA, Maurizio; HEMERIJCK, Anton; RHODES, Martin (2000), *O futuro da Europa Social: Repensar o trabalho e a protecção social na nova economia*, Oeiras, Celta.
- FITOUSSI, Jean-Paul; ROSANVALLON, Pierre (1997), *A nova era das desigualdades*, Oeiras, Celta.
- GARRIDO, Ulisses (1999), «Formação e comunicação sindical», in *Intervenções do Conselho Nacional. IX Congresso da CGTP*, Lisboa, CGTP, 63-67.
- GIDDENS, Anthony; BECK, Ulrich; LASH, Scott (1995), *Modernização Reflexiva: política, tradição e estética na ordem social moderna*, São Paulo, UNESP.
- HANSENNE, Michel (1998), «Preface», in BIT, *Rapport sur L'emploi dans le Monde, 1998-99: employabilité et mondialisation. Le rôle crucial de la formation*, Genève, OIT, v-vi.
- HYMAN, Richard (1997), «Trade unions and interest representation in the context of globalisation», *Transfer – European Review of Labour and Research*, 3 (3), 515-533.
- HYMAN, Richard (1998), «La représentation syndicale des intérêts dans une Europe en mutation», *Sociologie du Travail*, 2/98, 129-149.
- ILO (2001), «World Employment Report 2001: life at work in the information economy», ([www.Ilo.org/public/english/support/publ/wer/index2.htm](http://www.Ilo.org/public/english/support/publ/wer/index2.htm)), acessado em 5.09.2001.
- LECHER, Wolfgang; Naumann, Reinhard (1994), «The Current State of Trade Unions in the EU Member States», in W. Lecher (org.), *Trade Unions in the European Union: a Handbook*, Londres, Lawrence & Wishart, 3-89.
- MATEUS, Augusto (2000), «A «sociedade de aprendizagem» no coração de uma estratégia solidária e democrática para os desafios da globalização e da competitividade», *Sociedade e Trabalho*, 8/9, 63-73.
- MÉDA, Dominique (1999), *O trabalho: Um valor em vias de extinção*, Lisboa, Fim de Século.
- MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE (1998), *Plano Nacional de Emprego: texto integral* (versão preliminar para consulta à Assembleia da República e à Comissão Permanente de Concertação Social), Lisboa, MTS.

- MÜCKENBERGER, Ulrich; STROH, Cornelia; ZOLL, Rainer (1995), «The challenge of modernisation: towards a new paradigm of trade unions in Europe?», *Transfer – European Review of Labour and Research*, 1 (1), 14-30.
- NASCIMENTO, Cláudio (1998), «Sindicato cidadão e formação para a cidadania (questões actuais sobre sindicalismo e a qualificação profissional)», in CUT, *Educação e Sindicalismo (caderno de apoio às actividades de formação do programa nacional de formação de formadores e capacitação de conselheiros – Caderno II)*, Florianópolis, CUT.
- OFFE, Claus (1999), «Reforma do Estado e trabalho», in M. R. NABUCO e A. C. NETO (orgs.), *Relações de trabalho contemporâneas*, Belo Horizonte, PUC Minas – IRT, 47-68.
- OLIVEIRA, Francisco de (2000), «Como reconquistar o papel civilizatório da esquerda?», *Debate e Reflexões*, 8, 157-166.
- POCHMANN, Márcio (1999), «O mundo do trabalho em mudança», in M. R. NABUCO e A. C. NETO (orgs.), *Relações de trabalho contemporâneas*, Belo Horizonte, PUC Minas – IRT, 13-30.
- POCHMANN, Márcio (2001), *O emprego na globalização: A nova divisão internacional do trabalho e os caminhos que o Brasil escolheu*, São Paulo, Boitempo Editorial.
- PROENÇA, João (1998), «Pontos de vista dos parceiros sociais», in Conselho Económico e Social, *Seminário «Flexibilidade e Relações de Trabalho»*, Lisboa, CES, 31-37.
- RIFKIN, Jeremy (2000), «O novo capitalismo transforma a cultura em comércio», *Público*, 22 de Janeiro.
- RODRIGUES, Eduardo Ferro (1998), «A importância da nova abordagem ao emprego na UE», in Conselho Económico e Social, *Colóquio «O Plano Nacional de Emprego»*, Lisboa, CES.
- RODRIGUES, Maria João (1997), «Portugal com mais qualificação», *Expresso*, 29 de Nov., 17.
- SANTOS, Boaventura de Sousa (1994), *Pela mão de Alice: O social e o político na pós-modernidade*, Porto, Afrontamento.
- SANTOS, Boaventura de Sousa (1995), «Teses para renovação do sindicalismo em Portugal, seguidas de um apelo», *Vértice*, 68, 132-139.
- SANTOS, Boaventura de Sousa (1998), *Reinventar a democracia*, Lisboa, Gradiva.
- SENNETT, Richard (2001), *A corrosão do carácter: as consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo*, Lisboa, Terramar.
- SILVA, Manuel Carvalho da (1998), «Pontos de vista dos parceiros sociais», in Conselho Económico e Social, *Seminário «Flexibilidade e Relações de Trabalho»*, Lisboa, CES, 25-29.
- SILVA, Manuel Carvalho da (2000), *Ação Sindical: Transformação e Desenvolvimento*, Porto, Campo das Letras.
- SUPIOT, Alain (org.) (1999), *Au-delà de l'emploi: Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe (Rapport pour la Commission européenne)*, Paris, Flammarion.
- UGT (1995), *Um Acordo Económico e Social para o ano 2000* (Comissão Permanente), Lisboa, UGT (mimeo).
- UGT (1996), *Resolução Programática do VII Congresso*, Lisboa, UGT.

- UGT (2000), *Resolução Programática do VIII Congresso*, Lisboa, UGT.
- VÉRAS, Roberto (2000), «Modelos de formação profissional e formação sindical em Portugal», *Formação Sindical em Debate*, 4, 55-64.
- VISSER, Jelle (1995), «Trade Unions from a comparative perspective», in J. Van RUYSEVELDT, R. HUISKAMP e J. Van HOOF (org.), *Comparative Industrial & Employment Relations*, London, Sage, 37-67.
- WATERMAN, Peter (1998), «The second coming of proletarian internationalism? A review of recent resources», *European Journal of Industrial Relations*, 4 (3), 349-377.
- WATERMAN, Peter (2000), «Trade union Internationalism in the Age of Seattle», in *Global Solidarity Dialogue* (<http://www.antenna.nl/~waterman/ageseatle.html#top>), acedido em 17.01.2001.



## **CONSTRUÇÃO DA PROFISSIONALIDADE DOS ECONOMISTAS: O CONFLITO PELO CONTROLO DA FUNÇÃO DE CONTABILISTA \***

CARLOS MANUEL GONÇALVES \*\*

### **RESUMO**

As propostas sociológicas mais recentes defendem uma abordagem sócio-histórica sobre as profissões. Em simultâneo, perspectiva-se que as profissões devem ser olhadas como elementos sociais de luta, de dominação política e económica, dando uma particular ênfase aos conflitos interprofissionais para o estabelecimento de monopólios ao nível do mercado de trabalho. No presente artigo, iremos abordar, nos seus principais traços, a luta entre os diplomados dos Institutos Comerciais e os licenciados em ciências económicas e financeiras oriundos do Instituto Superior de Ciências Económicas e Financeiras pelo controlo da função contabilista nas empresas e na administração pública, tomando como referência temporal os anos 30 e 40 do século passado. Esse conflito irá constituir um dos momentos importantes no âmbito do processo global da construção social da profissão de economista, em Portugal.

Encarar as profissões como construídos sócio-históricos apresenta-se como um princípio heurístico fundamental no campo da sociologia. Recusar uma perspectiva analítica que aceita os factos das dinâmicas sociais como dados, o que conduz à sua naturalização, é o ponto de partida para a adopção de uma perspectiva teórico-metodológica que reflita sobre as profissões, na qualidade de grupos sociais, destacando os plurais processos históricos que enformam as configurações e os ritmos da sua emergência e institucionalização.

---

\* O presente artigo retoma alguns dos aspectos tratados na dissertação de doutoramento em Sociologia intitulada *Emergência e Consolidação dos Economistas em Portugal* apresentada pelo autor na Faculdade de Letras da Universidade do Porto, em 1998.

\*\* Professor na Faculdade de Letras da Universidade do Porto.

lização no espaço societal. Nos trabalhos de Larson (1987), Abbott (1988), Torstendahl e Burrage (1990), entre outros, encontramos importantes contributos para a abordagem sócio-histórica do fenómeno profissional. Não obstante esses trabalhos expressarem quadros analíticos diferenciados, de raiz neo-marxista ou neo-weberiana, subsistem pontos comuns que remetem não só para a rejeição da visão estruturo-funcionalista sobre as profissões, que foi predominante até anos 60, como também para a emergência e equacionamento de novos problemas teóricos. As profissões como elementos sociais de luta e dominação política e económica, a conflitualidade intra e interprofissional, as estratégias de monopolização dos mercados profissionais e do conhecimento científico, a profunda articulação entre a evolução do capitalismo e a expansão e diversificação dos grupos profissionais apresentam-se como alguns desses novos problemas.

Não é este o momento para se enveredar por uma releitura dos novos modos de pensar a profissão<sup>1</sup>, interessa-nos confinar o objectivo deste texto a um aspecto que marcou a construção social da profissão de economista em Portugal: as estratégias desenvolvidas, em particular nos anos 30 e 40 do século passado, pelos diplomados dos Institutos Comerciais (IC) e pelos licenciados em ciências económicas e financeiras do Instituto Superior de Ciências Económicas e Financeiras (ISCEF) para obterem o controlo da função de contabilista, nas organizações económicas privadas e na administração pública. Estratégias que deram corpo a uma situação de conflitualidade social pela monopolização do mercado de serviços contabilísticos.

A análise do conflito dará relevo a determinados elementos: construção do estatuto e da identidade profissional dos contabilistas; dinâmica e características que assumiram a formação escolar e as actividades laborativas dos diplomados em contabilidade pelos IC; procura por parte dos licenciados pelo ISCEF de uma maior visibilidade para as suas qualificações académicas. Tal visibilidade foi uma condição fundamental para o acréscimo da respectiva empregabilidade e para a conquista de um posicionamento profissional gerador de benefícios simbólicos e económicos mais consentâneos, de acordo com as representações sociais da época, com o título de licenciado que lhes tinha sido outorgado; ao acréscimo limitado de oportunidades de emprego gerado, em particular, pela expansão da organização burocrático-administrativa do Estado Novo. Por outro lado, a estratégia de conquista de mercado por parte dos licenciados pelo ISCEF será fundamentalmente lida, no presente texto, a partir das acções dos diplomados pelos IC. Só tendo presente esta opção, se torna compreensível, no plano da redacção do texto, o destaque que damos às várias dimensões que caracterizaram socialmente esses diplomados. A história da profissão de econo-

---

<sup>1</sup> Sobre esta questão consulte-se, entre outros, Macdonald (1995); Rodrigues (1997); Dubar e Tripier (1998).

mista está indissociavelmente ligada à progressiva afirmação profissional e social dos licenciados não só nos anos 30 e 40 e à sua conquista, se não mesmo usurpação, segundo Parkin (1978), dos lugares de contabilistas.

## 1. O ensino médio comercial e as actividades contabilísticas

A Reforma do ensino técnico de 1931<sup>2</sup> pretendeu reposicionar o ensino médio comercial (ministrado nos Institutos Comerciais de Lisboa e do Porto), no seio do sistema de ensino, através fundamentalmente de uma melhor definição das finalidades que o Estado lhe atribuía, bem como da alteração da designação dos cursos, das estruturas curriculares e dos conteúdos programáticos. A sua principal finalidade passaria a ser a formação de contabilistas, criando-se para isso o curso de contabilidade com a duração de 4 anos. Paralelamente, existiriam outros dois cursos: o curso preparatório para a admissão no ISCEF e no Instituto Superior de Comércio do Porto, de 2 anos<sup>3</sup>; o curso para admissão à Escola Militar e à Escola Naval, de 4 anos.

Por outro lado, o Estado passava a reconhecer que aos diplomados pelos IC com o curso de contabilidade pudesse ser outorgado o título académico de contabilista. Sem, todavia, estabelecer o monopólio legal do uso do título profissional para esses mesmos diplomados. Nada fixou juridicamente, com as correspondentes consequências sociais e económicas para o estabelecimento do controlo monopolístico das actividades pelos diplomados, condição fundamental para o «fechamento social» (Parkin, 1978) da profissão de contabilista. Unicamente avançou, como era tradição jurídica da época, na delimitação das possíveis funções para que habilitava o curso de contabilista. Peritos contabilistas dos tribunais de comércio, chefes de contabilidade dos estabelecimentos fabris do Estado e de empresas industriais e comerciais, administradores de falências, fiscais de serviços contabilísticos e «comissários de contas» de empresas industriais e comerciais eram algumas dessas funções.

Não obstante as intenções subjacentes à Reforma de 1931 de definirem mais precisamente o posicionamento dos IC no seio do sistema de ensino, persistiu, até aos finais dos anos 40 – altura em que se implantou a reforma do ensino industrial e comercial de 1948 – uma não clara separação, em termos de finalidades e de alguns conteúdos programáticos, entre o ensino médio comercial e o ISCEF<sup>4</sup>. No plano das hierarquias dos estabeleci-

---

<sup>2</sup> Decreto-Lei n.º 20.328 de 21 de Setembro de 1931.

<sup>3</sup> O curso preparatório estava fundamentalmente destinado aos alunos que provinham das escolas comerciais.

<sup>4</sup> O ISCEF foi criado em 1930, sucedendo ao Instituto Superior de Comércio de Lisboa, e integrava a Universidade Técnica de Lisboa. O ensino ministrado apresentava-se dividido em

mentos de ensino, isso acabou por manter os IC numa posição de certo modo ambivalente. Estatutariamente pertenciam ao ensino médio, mas não estavam definitivamente afastados do ISCFE, na medida em que, por exemplo, para muitos o ensino da contabilidade era genericamente equivalente entre as duas escolas. Para além disto, aquela situação ambivalente seria reforçada pelo facto, de após a conclusão da instrução primária, os tempos de escolaridade necessários para a obtenção do título de contabilista do IC (8 anos) serem aproximados ao de licenciado pelo ISCEF (10 anos, desde que o licenciado tivesse sempre prosseguido a via do ensino técnico). Ora isto vai revelar-se como factores geradores de fortes aspirações por parte dos diplomados do ensino médio comercial de o transformar em ensino superior de contabilidade e de pretenderem o monopólio das funções contabilísticas. A esta questão voltaremos mais à frente.

Enquanto o ensino médio comercial se caracterizava por aquela ambivalência, o mercado de emprego para os diplomados em contabilidade era objecto de algumas clarificações que se materializavam no estreitamento do respectivo mercado de trabalho. No âmbito particular do mercado de emprego estatal, os anos 30 foram tendencialmente pautados pela perda de determinados cargos e funções. A Reforma do ensino técnico profissional de 1930 e a de 1931<sup>5</sup> retirou-lhes a possibilidade de serem professores do ensino comercial oficial, não obstante poderem continuar a sê-lo no particular. Além disso, estava-lhes interdita a docência nos IC, mesmo nas disciplinas de índole mais prática. Ainda ao nível do ensino, foi-lhes retirada passados alguns anos a faculdade que tinham, desde 1920, de se inscreverem na Escola Superior Colonial (Moreira, 1935: 107). Por outro lado, os lugares de administradores de falências em Lisboa e no Porto com o Código de Falências de 1935<sup>6</sup> ficaram exclusivamente para os licenciados por qualquer das secções do ISCEF ou diplomados com o curso superior de comércio dos extintos ISC, tendo preferência, em termos de concurso, aqueles que fossem igualmente licenciados em direito. Quanto ao cargo de perito-contabilista, em 1939, a lei passava a estipular que a sua nomeação recaía em primeiro lugar entre os administradores de falências e só quando tal não fosse possível seriam escolhidos os diplomados pelos IC<sup>7</sup>. Neste último ano, aos concursos para chefes de contabilidade de organismos do Estado, quer dos

---

quatro secções – aduaneira; diplomática e consular; finanças; administração comercial – com uma duração de quatro anos.

<sup>5</sup> Decreto n.º 18.420 de 4 de Junho de 1930 e Decreto n.º 20.420 de 21 de Outubro de 1931. Com a Reforma de 1918 do ensino técnico, os diplomados com o curso médio comercial podiam ingressar no quadro do professorado das escolas comerciais. Tal disposição foi mantida pelo Decreto n.º 12.147 de 19 de Janeiro de 1926.

<sup>6</sup> Decreto-Lei n.º 25.981 de 26 de Outubro de 1935.

<sup>7</sup> Decreto-Lei n.º 29.637 de 28 de Maio de 1939.

serviços centrais, quer dos municipais só podiam habilitar-se licenciados pelo ISCEF ou licenciados em Direito (Janeiro, 1940: 2). Entretanto, em termos da hierarquia das funções ao nível do funcionalismo público, a partir de 1936<sup>8</sup>, só poderiam ser nomeados chefes de serviço e de repartição os indivíduos que, no mínimo, possuísem o curso superior adequado ao seu exercício, o que coarctava as possibilidades de progressão na carreira aos contabilistas dos IC.

Paulatinamente, as funções que lhes foram concedidas – sublinhe-se nunca em regime de monopólio profissional – pela Reforma do ensino técnico de 1931 vão sendo retiradas ou modificadas substancialmente pelo próprio Estado, a exemplo daquilo que já constatámos para outras formações académicas. Uma parte das restrições do mercado de emprego estatal que incidiram sobre os diplomados pelos IC vieram a beneficiar os licenciados pelo ISCEF, alargando as suas possíveis áreas de inserção profissional. E isso passava-se, de modo idêntico, ao nível dos organismos corporativos e de coordenação económica e das empresas privadas. Nestas últimas, as actividades daqueles licenciados frequentemente se limitavam às funções contabilísticas, entrando, portanto, em conflito directo com os diplomados que as pretendiam ocupar. Para os diplomados, tal era considerado como uma usurpação indevida.

Para se entender o conflito entre os licenciados e os diplomados pelos lugares de contabilidade, importa ter presente qual era a clientela dos serviços contabilísticos e qual a diferenciação que subsistia no seio daqueles que prestavam esses serviços<sup>9</sup>.

No Portugal dos anos 30 e 40, em que subsistia um sistema económico débil, predominando as pequenas empresas com um funcionamento não pautado pelos princípios da racionalização industrial e administrativa, de acordo com as formulações de Taylor e de Fayol, que para a época se divulgavam na Europa, afigura-se-nos que só um número escasso de sociedades comerciais e industriais, em particular as sociedades anónimas pela necessidade de mecanismos internos de fiscalização dos procedimentos de gestão<sup>10</sup>, deveriam recorrer a um contabilista habilitado com o curso médio ou a um licenciado pelo ISCEF.

É plausível que a esmagadora maioria das sociedades comerciais e industriais pelas suas características jurídicas, baixa dimensão em termos do número de trabalhadores, fraca capacidade tecnológica instalada e reduzido volume de negócios, como igualmente pelas resistências do patronato

---

<sup>8</sup> Decreto-Lei n.º 26.115 de 23 de Novembro de 1935.

<sup>9</sup> Adoptamos o esquema analítico proposto por Macdonald (1985: 546 e segs.).

<sup>10</sup> Para 1930 detinham 58,9% do total do capital social existente e representavam 6,1% do volume global das sociedades, passados 20 anos esses indicadores evoluíam para 58,2% e 2,7%. Consulte-se INE, *Estatísticas das Sociedades*.

face à modernização administrativa, não possuísse serviços de contabilidade que, para o seu funcionamento, fizessem apelo às qualificações académicas dos licenciados e diplomados. A escrituração e contabilidade, quando existiam, eram asseguradas pelos denominados práticos – geralmente designados como guarda-livros, sem quaisquer habilitações académicas na área da contabilidade obtidas por via do ensino técnico público ou privado – ou então mesmo pelos próprios patrões, usando, frequentemente, métodos de trabalho rudimentares.

O reduzido volume de empregos consentâneos com as qualificações académicas dos diplomados e licenciados não era só o resultado da configuração que tomou a dinâmica económica durante o período em referência, mas também da existência de um enquadramento jurídico, não fortemente impositivo, quanto às regras de contabilidade e de escrituração a que as sociedades se deveriam submeter<sup>11</sup>. Para compensar o número reduzido de clientes, os diplomados e licenciados direccionavam-se preferencialmente para o mercado de emprego estatal. Para os estudantes, uma parte da «culpa» de não exercerem a sua qualificação académica encontrava-se, em sua opinião, «no imobilismo», «no marasmo» que os patrões – «analfabetos e rotineiros» – demonstravam possuir.

Ao nível nomeadamente das empresas com serviços de contabilidade organizados vai ser usual, no decorrer dos anos 30 e 40, fazer-se a distinção, em termos de tarefas e de responsabilidades hierárquicas, conforme a organização e divisão do trabalho se foi complexificando, entre o guarda-livros e o contabilista. O primeiro, genericamente, tinha como tarefa principal o registo dos dados nos diferentes livros das operações comerciais, o outro, colocado numa posição hierarquicamente superior – por exemplo, ao nível dos serviços de contabilidade de uma empresa bancária ou seguradora –, distinguia-se por «exercer uma ciência» – a contabilidade – e não a «arte» do primeiro (Viegas, 1933: 20).

Importa ter presente que o mundo dos escritórios dos anos 30 e 40, cingindo-nos a Lisboa e Porto e a empresas com alguma importância, em termos do sector de actividade e do volume de negócios, revela modos de organização e divisão de trabalho não estruturados a partir de uma rígida separação de tarefas e de uma elevada especialização<sup>12</sup>. Como salienta J. Freire: «Dominando um conhecimento essencialmente burocrá-

---

<sup>11</sup> Durante os anos 30 e 40, estava em vigor o Código Comercial de 1888 elaborado por Veiga Beirão. O Decreto n.º 27.153 de 31 de Outubro de 1936 veio tornar obrigatório certos livros de escrituração comercial para as sociedades anónimas e em comandita.

<sup>12</sup> Em termos de organização do trabalho administrativo, as propostas de Fayol no final dos anos vinte não eram completamente desconhecidas de certos meios intelectuais nacionais. Bento Carqueja refere-se a elas, embora de uma forma bastante esquemática. Consulte-se Carqueja (1927).

tico, documental e contabilístico, estes trabalhadores só aparecem em organizações de média e grande dimensão – ao contrário do comércio onde predomina a muito pequena empresa. Tal facto, bem como a vizinhança física do patronato ou direcção e a partilha com estes de um ambiente ecológico muitas vezes semelhante, e ainda provavelmente razões adicionais decorrentes do meio social onde se faz o seu recrutamento, levam a que a cultura profissional destas categorias seja bastante diferenciada da cultura operária» (1992: 113).

Outra diferenciação caracterizava aqueles que se dedicavam à contabilidade e à escrituração. Não existindo para a época qualquer controlo jurídico sobre o acesso aos títulos de guarda-livros e contabilistas, o seu uso processava-se de forma discricionária e de acordo com os interesses dos agentes em presença. Assim, na globalidade do mercado de emprego dos serviços contabilísticos exerciam a sua actividade agentes com diferentes trajectórias educativas e experiências ocupacionais. Os licenciados pelo ISCEF geralmente ocupavam a função de contabilista, particularmente na posição hierárquica de chefe de contabilidade ou de escritório, o mesmo acontecendo para aqueles que provinham do ensino médio comercial. Constituíam a parte maioritária da elite do grupo ocupacional. Mas nesta função encontravam-se igualmente agentes com níveis de escolaridade mais baixos – curso de comércio, curso complementar de comércio – que, partindo de uma iniciação escolar às questões da contabilidade e da escrituração, ingressavam precocemente nas empresas e iam adquirindo pela experiência e pelos ensinamentos de colegas mais idosos e experimentados um conjunto de conhecimentos, predominantemente de índole prática, isto é, saberes e saberes-fazer, que os capacitavam para o exercício de funções de mais responsabilidade técnica como era a de contabilista. Deste lato conjunto, outros ficavam pelas tarefas de guarda-livros elaborando a escrituração, tratando dos salários e dos impostos de pequenas e médias sociedades, mas não assumindo a condição de assalariados.

Àqueles dois conjuntos teremos ainda que juntar um outro: os designados «práticos». Eles não se diferenciavam de modo nítido de algumas das situações de trabalho vividas pelos segundos, com excepção talvez de um aspecto: não possuíam habilitações escolares de âmbito comercial e mesmo uma parte deles tinha unicamente a instrução primária. Em termos globais este conjunto de agentes pautava-se por uma qualificação obtida por via da experiência e do empirismo, da vivência interna dos contextos organizacionais (por vezes, tinham frequentado cursos de curta duração) e do autodidactismo<sup>13</sup>; a aprendizagem desenrolava-se no decorrer das tarefas e sempre integrada nos objectivos comerciais e financeiros das próprias empresas.

---

<sup>13</sup> Alguns desses agentes encontravam bibliografia do tipo *Guarda-livros sem mestre* que fornecia as bases para um certo autodidactismo.

Entretanto, a partir dos dados do Recenseamento da População de 1940 estamos em condições de situar, de modo mais quantitativo, os agentes que exerciam a sua actividade ocupacional na área dos serviços contabilísticos.

QUADRO 1

**Distribuição das ocupações em 1940**

Ocupações	Total	Lisboa (%)	Porto (%)	Resto do país (%)
Guarda-livros	3.969	30,8	18,2	51,0
Comercialistas, Contabilistas e Técnicos de Organizações Comerciais	394	44,9	15,0	40,1

Fonte: INE, *Recenseamento da População, 1940*.

O número dos que se reconheciam naquelas ocupações<sup>14</sup> era reduzido, predominando os práticos que se agregavam nos guarda-livros, e encontrava-se concentrado nas cidades de Lisboa e do Porto, em particular na primeira. Por seu turno, dos sectores de actividade onde exerciam o seu trabalho destaca-se, de modo expressivo, «Comércio e Seguros» (40,2%) seguido da «Indústria Transformadora» (29,3%). Dados que vêm corroborar aquilo que anteriormente foi indicado.

**2. Os contornos da luta pelo mercado dos serviços contabilísticos**

Tendo como elementos contextuais a diferenciação no seio daqueles que tinham como ocupação a escrituração e a contabilidade e o restrito mercado de trabalho para diplomados pelos IC e licenciados do ISCEF, irá desenrolar-se o conflito entre estes para o desempenho das actividades contabilísticas durante os anos 30 e 40.

Esse conflito fez-se prioritariamente pelo exercício das actividades contabilísticas, na qualidade de chefes de escritório ou de contabilidade, nas sociedades anónimas industriais, nas sociedades bancárias e de seguros, bem como em outras sociedades industriais e comerciais que tivessem sistemas de escrituração e de contabilidade organizados que necessitassem das qualificações daqueles agentes. Ao sector privado juntava-se a função de contabilista em outros contextos organizacionais: ao nível dos diferentes ministérios; chefes de contabilidade e de secretaria dos serviços autónomos

---

<sup>14</sup> A agregação das ocupações de comercialista, contabilista e técnicos de contabilidade conduz à impossibilidade de se levar a cabo uma análise mais fina de cada uma delas, em particular das duas primeiras, a qual seria importante para o nosso trabalho.

do Estado, dos serviços municipalizados, das Câmaras Municipais de 1.<sup>a</sup> classe, das Misericórdias e das Instituições de Previdência e Assistência, dos organismos corporativos e de coordenação económica. As funções apontadas, estatais e privadas, vão constituir o objecto central do conflito. Diplomados e licenciados, embora com uma maior visibilidade para os primeiros, desenvolveram estratégias com vista à sua conquista ou à sua defesa.

Por outro lado, os práticos faziam incidir os seus interesses, de modo preferencial, nas empresas de menor volume de negócios e que utilizavam sistemas de contabilidade simples, na medida em que não detinham competências e conhecimentos para assegurar outro tipo de serviços. Contudo, tal não era impeditivo de, em particular, nessas situações entrarem em conflito, em especial com os diplomados pelos IC, como salientámos anteriormente. Face à escassez de lugares para contabilistas qualificados academicamente, os diplomados acabavam por concorrer àquelas empresas.

Em suma, paralelamente ao conflito principal entre licenciados pelo ISCEF e diplomados pelos IC, subsistia outro que opunha, em especial, estes últimos aos denominados práticos. A intersecção destes conflitos vai conduzir os diplomados a viverem momentos, no seu processo de construção do estatuto socioprofissional de contabilista, de dupla conflitualidade, em que os lugares que pretendiam são conquistados, parcial ou totalmente, pelos licenciados e, simultaneamente, esses diplomados acabam por usurpar os lugares dos práticos.

Foi com a Reforma do ensino técnico industrial e comercial de 1931, que reposicionou o ensino médio comercial, em especial o curso de contabilista, no seio do sistema de ensino, que se iniciou publicamente, de uma forma mais veemente, o protesto dos diplomados dos IC contra a ocupação dos lugares de contabilistas por parte dos licenciados do ISCEF. De modo recorrente, nas páginas da *Revista de Contabilidade e Comércio* e no *Jornal dos Alunos do Instituto Comercial de Lisboa* começaram a surgir artigos e exposições denunciando a situação. Para eles, um ponto era indiscutível: quem tinha direito, por força da formação académica que possuía, ao exercício da actividade de contabilista eram os diplomados pelos IC. E isto, no fundamental, por duas ordens de razões. A primeira era a de que os licenciados apresentavam, em sua opinião, uma «preparação medíocre em contabilidade» (Brito, 1939: 301)<sup>15</sup>. Para os diplomados era um argumento de

---

<sup>15</sup> E ainda acrescenta: «Os contabilistas com conhecimentos de contabilidade incontestavelmente muito superiores, tanto em profundidade como em extensão, só podem exercer cargos reputados secundários. Compreendemos, no entanto, a razão das coisas assim se passarem. Como há necessidade de dar ocupação a todos os licenciados, anexam-se os cargos de outros técnicos, o que, além de ser mais rápido evita tristes surpresas em concursos.» Palavras duras e sugestivas da existência de favoritismos ao nível do mercado de emprego, as quais ganham maior relevo se atendermos que o seu autor era na altura o director do jornal dos estudantes do ICL.

peso que vai ser constantemente repetido, o qual para eles se encontrava reforçado pelo facto das cadeiras de contabilidade do seu curso terem uma natureza mais prática e utilitarista e, por conseguinte, proporcionadoras da aprendizagem de um conjunto de saberes-fazer importantes para o exercício «quotidiano» da contabilidade. A natureza mais teórica das cadeiras do ISCEF era, por sua vez apontada, como uma desvantagem curricular e de formação académica face às necessidades das empresas.

Para os licenciados, o facto do ISCEF constituir uma escola universitária, portanto ocupando uma posição superior ao IC na hierarquia dos estabelecimentos de ensino, em que as matérias curriculares eram tratadas de um modo mais complexo face ao ensino médio, era por si só justificativo das pretensões e da ofensiva que os mesmos faziam no mercado de emprego (Moreira, 1942: 371). Só que a proximidade entre a duração da escolaridade necessária para se obter o título académico de contabilista e o de licenciado em ciências económicas e financeiras, atrás apontada, tornava para os diplomados a questão das escolas estarem posicionadas em diferentes níveis de ensino como completamente irrelevante. A forma que a organização curricular do ensino médio comercial tomou, no plano institucional pós 1931, constitui-se em factor gerador das aspirações e em argumento de arremesso para os diplomados face aos que eles apontavam (licenciados), com uma marca de certa ironia, ser «mais doutores que homens de contas» (Mourão, 1934: 10).

Por seu turno, as trajetórias educativa e ocupacional de uma parte importante dos diplomados acabariam por reforçar o seu argumento de que eram mais qualificados do que os licenciados para o exercício dos lugares de contabilista. E isto fundamentalmente por duas razões principais. Uma parcela importante dos alunos dos IC transitarem do ensino comercial (não só os do curso complementar como também uma parte dos «autodidactas»). No decurso do ensino comercial, esses alunos adquiriam conhecimentos, predominantemente de índole mais empírica, sobre, por exemplo, aritmética comercial, contabilidade e escrituração comercial, direito comercial, economia política e geografia comercial. Deste modo, as escolas técnicas comerciais funcionavam como importantes espaços de iniciação a estas matérias e de construção da própria identidade do empregado de escritório e de contabilidade. Eram por excelência um espaço de socialização e de inculcação de disposições importantes para a inserção no mundo do trabalho ou então para, uma minoria, prosseguir os seus estudos nos IC.

Para além disto, a esmagadora maioria dos alunos dos IC (em média 80,0% nos anos 40) frequentavam as aulas na condição de alunos extraordinários. Tal aponta para o facto de estarmos perante uma população em que deveria ser frequente a situação de trabalhador-estudante, provavelmente laborando ao nível de escritórios ou do comércio. O aspecto a destacar é que tal trajetória ocupacional, geralmente iniciada após a conclusão do

curso comercial, possibilitava aos jovens a aquisição de um conjunto de qualificações ocupacionais, mormente ao nível das práticas quotidianas dos contextos organizacionais em que se encontravam inseridos. Essas qualificações entrecruzavam-se, por sua vez, com os conhecimentos teóricos e empíricos aprendidos na escola, acabando, em conjunto, por constituir um importante património qualificacional para o desempenho das funções contabilísticas. Isso era tanto mais válido, quanto o modelo de escrituração e de contabilidade existente na empresa fosse sustentado pelo empirismo e pela experiência rotineira. Assim, as trajectórias escolar e ocupacional, que caracterizavam uma parte substancial dos diplomados pelos IC, tinham-lhes permitido vivenciarem situações, em diferentes contextos organizacionais, escolares ou económicos, em que aprenderam um conjunto de conhecimentos, de natureza diversa, sobre escrituração, contabilidade e procedimentos de trabalho em escritório, os quais vão constituir, segundo eles, instrumentos fundamentais para o desempenho da actividade contabilística.

Para os diplomados, a conquista dos lugares de contabilista pelos licenciados adquiria ainda uma maior gravidade porquanto ao nível do mercado de emprego persistia uma «confusão de cursos e funções»<sup>16</sup>. Confusão que directamente prejudicava os seus interesses e acabava por legitimar a «usurpação» desses lugares. Em termos genéricos, diplomado em contabilidade pelos IC ou então licenciado pelo ISCEF era objecto de uma certa equivalência, em termos cognitivos, por parte das direcções das empresas. Mais especificamente: do lado da oferta de emprego, a confusão apontada pode sugerir que, de certo modo, para algumas das empresas seria indistinto empregar licenciados ou diplomados<sup>17</sup>. Existia, portanto, uma intermutabilidade de formações académicas face aos lugares de contabilistas, que acabava por ser reforçada pelo facto das representações sociais da relação entre cada um dos cursos e actividades ocupacionais acentuarem a natureza formalmente idêntica que subsistia entre os mesmos. A isto acresce que, para os anos 30 e 40, a função de contabilista encontrava-se limitada nos seus aspectos essenciais, fundamentalmente ao nível das organizações empresariais mais desenvolvidas e do Estado, sendo objecto de uma representação com contornos mais nítidos e visíveis. Ora os licenciados pelo ISCEF, como temos vindo a defender, até como consequência da pluralidade de secções existentes no Instituto, não eram reconhecidos como

---

<sup>16</sup> Veja-se, em particular, Rafael dos Santos (1942: 468-471); Moreira (1942: 371-374; 1943: 44-48); Brito (1942: 11-113).

<sup>17</sup> Em termos de pista de análise a merecer uma outra abordagem sustentada quantitativamente, pode-se enunciar que o emprego indistinto de licenciados e diplomados conduziria a uma desvalorização remuneratória dos primeiros, não obstante favorecer a sua estratégia expansionista ao nível do mercado de emprego.

estando associados a uma ocupação específica e se o contrário acontecia, em especial nas empresas privadas, era precisamente com a de contabilista.

A «confusão de cursos e funções» favorecia a estratégia expansionista dos licenciados no mercado de emprego. Como igualmente favorecia essa mesma estratégia o volume mais elevado de sujeitos que se licenciavam pelo ISCEF (secções de finanças e de administração comercial) face aos diplomados com o curso de contabilista. A chegada ao mercado de emprego destes em maior número conduzia ao desequilíbrio entre os competidores, que se tornou mais gravoso quando a própria dinâmica económica, nos anos 30 e 40, provavelmente não gerou ao nível das empresas as mudanças necessárias no sentido de se tornar rentável ao funcionamento das mesmas uma organização e divisão do trabalho administrativo com lugares diferenciados para contabilistas e para licenciados pelo ISCEF. Não existindo estes lugares, a opção que restava aos licenciados nas empresas era considerar que a área dos serviços contabilísticos fazia parte do seu espaço de empregabilidade. Contudo, devido à exiguidade da procura privada, a opção determinante era feita a favor dos serviços de Estado mas, uma vez mais aqui, a conquista dos lugares de contabilistas apresentou-se como objectivo principal para os licenciados.

### **3. A não concretização da regulamentação dos técnicos de contabilidade**

Perante a estratégia ofensiva de conquista de lugares de emprego de contabilistas levada a cabo pelos licenciados, ao nível dos serviços estatais e das empresas, os diplomados vão encetar um conjunto diversificado de acções com o objectivo primordial de defesa dos seus interesses. Quase todas elas se desenvolvem no plano discursivo, assumindo as características de instrumentos de reivindicação e de pressão, fundamentalmente perante o Estado. Encontramos uma das principais acções na reivindicação da publicação de legislação de defesa do uso do título, das condições de acesso e de exercício da ocupação de contabilista, do monopólio do exercício ocupacional, tudo isto no quadro da denominada «regulamentação dos técnicos de contas».

No início do ano de 1933, o ministro do Comércio, Indústria e Agricultura criava uma comissão para «(...) estudar o problema da regulamentação das profissões de guarda-livros, contabilista e perito-contabilista, indicando as normas fundamentais em que devia basear-se semelhante regulamentação»<sup>18</sup>. Era a resposta, por parte do Estado, às reivindicações

---

<sup>18</sup> Cf. Portaria de 30 de Janeiro de 1933.

apresentadas no início dos anos 30 pela Associação dos Comercialistas Portugueses, Associação dos Diplomados pelos Institutos Médios de Comércio (Magalhães, 1945: 247) e, em 1933, pela ACNP<sup>19</sup>, quanto à formulação de um conjunto de regras reguladoras de uma ocupação que alguns denominavam, de forma inovadora para a época, de «técnicos de contas». Resposta que, sublinhe-se, ocorria num contexto social e político caracterizado quer pelo processo que então se iniciava, de corporativização da sociedade portuguesa, em particular das diversas ocupações existentes, quer pela reorganização do ensino médio comercial e do ensino universitário, em 1930, com a criação da Universidade Técnica de Lisboa e a transformação do Instituto Superior de Comércio de Lisboa no ISCEF.

Com a comissão em funcionamento, as reivindicações surgiram inevitavelmente. Reivindicações apresentadas pelos licenciados do ISCEF, pelos diplomados e alunos dos IC (em particular do Instituto Comercial do Porto). Enquanto as reivindicações dos licenciados assumiam um carácter expansionista, as daqueles últimos apresentavam-se, na primeira metade dos anos 30, ainda imbuídas por uma certa debilidade argumentativa e cingidas à tentativa de reconquista de áreas de actividade perdidas, como era o caso do ensino técnico comercial.

Contudo, rapidamente vamos assistir ao avolumar da discussão e da polémica, em particular após a comissão ter apresentado ao ministro, em Dezembro de 1934, a sua proposta de «Regulamento de Técnicos de Contabilidade»<sup>20</sup>. O documento estabelecia as condições do exercício da «profissão» e do uso dos respectivos títulos, as atribuições dos técnicos de contabilidade, bem como os seus direitos e responsabilidades.

Desde logo uma questão de natureza taxinómica se expressa no texto do documento. Recorde-se que, a par da delimitação de funções que a comissão tinha por incumbência realizar, era imprescindível investir em definições e em designações para essas mesmas definições<sup>21</sup>. Cabia à comissão o papel de construção de nomenclaturas profissionais, apropriando-se ou não do que usualmente incorporava a linguagem corrente ou então mesmo das formulações taxinómicas que se encontravam explicitadas, por exemplo, nos vários instrumentos de registo dos movimentos populacionais, como eram os censos. Assim, emergia a designação ocupa-

---

<sup>19</sup> Cf. *Revista de Contabilidade e Comércio*, n.º 2, 1933, p. 10.

<sup>20</sup> Cf. *Revista de Contabilidade e Comércio*, n.º 9, 1935, pp.45-49.

<sup>21</sup> No processo de emergência e consolidação das profissões no espaço societal é fundamental a fixação do nome da profissão e em simultâneo a delimitação dos correspondentes actos laborativos. Nome e definição constituem-se como elementos cruciais na (re)construção da identidade profissional. Só que tal escolha é permeada pela conflitualidade. O que está em jogo são os benefícios materiais e simbólicos que determinados agentes sociais terão oportunidade de usufruir pelo uso de uma designação particular. E por exclusão outros não terão acesso a esses benefícios. Sobre esta questão consulte-se Gonçalves (1991: 105).

cional de «técnicos de contabilidade» – a comissão vai rejeitar a designação de técnicos de contas – que agrupava as seguintes ocupações: guarda-livros, contabilista e perito-contabilista<sup>22</sup>. Guarda-livros correspondia à posição hierárquica mais baixa.

A par deste trabalho de taxinomia, a comissão estipulou as condições do acesso e do uso de cada um dos três títulos ocupacionais.

QUADRO 2

**Requisitos para uso dos títulos de Técnicos de Contabilidade**

Ocupação	Condições
Perito-contabilista	Maiores de 25 anos de idade. Diplomados com o antigo curso secundário de comércio ou o curso de contabilista dos IC. Além disto, deviam ter aprovação num concurso de admissão prestado junto do Conselho Superior dos Técnicos de Contabilidade.
Contabilista	Maiores de 22 anos de idade. Diplomados com o antigo curso secundário de comércio ou com o curso de contabilista dos IC e possuírem três anos de prática de contabilidade digráfica.
Guarda-livros	Maiores de 17 anos. Diplomados com o antigo curso secundário de comércio ou com o curso de comércio das escolas técnicas profissionais de comércio e possuírem dois anos de prática de contabilidade digráfica.

Fonte: *Revista Contabilidade e Comércio*, n.º 9, 1935, pp. 46-47.

Quanto aos sujeitos oriundos do ISCEF, a comissão entendia que os respectivos licenciados – secção administração comercial – poderiam desempenhar todas as funções de técnicos de contabilidade. A enformar a proposta apresentada encontrava-se uma concepção que estabelecia, de forma não completamente explícita, uma equiparação entre os licenciados do ISCEF e os diplomados dos IC. Em termos de acesso aos títulos, aos licenciados não era exigida qualquer condição prévia de natureza específica mas, por outro lado, também não beneficiavam da exclusividade de serem peritos-contabilistas.

<sup>22</sup> A Comissão aponta para as seguintes definições dos técnicos de contabilidade: «Guarda-livros é o técnico que tem a função de, por si ou conjuntamente com os seus auxiliares, executar todas as operações de escrituração. Contabilista é o técnico cuja função consiste em superintender, organizar, orientar e dirigir os serviços de contabilidade dos organismos públicos e privados. Perito-contabilista é o técnico que tem por função a fiscalização e verificação da contabilidade e factos gestivos dos organismos económicos». Cf. *Revista de Contabilidade e Comércio*, n.º 9, 1935, p. 45. O uso do termo técnico dava um cunho de especialista a cada uma das categorias, tão importante para se esbater o carácter rotineiro e simplista do trabalho que os contabilistas e os guarda-livros executavam.

Para aqueles que não possuíam qualquer uma das habilitações acima apontadas, os denominados práticos, estabelecia-se, conforme a ocupação, um conjunto de condições que agregavam a idade, tempos mínimos de exercício da actividade, posse de conhecimentos, tempo de experiência na execução do método contabilístico mais usual para a época (a contabilidade digráfica) e a permanência como chefe de contabilidade. Condições amplas que vão motivar contestação por parte daqueles que possuíam as habilitações académicas previstas na regulamentação.

Além destes aspectos, o documento, como acima indicámos, delimita a área de actividade dos «técnicos de contabilidade» e estabelece o respectivo monopólio ocupacional. Com efeito, propõe-se que o Estado institucionalize uma clientela específica para aqueles técnicos<sup>23</sup>. Clientela cuja contabilidade só poderia ser dirigida por um técnico credenciado. O reconhecimento de quem podia exercer a actividade, em termos de direitos e responsabilidades, a protecção dos títulos e dos interesses económicos, sociais e políticos dos técnicos e o desenvolvimento científico e técnico da contabilidade ficariam a cargo, segundo a comissão, de um órgão a criar no âmbito da própria orgânica estatal – o designado Conselho Superior dos Técnicos de Contabilidade.

Em termos globais, a comissão apontava para uma solução regulamentar que conduzia ao fechamento social da ocupação de técnico de contabilidade, indo assim ao encontro das aspirações, em especial dos diplomados. Com o acesso controlado e a exclusividade ocupacional estabelecida, as actividades contabilísticas passariam a ser mais atractivas, em termos de benefícios materiais e simbólicos, para aqueles que detivessem as habilitações académicas na área da contabilidade. Só que a solução organizativa elaborada pela comissão apresentava-se completamente estatizante, pois o tal Conselho Superior dos Técnicos de Contabilidade não era mais do que um organismo que se inseria nos próprios serviços do Estado. Ao contrário do que na altura se preparava para as Ordens profissionais (o caso dos médicos, engenheiros e advogados), o Estado não delegava, numa entidade jurídica autónoma, parte ou totalidade dos vários processos de controlo e defesa dos interesses dos técnicos de contabilidade.

---

<sup>23</sup> De acordo com a proposta de regulamento «as sociedades anónimas, as sociedades bancárias, as Juntas Gerais de distrito, as câmaras municipais de concelhos de 1.ª classe, os organismos do Estado com autonomia e com contabilidade privativa e as corporações administrativas com um movimento de receitas ou despesas superior a 200 contos deverão ter a superintender e dirigir a sua contabilidade um contabilista.» E acrescentava-se, «a partir de 6 meses da data da publicação do diploma a promulgar, nenhuma escrituração comercial se considerará devidamente arrumada nem fará fé em juízo, desde que os balanços não estejam devidamente assinados por um técnico de contabilidade inscrito», in *Revista de Contabilidade e Comércio*, n.º 9, 1935, p. 47.

As propostas alternativas à da Comissão não se fizeram esperar. Nos primeiros meses de Março de 1935, várias instâncias de representação de alunos – as Associações Académicas (AA), em especial a do ICP – e dos que exerciam a actividade contabilística vão intensamente defender os respectivos interesses (em especial o Sindicato Nacional dos Contabilistas, Guarda-livros do Distrito do Porto, criado em 1933 e integrado maioritariamente por práticos) vão-se posicionar de modo antagónico face ao documento. Subsistia um conflito entre duas concepções de estatuto laboral dos denominados técnicos de contabilidade. Uma alicerçada na posse de qualificações académicas certificadas, na área do ensino comercial, principalmente ao nível médio (defendida por diplomados e alunos dos IC); outra que desvalorizava essas qualificações e apontava para um estatuto em que a qualificação ocupacional obtida, por intermédio da experiência, do empirismo, da antiguidade nas empresas, se revelava como elemento não residual (defendida pelo sindicato). Não mais que luta social por parcelas do mercado de trabalho dos serviços contabilísticos entre os diplomados e os práticos.

O derimir de argumentos entre as duas partes vai desenvolver-se, de modo mais intenso, ao longo da segunda metade dos anos 30 e na década seguinte. Situação que ocorria igualmente com a participação reivindicativa dos licenciados pelo ISCEF. É um conflito marcado pela invisibilidade social, decorrente da acção repressiva por parte do Estado Novo sobre os direitos de reunião e de discussão dos problemas ligados ao trabalho. Com o passar do tempo, e após vários eventos e o desencadear de nitidas estratégias de pressão, a questão vai-se esfumando. No final dos anos 40 é patente que o governo não concretiza, em termos legislativos, a regulamentação proposta, em 1934, pela Comissão. Em particular, os diplomados pelos IC consideravam a regulamentação como um instrumento que poderia travar a conquista a que estavam sujeitos os lugares de contabilistas por parte dos licenciados pelo ISCEF. E isto porque não só estipularia normas quanto ao acesso e ao uso do título, ao exercício da ocupação de contabilista e criaria uma situação de monopólio ocupacional, mas também lhes conferiria um papel de protagonistas na área dos serviços contabilísticos, como vinha acontecendo nas propostas apresentadas nos 30 e 40. Assim, a não concretização por parte do governo dessa regulamentação pode ser apontada como mais uma derrota para os diplomados. Alguns dos licenciados vão continuar a ocupar parte daqueles lugares nas empresas e nos serviços do Estado, como chefes de contabilidade. Afigura-se-nos que a diversidade de interesses protagonizados pelos agentes institucionais que exerciam as actividades na área da contabilidade e o conseqüente conflito entre eles, em maior ou menor grau, impossibilitou que se tivesse alcançado um consenso político e económico. Os mais prejudicados foram os diplomados pelo ensino médio comercial.

#### 4. Defesa da credibilização da contabilidade e da criação do ensino superior da contabilidade

De modo a impedir a estratégia de conquista de lugares de contabilistas por parte dos licenciados pelo ISCEF, os diplomados pelos IC desencadearam um conjunto de acções de oposição, as quais se encontram intimamente associadas. A reivindicação de uma regulamentação específica que enquadrasse a actividade dos técnicos de contabilidade foi, sem dúvida, uma das mais importantes por eles protagonizada. A par desta, existiram outras: a construção da credibilização social, técnica e científica da ocupação de contabilista; a proposta de reorganização da via do ensino técnico comercial que no essencial conduzisse à valorização da contabilidade em termos de ensino e de título académico; a defesa da natureza científica da contabilidade.

Em textos publicados pelos diplomados na *Revista de Contabilidade e Comércio*, nos anos 30 e 40, ressalta uma preocupação<sup>24</sup>: enfatizar que os sujeitos provenientes dos IC detinham uma melhor preparação académica na área da contabilidade e, em simultâneo, difundir uma forte imagem de credibilidade ocupacional<sup>25</sup>. Os articulistas vão direccionar os seus esforços num duplo sentido. Por um lado, difundindo os valores da competência, da honradez e da respeitabilidade junto dos próprios contabilistas. Era um discurso para uso interno que tentava mudar algumas das condições em que se exercia a prática ocupacional, consagrando esses valores como referências axiais dessa mesma prática. Por outro, junto do Estado e de algum patronato, tentava-se também demonstrar que as novas gerações de contabilistas formadas nos IC se tinham afastado da rotina e do empirismo – tão característicos dos práticos – e pugnavam por uma contabilidade de natureza científica. Em suma, e tendo por pano de fundo o discurso da credibilidade, pretendia-se fundamentalmente garantir o acesso ao mercado de emprego – aos lugares de contabilista –, por intermédio de uma afirmação, no plano dos discursos e da prática, da credibilidade ocupacional não de todos, mas fundamentalmente, dos diplomados pelos IC, daqueles que tinham transmutado o título académico de contabilista que lhes tinha sido outorgado no título ocupacional e reivindicavam a exclusividade no seu uso.

Além disto, dois outros aspectos tornavam importante colocar-se a ênfase no discurso da credibilização. Em primeiro lugar, uma parte considerável daqueles que exerciam a sua actividade na área da contabilidade não tinham as correspondentes habilitações, o que por si só gerava uma

---

<sup>24</sup> Entre outros consulte-se, por exemplo: Antunes (1939: 306-308); Magalhães (1945; 1939: 235-240); Mourão (1934: 355 e segs).

<sup>25</sup> Por exemplo, sobre a estratégia de credibilização dos contabilistas escoceses consulte-se Macdonald (1995).

imagem pouco valorizada. Em segundo, a diversidade de agentes que prestavam serviços contabilísticos, em que, recorde-se, predominavam os não academicamente habilitados, tinha criado as condições para que subsistisse a dúvida sobre se alguns dos actos por eles praticados eram lícitos ou então se se cingiam a uma fuga à acção fiscalizadora e tributária por parte do Estado.

O discurso da credibilização, ao colocar a tónica no carácter de imprescindibilidade que a imposição de normas por via da regulamentação da actividade dos técnicos de contabilidade exerceria sobre os infractores, excluindo-os das actividades – em simultâneo, a regulamentação teria igualmente uma acção de credibilização da actividade dos contabilistas –, pode ser interpretado como um trabalho social de dignificação e, paralelamente, de acréscimo de uma visibilidade social, não estigmatizada, da própria ocupação. Ora, para os diplomados, a competência deveria ser afirmada quer pela certificação académica – posse de um diploma específico em contabilidade outorgado pelos estabelecimentos de ensino –, quer pela certificação ocupacional feita pela instituição que superintendesse os técnicos de contabilidade, quer ainda pelo desenvolvimento da própria actividade ocupacional. Por sua vez, a honradez e a respeitabilidade inseparáveis, em termos da prática social, da competência seriam, no essencial, o resultado da aplicação quotidiana das normas da regulamentação por parte dos contabilistas. Todavia, tal só seria exequível se nas empresas a administração e a contabilidade estivessem separadas, em termos de estrutura organizacional. O contabilista deveria encontrar-se numa «situação de independência moral perante o empresário» (Magalhães, 1945: 23).

O discurso sobre a ocupação realçava o contabilista como o «principal colaborador da empresa», o «motor da empresa», que em conjunto com o engenheiro formavam os «elementos principais da empresa»<sup>26</sup>. O destaque não tinha como referência o contabilista em termos abstractos, mas sim o contabilista diplomado pelos IC, já que para aqueles que faziam a apologia da centralidade do papel da ocupação ela era elaborada, recorde-se, a partir de uma dupla argumentação: os práticos não deveriam pertencer ao futuro que se pretendia para o exercício da contabilidade; a não aceitação da supremacia científica do ISCEF quanto à contabilidade.

Encontramo-nos perante um discurso, de cariz simbólico-ideológico, que não era mais que uma proclamação retórica que tentava justificar a necessidade de um aumento e diversificação institucional das procuras sociais de contabilistas. Pretendia-se, portanto, em simultâneo à obtenção de uma mais ampla visibilidade e reconhecimento dos contabilistas, a indução nas empresas da necessidade dos serviços contabilísticos. Trabalho particularmente difícil, nos anos 30 e 40, devido a diversos factores: a pró-

---

<sup>26</sup> Cf. *Revista de Contabilidade e Comércio*, n.º 1, 1933, pp. 10 e segs.

pria dinâmica económica que não era propiciadora de uma expansão organizativa e produtiva da esmagadora maioria das empresas que gerasse empregos para contabilistas; o enquadramento jurídico aplicado à contabilidade e escrituração comercial das sociedades não era fortemente impositivo, o que, de certo modo, como antes destacámos, contribuía para que os patrões não optassem por terem contabilidades organizadas de modo racional e dirigidas por sujeitos devidamente habilitados do ponto de vista académico.

Associada à tese da imprescindibilidade da intervenção dos contabilistas nas organizações encontrava-se uma outra: a contabilidade deveria ser considerada como uma ciência e não como um conjunto de técnicas, vincadamente empíricas, ou mesmo como uma arte ensinada por via da experiência. Mais uma vez, os diplomados pelos IC tiveram um papel importante na defesa desta tese. Durante os anos 30 e 40, como também nas décadas subsequentes, eles persistentemente vão reafirmando, em particular nas páginas da *Revista de Contabilidade e Comércio*, que face aos avanços, que entretanto se iam registando, em termos teóricos e metodológicos, a contabilidade deveria ser considerada uma disciplina científica. Pretendia-se, pois, o reconhecimento da cientificidade da matriz cognitiva em que assentava a sua actividade laborativa, o que, a acontecer, contribuiria decisivamente para a valorização material e simbólica do estatuto ocupacional dos contabilistas. Note-se que desse reconhecimento seriam igualmente beneficiários os licenciados do ISCEF que trabalhavam como contabilistas. O rótulo dos «homens das contas» que os englobava também acabaria por perder alguns dos seus efeitos socialmente desvalorizantes.

A publicação em 1929 das *Lições de Contabilidade Geral* de Jaime Lopes Amorim foi, sem dúvida, um testemunho importante da intensificação da produção, circulação e apropriação, não estritamente de natureza prática, na área da contabilidade que então se vivia. O livro integra as aulas dadas na cadeira de «Contabilidade Geral» do Instituto Superior de Comércio do Porto e abordava, pela primeira vez em Portugal, a contabilidade em termos teóricos, afastando-se, deliberadamente, das publicações que até aí colocavam única e exclusivamente a tónica na perspectiva prática e utilitarista. Numa actual apreciação crítica da história da contabilidade no nosso país, o texto é perspectivado como um marco fundamental que dá início à «fase científica do ensino da contabilidade em Portugal» (Oliveira, 1984: 9) e que tende a superar o empirismo que caracterizava a contabilidade que então se praticava, enveredar por um outro caminho, isto é, pela abordagem que valorizasse o «ponto de vista teórico ou científico».

A par desta acção para a credibilização científica e profissional da contabilidade, em 1936, alunos e diplomados dos IC defendem a criação do ensino superior da contabilidade. Apontava-se para uma estrutura curricular de quatro anos com o objectivo de formar contabilistas. Assim, ten-

tava-se estabelecer a igualdade do ensino da contabilidade, quanto ao posicionamento no seio do sistema de ensino, com aquele que era ministrado no ISCEF. Este era o objectivo principal que se pretendia atingir e que iria permitir, se alcançado, uma equiparação entre contabilistas e licenciados em ciências económicas e financeiras, em termos da duração do percurso escolar e da titulação académica, mas fundamentalmente ao nível do mercado de emprego.

Tal como aconteceu com a defesa do estatuto socioprofissional e da regulamentação dos técnicos de contabilidade, com as propostas e acções de credibilização social, científica e técnica da ocupação ou mesmo com a reivindicação do estatuto de ciência para a contabilidade, a pretensão de criação do ensino superior da contabilidade assume-se igualmente como mais uma estratégia defensiva que visava, entre outros aspectos, limitar a conquista dos lugares de contabilistas no mercado de emprego e, em paralelo, valorizar, em termos científicos e técnicos, os contabilistas oriundos dos IC. Só que a pretensão do ensino superior da contabilidade nunca passou de uma mera aspiração da elite intelectual dos diplomados pelo ensino médio comercial.

## **5. A Reforma do Ensino Técnico de 1948: a derrota das aspirações dos estudantes e diplomados pelos Institutos Comerciais**

A situação de instabilidade institucional dos IC e o seu posicionamento contrário aos objectivos apontados pelo governo na Reforma de 1931<sup>27</sup> serão amplamente detectados e analisados no Relatório da Comissão de Reforma do Ensino Técnico, entregue ao governo em Julho de 1944<sup>28</sup>. Depois de um longo período de trabalhos – a Comissão tinha sido constituída em 1941 pelo ministro da Educação Nacional, Mário de Figueiredo – as suas propostas finais face ao ensino médio comercial vão ao invés daquilo que os alunos e diplomados pretendiam. Os IC deveriam permanecer como escolas de ensino médio, direccionadas exclusivamente para o ensino da contabilidade e cujo único curso a ser ministrado, o de contabilista, passaria de 4 para 3 anos de duração<sup>29</sup>. Os IC deixavam, portanto, de

---

<sup>27</sup> Estava fundamentalmente em causa o facto dos IC permanecerem como escolas de transição para o ISCEF, encontrando-se desvalorizado, pela baixa frequência de alunos, o curso de contabilista.

<sup>28</sup> Sobre o papel da Comissão da reforma consulte-se Grácio (1986: 78 e segs.).

<sup>29</sup> Face ao ensino comercial, a Comissão propunha uma nova estrutura. Após a conclusão da instrução primária, o aluno ingressaria num ciclo pré-profissional de 2 anos – a medida mais inovadora e alvo de polémica proposta pela Comissão –, seguindo-se-lhe o Curso Geral de Comércio de 3 anos e, por fim, o Curso de Contabilista dos IC igualmente com 3 anos.

ser escolas híbridas: de passagem para o ensino superior e de habilitação profissional. Para os membros da Comissão, a proposta que avançavam de reorganização visava determinados objectivos. Em primeiro lugar, manter em funcionamento os IC e mantê-los com uma «função social» mais precisa do que aquela que lhes tinha sido conferida pela Reforma de 1931 – preparar diplomados para uma posição hierárquica intermédia na organização e divisão do trabalho administrativo. Embora os trabalhos da Comissão não englobassem o ISCEF, o documento deixa transparecer que no relacionamento entre licenciados e diplomados do ensino médio comercial, caberia aos primeiros as tarefas de administração das organizações económicas e aos segundos o serem os «auxiliares indispensáveis dessa mesma administração»<sup>30</sup>; haveria que manter as hierarquias existentes ao nível escolar e ao nível do mundo do trabalho<sup>31</sup>. Em segundo lugar, incentivar o acréscimo da frequência dos IC, o que poderia ser, de acordo com o relatório, obtido através da associação de duas medidas: regulamentação das actividades contabilísticas, a qual é sugerida, embora de forma indirecta, ao governo como acção a ser tomada que ao proteger os diplomados potenciaria aquele acréscimo, e direcção dos alunos que concluíssem o curso geral de comércio e pretendiam continuar estudos para o curso de contabilista, única via plausível para eles no seio do sistema de ensino, face à supressão proposta do curso preparatório de admissão ao ISCEF que os IC acolhiam.

A Comissão não acolheu algumas das principais reivindicações apresentadas pelos diplomados e estudantes desde os meados dos anos 30. ignorou completamente o movimento a favor do ensino superior da contabilidade. Optou por manter os IC mais estreitamente confinados à formação de pessoal intermédio da área da contabilidade, assumindo, de modo claro, que o seu projecto levaria a uma melhor clarificação dos objectivos dessas escolas e, conseqüentemente, ao abrandamento do conflito entre licenciados e diplomados. Encontra-se, pois, no relatório, e no que se refere ao ensino médio, uma concepção intervencionista na estrutura curricular proporcionadora da resolução de «problemas» que se arrastavam longamente no

---

<sup>30</sup> Como se afirma: «Ora a finalidade específica dos institutos comerciais é preparar os quadros dos auxiliares imediatos da gerência das explorações económicas de diversos tipos». «Relatório da Comissão de Reforma do Ensino Técnico» in *Escolas Técnicas*, n.ºs 3 e 4, 1947, p. 255.

<sup>31</sup> No Relatório da Comissão isso encontra-se bem clarificado: o grau elementar do ensino técnico teria como objectivo a «preparação geral post-primária e formação de simples profissionais, para trabalhos e profissões correspondentes às técnicas mais fáceis e de menor responsabilidade»; o médio correspondente às escolas industriais e comerciais conduzia à «formação de profissionais qualificados para trabalhos e profissões correspondentes às técnicas mais complicadas e de maior responsabilidade»; por último, o médio-superior quedava-se pela «formação de profissionais qualificados para a direcção de trabalhos, incluindo responsabilidades de concepção». In *Idem*, p. 373.

tempo, tornando-se, por isso, cada vez mais perigosos nas suas consequências sobre a ordem social vigente.

Quando, em 1946, o ministro da Educação Nacional, Caeiro da Mata, enviou a proposta de lei à Câmara Corporativa, a mesma não acolhia integralmente as teses da Comissão da reforma sobre os IC. Com efeito, persistia em manter o carácter híbrido dos IC – um curso de 3 anos para preparar «auxiliares de administração e contabilistas» e, em paralelo, a organização de «um curso especial preparatório para a admissão ao Instituto Superior de Ciências Económicas e Financeiras»<sup>32</sup>. Somente num aspecto o governo ia ao encontro das aspirações dos estudantes – «os diplomados pelos institutos comerciais têm direito a usar o título profissional de contabilistas»<sup>33</sup>.

Perante o revés que representava a proposta do governo, alunos e diplomados dos IC e a então recém-criada Sociedade Portuguesa de Contabilidade intensificaram as suas movimentações durante o período em que a mesma se encontrou em análise na Câmara Corporativa. Mais uma vez defendiam: a instauração do ensino superior da contabilidade; a exclusividade do título de contabilistas para os diplomados pelos IC; o do monopólio do exercício de determinados funções<sup>34</sup>.

Face a isto, subsistiu uma forte reacção por parte do Sindicato Nacional dos Comercialistas (SNC)<sup>35</sup> às propostas de diplomados e estudantes. Era claro que para a direcção do sindicato tais propostas, a concretizarem-se, colocavam directamente em causa os interesses dos licenciados em ciências económicas e financeiras<sup>36</sup>. Para os licenciados não era admissível que a sua posição de primazia, na ocupação dos lugares em questão, fosse destronada, na medida em que se consideravam, em primeiro lugar, os mais qualificados para o seu exercício, em termos de formação académica e de experiência profissional e, em segundo, indispensáveis ao funcionamento das organizações públicas e privadas. Ora essa indispensabilidade, em

---

<sup>32</sup> Cf. *Escolas Técnicas* (1947: 25), n.ºs 3 e 4.

<sup>33</sup> Cf. *Idem*

<sup>34</sup> No documento remetido ao relator do parecer da Câmara Corporativa, Eng.º Ferreira Dias, reivindica-se «o exclusivo dos seguintes cargos: peritos contabilistas dos tribunais; verificadores das escritas das sociedades por acções; administradores de falências; inspectores de contabilidade dos organismos corporativos e de coordenação económica; chefes de contabilidade dos estabelecimentos fabris do Estado e de empresas comerciais e industriais; chefes de contabilidade das Câmaras Municipais, Serviços Municipalizados e serviços autónomos do Estado; chefes de secção e de repartição do Quadro da Direcção Geral da Contabilidade Pública». Cf. *ICL – Jornal dos Alunos do Instituto Comercial de Lisboa*, n.º 14, 1946, p. 7.

<sup>35</sup> O SNC era integrado pelos licenciados do ISCEF e do Instituto Superior de Comércio do Porto. Sobre a actividade do sindicato e a sua participação na construção social da profissão de economista consulte-se Gonçalves (1996: 152-167; 1998).

<sup>36</sup> Cf. Livro de Actas das Assembleias Gerais do Sindicato Nacional dos Comercialistas, vol. II, p.15.

particular quanto aos lugares de contabilistas, poderia acabar se a pretensão da criação dos Institutos Superiores de Contabilidade fosse aceite pelo Estado. Assim, outra exigência do SNC passava pela recusa desses estabelecimentos de ensino. O ISCEF deveria continuar a manter-se como a única escola superior nas áreas da economia, contabilidade e comércio.

O parecer da Câmara Corporativa constituiu mais um ponto de derrota para as reivindicações dos diplomados pelos IC. Recusa liminarmente a transformação do curso médio de contabilistas em curso superior de contabilidade, retomando, sem alterações, a proposta de lei, deixando unicamente como sugestão face à actividade profissional, em primeiro lugar «(...) regular a actividade das escolas particulares de comércio que conferem todos os títulos imagináveis em condições de preparação frequentemente discutíveis»<sup>37</sup>, o que, desde que concretizado, iria restringir fortemente a entrada no mercado de emprego dos práticos e a sua concorrência face aos diplomados, em segundo lugar, a defesa do acesso dos contabilistas diplomados ao professorado das escolas elementares do ensino técnico.

O debate na Assembleia Nacional da proposta do governo sobre a Reforma do Ensino Técnico, ocorrido em finais de Janeiro e princípios de Fevereiro de 1947, no que diz respeito ao ensino médio não introduz nada de novo face aos documentos anteriores. O debate centrou-se na instauração do ensino preparatório com o conseqüente aumento da escolaridade e da componente teórica na formação escolar de operários e de empregados de escritório; para os deputados mais ortodoxos subsistia um real perigo da Reforma gerar fortes aspirações de ascensão social, incompatíveis com a ordem social do Estado Novo. Quanto ao ensino médio, a discussão abrangeu parcialmente as condições de titulação ocupacional dos diplomados pelos Institutos Industriais. A apreciação do futuro proposto para os IC desenvolveu-se sem qualquer tipo de polémica. Tal como tinha acontecido com a Comissão da Reforma e a Câmara Corporativa, a preocupação dos deputados centrou-se na anulação da «desproporcionada extensão do curso de contabilista», aprovando, por conseguinte, a proposta do governo. Uma derradeira proposta foi feita pelos estudantes dos IC aos deputados no sentido de alterar o seu título académico de contabilista para o de «agente técnico de administração», estabelecendo, deste modo, no plano nominal uma equiparação com os diplomados pelos Institutos Industriais<sup>38</sup>. Perante a incapacidade política e social que os diplomados tinham para estabelecer o monopólio no acesso e uso do título de contabilista, impedindo a intrusão dos práticos e dos licenciados pelo ISCEF na respectiva área de actividade, a reconversão taxinómica que era proposta pretendia anular a situação de

---

<sup>37</sup> Cf. *Escolas Técnicas* (1947: 77-78).

<sup>38</sup> Cf. *Revista de Contabilidade e Comércio*, n.º 57, 1947, p. 320.

desvalorização social que os diplomados reclamavam estar a viver no mercado de emprego.

Mais uma vez, as reivindicações dos estudantes e diplomados do ensino médio comercial não tiveram qualquer acolhimento. Face à natureza política da Assembleia Nacional e ao decorrer do processo de formulação e discussão dos vários documentos sobre a reforma, o resultado obtido deveria, com certeza, ser o esperado. Os estudantes do ICP ainda esboçaram junto do Presidente da Assembleia Nacional um protesto pela redução para 3 anos do curso de contabilista sem qualquer tipo de resultado<sup>39</sup>.

Em Julho de 1947, a Lei n.º 2.025 estabelecia as bases do ensino técnico industrial e comercial. Contudo, somente em 1950 e 1951, o governo fez publicar legislação específica para os IC<sup>40</sup>. Uma conclusão é possível de ser retirada de todo este processo que passámos em revista: a Reforma do ensino técnico de 1948, para a configuração da qual foi decisivo o papel da Comissão governamental, materializou uma solução de organização curricular e pedagógica que conduziu a um afastamento institucional dos IC do ISCEF. Afastamento num duplo sentido. Por um lado, na duração dos respectivos cursos: à redução da duração do curso de contabilista, seguiu-se-lhe, no mesmo ano, a Reforma do ensino liceal que passou o respectivo curso geral para 5 anos e, em 1949, a Reforma do ISCEF que criava os cursos de finanças e economia de 5 anos. Por outro, no plano pedagógico e curricular, pois o programa de estudos dos IC, com a Reforma de 1948, abandonava as cadeiras de formação cultural de âmbito geral e reforçava o carácter prático do ensino da contabilidade, em detrimento dos conhecimentos teóricos.

Assim, o ensino médio comercial passou a ocupar uma posição inferior à que detinha desde a Reforma de 1931, na hierarquia das escolas e dos conhecimentos ao nível do sistema de ensino. Este reposicionamento, fruto de uma medida política deliberada e estratégica por parte do Estado, prefigura-se como uma dura derrota para as pretensões dos estudantes e diplomados dos IC na constituição do ensino superior de contabilidade.

Derrota que irá ter efeitos contrários aos interesses daqueles agentes no estabelecimento do monopólio ocupacional da actividade de contabilista, por intermédio de um reconhecimento estatal. O governo, no Regulamento de 1951 dos IC, não inclui qualquer disposição jurídica que dê a

---

<sup>39</sup> Cf. Idem, p. 321.

<sup>40</sup> Decretos-Lei n.º 38.031 de 25 de Novembro de 1950 e 38.231 de 23 de Abril de 1951. Segundo o Regulamento, os IC tinham por fim preparar contabilistas, técnicos para os serviços das alfândegas e auxiliares de escritório. Passaram a existir os seguintes cursos, todos com a duração de 3 anos: de contabilista; de perito aduaneiro; de correspondente em línguas estrangeiras. Além destes continuava a existir um curso de 2 anos de preparação para o acesso ao ISCEF.

exclusividade do título de contabilista aos diplomados por aquelas escolas. Mas mais: comparando-se as habilitações inscritas no Regulamento de 1931 dos IC com as daquele Regulamento é visível uma perda de áreas de actividade para os diplomados. Duas destacam-se: a chefia de contabilidade de empresas industriais e comerciais; os «serviços de fiscalização e de comissários de contas de empresas industriais e comerciais»<sup>41</sup>. Precisamente aquelas foram objecto, em especial nos anos 30 e 40, de conflito entre licenciados pelo ISCEF e diplomados pelos IC. Apesar do carácter geralmente não impositivo das disposições dos Regulamentos quanto à inserção no mercado de emprego, a sua supressão não pode deixar de ser interpretada como mais uma derrota das reivindicações dos diplomados. Para eles o segmento do mercado de emprego a que concorriam passava a estar mais reduzido e continuava a estar desprotegido, em termos jurídicos, face à estratégia de conquista de lugares de contabilistas por parte daqueles licenciados, na medida em que não se encontrava, como vimos, regulamentada a actividade dos técnicos de contabilidade.

Para além do sistema de ensino, a Reforma de 1948 consubstancia uma intervenção estatal directa nas relações de natureza conflitual, entre licenciados em ciências económicas e financeiras e diplomados em contabilidade, ao conter as aspirações e reivindicações que a Reforma de 1931 tinha gerado neste últimos – neste caso, ela apresenta-se, de modo claro, no contexto político e social da transição dos anos 40 para os 50, com traços de uma «tecnologia social» (Grácio, 1986: 17). Intervenção do Estado que, ao não legitimar juridicamente a exclusividade ao acesso e ao uso do título de contabilista por parte dos diplomados pelos IC e, em paralelo, ao desvalorizar socialmente o respectivo ensino, só veio beneficiar e fortalecer os interesses, em termos de mercado de emprego, dos licenciados do ISCEF quanto à ocupação dos lugares de contabilistas.

A Reforma de 1948 representou o ponto culminante na série de derrotas das pretensões de estudantes e diplomados do ensino médio comercial que vinham sendo formuladas desde o início dos anos 30. Para estes, as décadas seguintes vão ser pautadas pela subalternização das suas reivindicações, mantendo-se o conflito com os licenciados pelo ISCEF, embora de um modo latente e não assumindo a visibilidade que teve anteriormente. Nesse mesmo período assistir-se-á à diversificação dos papéis profissionais para aqueles licenciados. De modo paulatino e profundamente imbricado nas mudanças económicas e sociais do pós Segunda Guerra Mundial, ao

---

<sup>41</sup> Mantinham ainda as seguintes funções: perito contabilista dos tribunais de comércio; chefes de contabilidade dos serviços fabris do Estado e dos serviços municipalizados; oficiais dos serviços da Fazenda e contabilidade do Ultramar; administradores de falências.

lugar de contabilista juntar-se-ão outras actividades, nas organizações económicas privadas e no Estado, que genericamente vão concorrendo, de modo complexo, para a emergência e consolidação de uma nova profissão, a de economista. Todavia, para isso contribuiu decisivamente a estratégia expansionista ao nível do mercado de emprego, levada a cabo nos anos 30 e 40 por parte dos licenciados pelo ISCEF de conquista da função de contabilista. Estratégia que passou pelo conflito com os diplomados pelos IC, os quais reclamavam o desempenho dessa função.

Ora tal conflito, exemplo da luta entre agentes por lugares no mercado de emprego, traduziu, em termos de uma análise sócio-histórica, um momento de delimitação e de ocupação de uma área de actividade laboral, não de uma forma monopolista – dito por outras palavras, de construção social de um espaço de intervenção –, que se tornou importante, entre outros aspectos, quer para a inserção laboral desses licenciados como também das gerações vindouras, quer para o reconhecimento de uma parte das respectivas qualificações académicas, em particular pelas empresas, quer, ainda, para a criação das condições básicas para a emergência e desenvolvimento de outras formas de participação nas organizações, alicerçadas no corpo de conhecimentos científicos dos licenciados em ciências económicas e financeiras.

## Bibliografia

- ABBOTT, Andrew (1988), *The System of Professions. An essay on the division of expert labour*, London, University of Chicago Press.
- AMORIM, Jaime Lopes (1929), *Lições de Contabilidade Geral*, Porto, Gráfica do Porto.
- Escolas Técnicas*, n.ºs 3 e 4, 1947.
- ANTUNES, Francisco (1939), «Organizemos a Câmara dos Contabilistas Portugueses», in *Revista de Contabilidade e Comércio*, n.º 27, pp. 306-308.
- BRITO, António (1939), «Algumas considerações profissionais», in *ICL - Jornal dos Alunos do Instituto Comercial de Lisboa*, n.º 27.
- CARQUEJA, Bento (1927), *Economia Política*, 2 tomos, Porto, s/ edit.
- DUBAR, Claude e TRIPIER, Pierre (1998), *Sociologie des Professions*, Paris, Armand Colin.
- FREIRE, João (1992), *Anarquistas e operários. Ideologia, ofício e práticas sociais: o anarquismo e o operariado em Portugal, 1900-1940*, Porto, Afrontamento.
- GONÇALVES, Carlos Manuel (1998), *Emergência e Consolidação dos Economistas em Portugal*, Dissertação de Doutoramento apresentada na FLUP (texto policopiado), Porto.
- GONÇALVES, Carlos Manuel (1996), «A profissão de economista», in J. M. Carvalho FERREIRA et al. (org.), *Entre a economia e a sociologia*, Oeiras, Celta, pp. 152-167.

- GONÇALVES, Carlos Manuel (1991), «A construção social dos quadros nos anos 60: algumas perspectivas de análise», in *Sociologia*, n.º 1, pp. 101-164.
- GRÁCIO, Sérgio (1986), *Política educativa como tecnologia social*, Lisboa, Livros Horizonte.
- ICL – *Jornal dos Alunos do Instituto Comercial de Lisboa*, n.º 14, 1946.
- JANEIRO, Luís (1940), «Objectivo técnico e cultural geral», in *Instituto Comercial de Lisboa*, n.º 6, 1940, pp. 2-3.
- LARSON, Magali (1987), *The Rise of Professionalism. A sociological Analysis*, London, University of California Press.
- MACDONALD, Keith (1985), «Social closure and occupational registration», in *Sociology*, n.º 4.
- MACDONALD, Keith (1995), *The Sociology of professions*, London, Sage.
- MAGALHÃES, Alfredo (1945), *Relatório do Instituto Comercial do Porto (1933-1945)*, Porto, Imprensa Moderna.
- MAGALHÃES, Alfredo (1939), «Os Institutos comerciais e a formação de contabilista», in *Revista de Contabilidade e Comércio*, n.º 27, pp. 235-240.
- MOREIRA, Vergílio (1942), «Confusões», in *Revista de Contabilidade e Comércio*, n.º 39, pp. 371-374.
- MOREIRA, Vergílio (1943), «Discussões», in *Revista de Contabilidade e Comércio*, n.º 41, pp. 44-48.
- MOURÃO, Luís (1934), «Da regulamentação dos técnicos de contas», in *Revista de Contabilidade e Comércio*, n.º 8, pp. 50-52.
- OLIVEIRA, Camilo Cimourdain de (1984), *Lopes Amorim e a Escola do Porto*. Separata da *Revista de Contabilidade e Comércio*, Porto.
- PARKIN, Frank (1978), *Marxism and Class Theory. A Bourgeois Critique*, London, Tavistock Publications.
- Revista de Contabilidade e Comércio*, n.ºs 1, 2, 9, 37, 39, 40, 41.
- RODRIGUES, Maria de Lurdes (1997), *Sociologia das Profissões*, Oeiras, Celta.
- RODRIGUES, Vergílio (1939), «Apontamentos para a história do ensino médio comercial», in *Revista de Contabilidade e Comércio*, n.º 21, pp. 20-25.
- SANTOS, Rafael (1942), «Ainda as confusões dos cursos», in *Revista de Contabilidade e Comércio*, n.º 40, pp. 468-471.
- TORSTENDAHL, Rolf e BIRRAGE, Michael, eds (1990), *The formation of Professions*, London.
- VIEGAS, Luís (1933), «Guarda-livros e contabilistas», in *Revista do Comércio e da Contabilidade*, n.º 1, pp. 3-43.



## **DISPENSA PARA DOUTORAMENTO: CONTRIBUTO PARA A COMPREENSÃO DAS ACÇÕES DE CONTROLO DO TEMPO \***

EMÍLIA RODRIGUES ARAÚJO \*\*

### **RESUMO**

As alterações que se têm verificado nos objectivos e fontes de financiamento das Instituições Universitárias têm revelado cada vez mais a preocupação em imprimir celeridade aos doutoramentos, particularmente dos que se realizam em Portugal. O dilema da gestão do tempo parece ser o eterno enigma que permeia a realização desta prova, em especial no que respeita à carreira académica em que o doutoramento figura como obrigatório. Este é um texto inicial construído a partir de uma análise de conteúdo de 36 entrevistas realizadas a docentes de duas Universidades portuguesas, que se encontram neste momento dispensados de aulas para preparação das respectivas provas. Pretende-se explicitar as formas de gestão do tempo durante este período tendo em conta a intervenção de algumas variáveis, entre as quais elegemos como mais importante o «estilo de orientação».

---

\* Este texto resulta do desenrolar da investigação «Ritmos camuflados nos usos e percepções do tempo durante o período de dispensa de aulas para preparação de doutoramento», projecto financiado pela FCT/POCTI.

\*\* Assistente no Departamento de Sociologia da Universidade do Minho.

## Introdução

As alterações que se têm verificado nos objectivos e fontes de financiamento das Instituições Universitárias têm revelado cada vez mais a preocupação em imprimir celeridade aos doutoramentos, particularmente dos que se realizam em Portugal. O dilema da gestão do tempo parece ser o eterno enigma que permeia a realização desta prova, em especial no que respeita à carreira académica em que o doutoramento figura como obrigatório<sup>1</sup>. Este é um texto inicial construído a partir de uma análise de conteúdo de 36 entrevistas realizadas a docentes de duas Universidades portuguesas, que se encontram neste momento dispensados de aulas para preparação das respectivas provas<sup>2</sup>. Pretende-se explicitar as formas de gestão do tempo durante este período tendo em conta a intervenção de algumas variáveis, entre as quais elegemos como mais importante o «estilo de orientação». Depois de uma breve problematização em torno da hetero/ auto-disciplina temporal apresentamos as primeiras hipóteses acerca da organização temporal que podem ser construídas a partir de informações recolhidas no terreno. Com o objectivo de contextualizar algumas das reflexões, são citadas pontualmente entrevistas realizadas a informantes privilegiados ligados ao campo académico<sup>3</sup> português.

---

<sup>1</sup> Excluimos aqui, obviamente, os casos em que, como definido pelo Estatuto da Carreira Docente, a passagem a Professor Auxiliar convidado se dá com base na apreciação do *curriculum* em geral e não na realização do doutoramento. Outra nota importante refere-se ao contrato em causa. A dispensa de serviço docente, tal como regulada pelo Estatuto da Carreira Docente, define como destinatários os docentes contratados como *assistentes de carreira*. A durabilidade desse contrato é de seis anos (podendo ser prorrogável por mais um biénio, mediante apreciação positiva e favorável do(s) orientador(es), em que o docente passa à categoria de «assistente convidado». A categoria de «assistente convidado» tal como é actualmente constituído engloba, assim, docentes que foram contratados como «assistentes convidados» e docentes que, por terem esgotado de alguma forma o tempo de contrato, «passaram» a «assistente convidados». São duas situações muito diferentes no que respeita às representações e usos do tempo por causa da vulnerabilidade do contrato associado ao «assistente convidado» que não tem a possibilidade de dispor do tempo de dispensa de aulas para preparar doutoramento. Devemos referir, no entanto, que se encontramos situações em que assim é, e o docente acaba por fazer o doutoramento à medida que dá aulas, também encontramos situações em que lhe é permitido se não o período normal de dispensa pelo menos de um ou dois anos para dedicação à tese de doutoramento. Encontramos, ainda, situações em que a proximidade da realização das provas e a consideração do «interesse» para a Escola ou Departamento levam à alteração de contrato de Assistente convidado para Assistente de carreira. Uma informação adicional que nos parece importante, revelada várias vezes nas entrevistas realizadas a Directores de Departamento e Presidentes de Escola, é a preferência institucional cada vez mais nítida pela contratação inicial de pessoas na figura de Assistente convidado.

<sup>2</sup> Em Portugal, os docentes assistentes que leccionam na Universidade podem ter, ao abrigo do Estatuto da Carreira Docente, uma dispensa de aulas de 1 ano renovável por duas vezes para preparar a tese de doutoramento (art.º 27, Dec.-Lei 448/79 de 13 de Novembro).

<sup>3</sup> Tomamos a definição de «campo» proposta por Bourdieu no livro *Homo Academicus* (1984), assim como desenvolvimentos subsequentes de Brecher (1989).

## 1. Breve problematização da (auto/hetero) disciplina

Uma das questões colocadas durante a investigação foi a seguinte: «qual é a sua opinião sobre a existência de três anos de dispensa para realizar o doutoramento?». No geral, os entrevistados precisaram que este tempo era adequado e justificável no quadro das exigências do doutoramento em Portugal. No entanto, os docentes em doutoramento, directores(as) de departamento, presidentes de escola e outros informantes privilegiados consideraram com relativa frequência que a «rentabilidade» desse tempo estava dependente da existência de elevada «auto-disciplina» temporal do próprio doutorando, acompanhada de uma orientação «clara» e, de algum modo, reguladora do tempo<sup>4</sup>. Este tipo de organização temporal apresenta-se como o modelo ideal para evitar a «perda» do controlo de tempo. De resto, com base na ideia de que muitas vezes a política da dispensa não surte os efeitos previstos, alguns dos entrevistados, entre os quais se encontram docentes que realizaram o doutoramento sem dispensa de aulas, expressaram concordância com a frase de pendor auto-classificativo: «somos – os docentes universitários – uns privilegiados, fazemos o que queremos, quando queremos»<sup>5</sup>.

Relativamente às respostas à pergunta citada no início do texto, podemos agrupá-las em dois tipos. De um lado, aquelas em que se discorre sobre a gestão do tempo segundo um modelo ideal. De outro, aquelas em que os entrevistados se posicionam face a um modelo de administração do tempo que admitem e vivem como «real». Damos especial atenção ao segundo bloco de respostas pois o objectivo deste texto está centrado na orientação «pragmática» do tempo e só muito implicitamente numa orientação de natureza mais «ideológica».

Enquanto «acção de controlo sobre o tempo», a hetero/auto-disciplina temporal é percebida pelos próprios, por referência a uma trama de outras variáveis que se assumem como justificativas para que se verifique um determinado tipo de gestão temporal. Entre essas variáveis contam-se a política científica da Escola e do Departamento; o estatuto de doutorando; a cultura temporal organizacional; a natureza da área científica; o estilo de orientação; e o género. Vamos relacionar a hetero/auto-disciplina, em especial, com o estilo de orientação que se prende com a política científica.

---

<sup>4</sup> Neste texto o tempo é tratado na dimensão quantitativa, conceptualizando-se o período de dispensa como uma duração no quadro das transformações das orientações institucionais universitárias face à dimensão comercial do conhecimento (Grift, 1997).

<sup>5</sup> Esta afirmação, proferida numa das entrevistas iniciais, foi usada nas entrevistas subsequentes solicitando-se aos entrevistados um comentário.

- *A auto/hetero-disciplina*

A dispensa para preparação do doutoramento, comparada com o período normal adstrito, sobretudo, à rotina horária das actividades docentes, enforma uma duração marcada por uma elevada acessibilidade de espaços e de tempos. As fronteiras entre «tempo de trabalho» e «tempo livre» esbatem-se uma vez que não existem marcadores espaciais e temporais externos, diários<sup>6</sup> e, sobretudo, «horários» (como acontece no caso das aulas que pressupõem a existência de um horário constrangedor e rotineiro). Aliás, podemos afirmar que é «precisamente» por causa dessa natureza ambígua e incerta relativa às quantidades de tempo atribuíveis a cada actividade que a auto-disciplina temporal, assente na consciência e responsabilidade individuais de gestão do tempo, é assumida como uma característica da cultura temporal universitária, em especial da actividade de investigação (Adam, 1995). Mas, porquê, então, reavivá-la? Qual é o seu interesse sociológico? Em fases posteriores desta investigação será porventura possível chegar a conclusões mais vastas acerca da experiência do tempo nesta categoria profissional. Nesta altura, consideramos que a auto-disciplina, frequentemente considerada como a forma ideal de «rentabilizar» o tempo, merece destaque porque é associada pelos entrevistados a desempenhos doutorais mais ou menos bem sucedidos.

A auto-disciplina prende-se com a experiência permanente da escassez de tempo por parte do indivíduo que enceta e/ou deseja acções tendentes ao alargamento dessa escassez que é o critério principal de valorização (monetária) do tempo característico do sistema capitalista. Como nota histórica, acrescenta-se que se atribui a emergência da auto-disciplina ao processo de complexificação crescente das sociedades modernas, o qual exigiu uma progressiva «necessidade» de interiorização e de «aprendizagem» (Elias, 1997) individual do «valor» do tempo nas suas dimensões de abstracção, homogeneidade, transitividade e sincronicidade.

Na linha dos autores da Sociologia do Tempo, a auto-disciplina não aparece como algo suspenso que a permita conceber como mera «característica psicológica» explicada pela vocação ou sentido de «profissionalismo» intrínseco a um indivíduo em concreto. Emerge do âmbito, sobretudo, de um processo histórico de progressiva *individualização* dos princípios temporais reguladores da organização social e económica capitalista tipicamente hetero-disciplinar. A (hetero) disciplina temporal está implicada no *ethos* capitalista que se organiza em torno do predomínio do tempo do relógio, o símbolo por excelência da escassez de tempo e instrumento privi-

---

<sup>6</sup> Registámos um caso em que realizar o trabalho de investigação no espaço físico da Universidade figurava como acção da «política do departamento».

legiado de regulação do tempo de trabalho, pago e produtivo. Por inerência, estão associados à hetero (disciplina) os princípios concretos de organização como a especialização, a hierarquização e a vigilância espaço-temporal (Thompson 1989; Giddens, 1995; Weber, 1997). As orientações religiosas profundamente influentes na classe burguesa, como a doutrina da Crucificação e da Redenção, assim como a radical interpretação da concepção Agostiniana de progresso, desempenham neste domínio o principal papel de sustentação ideológica.

Quando se advoga que a auto-disciplina deriva da (hetero) disciplina, o argumento consiste em considerar que se passa de uma situação em que o Estado, as suas Instituições e o Mercado actuam manifestamente como entidades disciplinadoras para uma situação em que as mesmas instituições «delegam» no indivíduo a tarefa «de se disciplinar» tendo como suporte o «princípio da responsabilidade». O amestramento temporal, caro à organização «científica» do trabalho, executado pela observação e cumprimento do princípio da pontualidade, dá lugar à autonomia e flexibilidade temporais que pressupõem o princípio da responsabilidade na gestão de um tempo escasso, ainda que, obviamente, isso não corresponda a uma viragem generalizada ao nível das instituições e das «profissões» propriamente ditas. Este facto pode, aliás, providenciar a explicação para o modo como a auto-disciplina aparece como uma situação de privilégio porquanto se refere a poder dispor do tempo conforme a oportunidade (*kairos*). Paralelamente, no que respeita ao grupo que estudamos, posicionado na base da hierarquia académica, a auto-disciplina depara-se ainda como um tipo de «estratégia» de mobilidade<sup>7</sup>.

A auto-disciplina, ainda que vivida como acção puramente individual, acaba por ser uma forma de (hetero) disciplina. Em primeiro lugar, já o arguimos, porque é, de algum modo, derivada historicamente da (hetero) disciplina que «aura contaminé toutes les autres dimensions du temps social, y compris les formes temporelles de la vie 'intime'» (Zarifian, 2001: 192). Em segundo lugar, porque implica um tipo de auto-amestramento ao qual o indivíduo *se* obedece, *se* submete. Esta submissão tem, apesar de tudo, uma natureza singular. Não se trata porém de «seguir» a reprodução de um modelo de organização temporal disciplinador semelhante ao modelo temporal formalizado e previsto por parte da instituição e do Estado, tipicamente burocrático e regulado pela «hora». Importa conceber a auto-disciplina temporal como «acção de resistência e distanciamento» relati-

---

<sup>7</sup> Não é obviamente a mesma coisa considerar que alguém é brilhante no meio académico porque de algum modo é génio ou dispõe à partida de capital cultural e relacional para ascender profissional e socialmente ou considerar que essa mobilidade se deve a um esforço de «auto-disciplina».

vamente ao modelo de organização temporal percebido como dominante (Zarifian, 2001). Trata-se de pensar num modelo de organização temporal em que, de alguma forma, há intervenção da vontade própria no arranjo da sequência temporal favorável a uma atribuição de tempo equilibrada. A este nível, a auto-disciplina aparece como uma estratégia de fuga à (hetero) disciplina, bem como garantia do resguardo do «tempo próprio», aquela parcela de tempo cuja existência expressa diferenças significativas de posição social. De facto, num regime temporal auto-disciplinar a possibilidade de administração do tempo é uma marca distintiva relativamente a um regime temporal de tipo (hetero) disciplinar. A primeira forma de controlo do tempo permite distinguir os desempenhos e a «genialidade» numa espécie de «self-made temporality», isto é, como se o indivíduo fosse o principal « dono » do tempo, o que indicia vivências semelhantes às da temporalidade tipicamente arcaica comparada por Gell a uma «very slow roller-coaster»<sup>8</sup>. Na segunda, esse poder distintivo dilui-se porque padroniza os desempenhos. O controlo do tempo é apanágio e competência de uma força externa (pessoa ou grupo) iludindo-se, de certa forma, a marca pessoal que a genialidade confere (Weber, 1997).

## **2. A auto-disciplina e a disciplina compreendida e expressa pelos docentes**

No universo estudado a auto disciplina parece demarcar-se através de um duplo distanciamento: em relação à disciplina tal como aparece nos ordenamentos formalizados pela Lei: uma forma de guardar a zona temporal opaca, incerta face ao quadro temporal institucional<sup>9</sup> e em relação à (hetero) disciplina tal como ela caracteriza os ordenamentos temporais de outros grupos profissionais.

---

<sup>8</sup> De modo que a «experiência» da densidade passado-presente-futuro seja *sa-bo-re-a-da*: «it could be that the past lives on into the present as a visceral inertia, experienced as a rottenness in established routines and rhythms. We can only have access to this kind of continuous, unbounded self-transforming time in the artificial setting of a funfair, but that is because the regimentation of time has become an imperative of capitalist production (Le Goff, Thompson) – but for others, not so constrained, why should time be anything other than a self-generating «present» coming out of a past and oriented towards a future which are both included within it, as lags and anticipations?» (Gell, 2000: 262).

<sup>9</sup> «Permite» a própria «desorganização» temporal, isto é, seguir tempos de nenhuma maneira rotinizados. A auto-disciplina não deve ser confundida com rotina. Apesar disso, ela aparece nos entrevistados muitas vezes com este sentido.

A auto disciplina passa por diversas estratégias que, desenvolvidas pelos indivíduos de modo a operar esse distanciamento, passam por três acções essenciais:

- «compartimentação»<sup>10</sup> de tempo de trabalho e de tempo livre;
- planeamento sistemático das durações de cada actividade;
- gestão da eliminação/adiamento de tempos e espaços «não produtivos», isto é, não pagos.

A auto-disciplina sob a forma de «flexibilidade temporal» remete para um tipo de regulação temporal organizado segundo picos de intensidade relativos à proximidade de um determinado prazo que corresponde a períodos densos (escrever artigo, preparar relatório, participar em conferência, entre outros). Não há propriamente horários nem espaços rigidamente definidos. O «trabalho» é regulado, em larga medida, pela inspiração, o que deixa margem para a gestão «equilibrada» de outros tempos (estão, obviamente, fora deste tipo as intensidades imprimidas por condicionamentos externos). Esta «forma» de auto disciplina espelha-se, mesmo assim, num contínuo entre a eliminação de todas as outras temporalidades à partida «não produtivas» e a sua manutenção ou redução (ex.: ginástica, filhos, «hobbies», funções administrativas e sindicais, entre outras).

A auto-disciplina sob a forma de «rigidez temporal» pressupõe a «compartimentação» dos tempos mediante a «criação/imposição» de horários (por exemplo, definição do número de horas de «trabalho» por dia», definição de uso/não uso de fins-de-semana e férias, compromisso com o(s) orientadores no sentido de entregar determinado artigo em determinada altura, entre outras). Esta forma de auto-disciplina emerge, consoante os casos, como plenamente voluntária ou, de algum modo, involuntária. No primeiro caso, quando a narrativa não revela nenhum motivo aparente do qual dependa a estratégia de auto-disciplina adoptado: «é assim porque é assim que me sinto melhor»<sup>11</sup>. Este tipo de (auto) disciplina consiste em respeitar um horário: «como qualquer funcionário, faz o seu horário de trabalho, vem de manhã e vai à noite»<sup>12</sup>. De algum modo, os entrevistados revelam a assunção de que «desempenham» uma «profissão» organizada

---

<sup>10</sup> A «separação» é um artifício. Este processo refere-se muito mais ao «corte» de acessibilidades de uma para outra esfera. Nas entrevistas aparece frequentemente o termo «desligar» que significa, precisamente, o processo de fechamento, de criação de inacessibilidade de um tempo (especializado) a outro. A questão do espaço é, por isso, fundamental. Ela espelha, no concreto, o manuseamento da acessibilidade. Uma das formas de aniquilar ou desfazer a auto-disciplina ( ou mesmo a (hetero)disciplina quando percebida como não sancionatória a curto prazo), é revelado pelo trabalho em casa, uma fonte de autonomia e, ao mesmo tempo, potencialidade (Felstead, 2000).

<sup>11</sup> Entrevista n.º 7, Abril 2001, caderno 2.

<sup>12</sup> Entrevista n.º 30 – director de departamento, Abril 2001, caderno 2.

segundo o calendário dominante. Por essa via, resolvem dois tipos de conflito: o da intersecção contínua (possível) entre temporalidades de esferas diversas e o da (auto) culpabilização (muito frequente) relativa às «quantidades» certas de tempo a alocar a cada esfera: «eu faço por trabalhar 8 horas por dia, com intervalo para almoço e para algum desporto que é para aquilo que me pagam»; «procuro manter os fins-de-semana sem trabalho ligado ao doutoramento»; «o meu horário é o normal como qualquer outra pessoa. O que resultar no fim é o meu doutoramento». No segundo caso, quando a «rigidez» do horário auto imposto é percebido como dependente da exigência de sincronização do «tempo de trabalho» com outros tempos, em especial, os de interacção familiar <sup>13</sup>.

A auto-disciplina é uma acção ambígua e ambivalente sobre o tempo: é compreendida como forma de acção/decisão racional sobre o (seu) tempo, mas revelada como uma forma de *ter disciplina*, de se disciplinar a si próprio, isto é, de alguma maneira criar constrangimentos temporais a si próprio com carácter impositivo. A disciplina na dimensão auto ou hetero-determinada acaba, no entanto, por ser ambígua no que se refere ao exercício de uma vontade própria (e de uma resistência a si) por motivos que se prendem com a organização temporal das diversas esferas que permeiam estes tempos.

É complexo manter a auto-disciplina porque a abundância percebida de tempo (Lazarsfeld, 1981 <sup>14</sup>), a falta de eventos alternativos e de prazos institucionais, levam os doutorandos a experienciarem a incapacidade de estruturação do tempo (Bergmann, 1992: 104 a partir de Calkins). As estratégias de resolver a «desestruturação» do tempo desembocam em medidas efectivas de (auto) disciplina ou no desejo expresso de se submeterem a um controlo temporal «externo». No entanto, não está em causa, na maior parte das vezes, uma vontade «real» de existir um constrangimento temporal externo efectivo. Parece-nos que «preservar» o privilégio da «auto-disciplina» é um imperativo neste grupo onde encontramos casos em que a intervenção da orientação e da «política» em geral no controlo e avaliação do tempo está a ser vivida como «negativa», «demasiado», «stressante», «contra-productiva» e «incompatível com a investigação». Se não se trata de mudar a ordem temporal aculturalizada que se suporta largamente na capacidade de gestão individual, como podemos entender esse «desejo» expresso de maior

---

<sup>13</sup> Este tipo de rigidez manifesta-se sobretudo no caso em que os entrevistados têm filho(s).

<sup>14</sup> É central a abrangência sociológica da expressão da «abundância de tempo» que remete para a «não estruturação» porque o modelo dominante é estruturado e rotinizado. O tempo em abundância contradiz o imperativo da «escassez» sinalizante da ética capitalista. Por isso, neste esquema interpretativo a abundância de tempo tem um contra sentido: o seu não valor. No esquema interpretativo «pós-moderno», ter tempo pode adquirir um sentido distinto: gestão equilibrada e «saudável» do tempo.

disciplina, em especial da parte da orientação? Nesta fase, e principalmente pela análise da sequência das entrevistas, parece-nos que se relaciona, nomeadamente, com o tempo «dentro» do rito de passagem, isto é, com o reconhecimento de si como «aprendiz»<sup>15</sup>. A (hetero) disciplina para a qual se apela refere-se à integração, ao interesse, ao esbatimento do isolamento científico<sup>16</sup>, isto é, à insuficiência percebida de orientação científica. A ambivalência entre auto e hetero-disciplina desloca-se para os «limites» do intervalo, isto é, para o momento da avaliação do trabalho desenvolvido em que se espera que a orientação se reveja como responsável pelas opções feitas durante a investigação. É, desse ponto de vista, um «apelo» à colaboração da instituição e da orientação, desde a fase de candidatura até à defesa pelo projecto que o doutorando está a desenvolver. Em síntese, as ideias que sustentam a vivência ambígua do tempo têm a ver com o facto de estar em causa um tempo que se refere:

- a uma «actividade» cuja natureza das fronteiras e limites é extremamente relativa pois não existem critérios sobre os conteúdos e sobre as quantidades de tempo adequadas<sup>17</sup>;
- a uma actividade com elevada carga mental;
- a uma regulação a cargo da decisão individual que não tem «marcos» de comparação, isto é, referenciais sobre limites e fronteiras, sobre o «quê», sobre o «quando» e o «onde» mais «apropriados» àquilo que se quer fazer;
- a uma duração debilmente sustentada pelo quadro temporal da instituição, que se relaciona com dois aspectos. Em primeiro lugar, o facto do doutoramento, em particular, e a dispensa, corresponderem a uma espera relativa à mudança de *status* marcada por relações de poder que introduzem incerteza nas acções e nas representações dos doutorandos sobre o tempo. Em segundo lugar porque a duração do intervalo é inevitavelmente atraída por outras temporalidades de esferas diversas e distintas que alteram a densidade do intervalo e os modos de agir sobre este.

---

<sup>15</sup> Bourdieu (1987) refere em relação aos ritos de passagem que demasiadas vezes a atenção está focalizada na passagem, no momento que institucionaliza e investe a consagração (o momento em que se deixa de se ser para ser automaticamente outra coisa). No grupo em análise, a consciência do peso do *momentum* é aguda (tratamo-lo como limite futuro *constitutivo* do presente), mas a experiência e a avaliação da contribuição da *duração* para esse fim é constante.

<sup>16</sup> O recurso a orientadores externos ou a realização do doutoramento no exterior aparece várias vezes referido como fuga à temporalidade percebida no departamento onde se está a leccionar.

<sup>17</sup> Registámos um caso em que o entrevistado disse o seguinte: «um bom doutoramento nas Ciências Sociais não se faz em menos de seis ou sete anos».

As entrevistas mostram que a orientação é vivida como um dos grandes disciplinadores do tempo. Um tempo que, à partida, sofre de ausência de «densidade»<sup>18</sup>, isto é, de uma sequência coerente de eventos percebidos como inultrapassáveis. A este respeito, acrescenta-se que uma das explicações para a ansiedade registada quando o indivíduo se percebe «dentro» do intervalo e o tempo «físico» «passa» prende-se com essa ausência percebida da escassez do tempo onde o estilo de orientação é altamente modelante. Com efeito, quando a abundância percebida de tempo aumenta, pela inexistência de constrangimentos temporais, verifica-se uma redução do controlo percebido sobre os eventos esperados e inesperados («acidentes»). Essa situação gera, segundo alguns autores, nomeadamente Weigert e Lewis (1981), a ansiedade, a depressão, o sentimento de incompetência e o pânico temporal. Uma das frases utilizadas pelos entrevistados quando solicitados a avaliar o tempo «que passou» camufla esse «sentimento» trágico. Referimo-nos à frase: «Hum... até agora, tudo bem» que encerra algum conformismo e, de certa forma, a aculturação ao «habitus» de silêncio que normalmente está associado à experiência temporal deste rito de passagem.

O dilema da gestão do tempo perdura como um «problema» de isolamento científico. Como intervir sobre esta experiência que atravessa diversas narrativas dos doutorandos? Um aumento na integração do indivíduo através do alargamento da rede de interdependência com outros actores, assim como do aumento de papéis, parece ser uma forma de reforçar a percepção da «escassez» de tempo e de acentuar a efectividade percebida das sanções (Weigert e Lewis, 1981). Isso quer dizer que o estilo de orientação parece ser a variável mais modelante pois, como já se disse, um dos conflitos manifestos na gestão do tempo durante a preparação da investigação de doutoramento tem a ver com o papel da orientação enquanto regulador temporal<sup>19</sup> percebido pelos docentes.

---

<sup>18</sup> A densidade refere-se ao número e à trama de eventos temporalmente embebidos entre dois pontos no tempo físico.

<sup>19</sup> No conjunto de investigações realizadas no Reino Unido nos anos 80, os estilos de orientação, especialmente no que se refere ao grau de direcção da investigação, por sua vez ligado ao grau de organização da actividade científica própria a cada Universidade ou Departamento, eram apontados como condicionantes primários do «sucesso»/fracasso do doutoramento no que respeita à sua conclusão nos prazos estabelecidos. Nessa altura, registava-se já algum desconforto nas Ciências Sociais amplamente conotadas com baixas taxas de conclusão dentro dos prazos. Aliás, uma ideia que começava a legitimar, perante a crescente racionalização do tempo, uma redução do financiamento à investigação por parte das entidades estatais. Segundo Delamont (1989), essa atribuição de financiamento com base em critérios de tempo iria privilegiar as ciências exactas e, em sequência, camuflar uma forte discriminação em termos de género porque eram as ciências sociais a apresentar uma taxa mais elevada de mulheres em processo de doutoramento financiado.

O «estilo de orientação» implica duas dimensões fundamentais: a estritamente pessoal (relacionada com as características do(a) orientador(a)) e a institucional (relacionada com a organização da investigação num dado departamento e escola que se reflecte num tipo específico de continuidade pedagógica). Vamo-nos centrar, por motivos de ordem metodológica, na segunda.

O período de doutoramento é tratado como um «processo de socialização» por diversos autores. Enquanto tal, «é» um tempo de espera marcado por um dilema fundamental em torno da orientação que se manifesta na ambivalência percebida entre hetero e auto-disciplina. Em termos de orientação estamos a referir-nos ao dilema entre, por um lado, a necessidade de orientar e de intervir, sobretudo na gestão do tempo e na delimitação das opções metodológicas e a necessidade percebida por parte dos orientadores de darem autonomia suficiente para que o doutorando se ache inovador, por outro.

Os professores entrevistados que neste momento orientam doutoramentos reportam-se, em geral, à sua experiência enquanto orientandos<sup>20</sup>. A esse nível apontam lacunas consideráveis nos estilos de orientação e na política geral dos departamentos e escolas aos quais estavam ligados enquanto estudantes de doutoramento. Nos casos que registámos, as experiências mais bem sucedidas são contadas, sobretudo, por professores que realizaram o doutoramento no estrangeiro. Estas observações, embora se circunscrevam a entrevistas realizadas a um reduzido número de professores com prática de orientação, vêm de encontro aos resultados provenientes de uma investigação conduzida no Reino Unido que versava, em concreto, sobre a experiência doutoral de actuais supervisores de doutoramento que é classificada como «angustiante» porque «esporádica», «individual» e demasiadamente «personalizada» (Atkinson e outros, 1998: 170)<sup>21</sup>.

O estilo de orientação «ideal» segundo as narrativas dos entrevistados com experiência de orientação e dos próprios docentes em doutoramento, e que são igualmente referidas no estudo citado sobre o Reino Unido, aponta para a acentuação da acção disciplinante do tempo. As acções de (hetero) disciplina mais frequentemente atribuídas à orientação podem-se resumir do seguinte modo:

- Manter o estudante ligado ao departamento em vez de fomentar o seu isolamento em nome da independência e da autonomia;

---

<sup>20</sup> Não entrevistamos inicialmente os professores com o objectivo de questioná-los sobre a sua experiência de orientação mas sobre a política do departamento/escola relativa ao tempo de dispensa para doutoramento.

<sup>21</sup> Mesmo atendendo à dificuldade de gestão da dissonância entre intervenção dirigida e orientação do estilo *laissez faire, laissez passer*.

- Realizar reuniões de avaliação periódicas e focalizadas;
- Determinar os momentos e os locais de publicação;
- Estabelecer encontros com informantes privilegiados;
- Delimitar e centralizar o objecto de estudo;
- Determinar a metodologia (a escolha dos locais, da população, entre outros);
- Dirigir o tempo e o programa de actividades;
- Determinar e seguir critérios objectivos de avaliação;
- Guardar confidencialidade no que respeita ao processo de orientação, ao estilo e às características pessoais dos doutorandos;
- Incentivar a escrita e corrigir os textos em tempo razoável.

A esse estilo de orientação «ideal» corresponde a expressão de sentimentos de algum modo negativos sobre a experiência actual de orientação. Do lado dos doutorandos, os sentimentos mais recorrentes, alguns deles também relatados pela investigação no contexto académico britânico, são:

- Isolamento científico e sentido de falta de direcção (deficiente acompanhamento metodológico e teórico);
- Isolamento social (perda de «vínculo» à Universidade ou departamento);
- Subvalorização da investigação e alheamento por parte da orientação relativamente ao andamento da investigação;
- Incompatibilidades atribuídas a «características de personalidade» do orientador (neuroses e estilos percebidos como demasiado autoritários ou não directivos).

Vale a pena abrir um parêntesis para introduzir algumas informações relativas à política de investigação doutoral. Reportar-nos-emos às sucessivas reformas que se verificam a partir dos anos 80 no Reino Unido tendentes a colocar o financiamento da investigação dependente da taxa de conclusão dos doutoramentos nos prazos esperados. Nessa altura, o *Advisory Board to the Research Councils* denunciava como principais problemas inerentes à organização dos doutoramentos no Reino Unido:

- A fragilidade da relação entre o programa de formação genérico e o projecto individual e único do doutoramento;
- A morosidade do tempo entre o registo inicial da tese e a sua conclusão;
- A quantidade de tempo despendido na formação genérica e o seu grande impacto nas baixas taxas de conclusão.

Foi nesta sequência que o *Advisory Board to the Research* propôs algumas recomendações tendentes a «acelerar» o processo de doutoramento que podem ser transpostas para o contexto português. Quatro anos era o tempo recomendado neste relatório para a conclusão do grau. Para tal, tornava-se necessário intervir a vários níveis:

- Colmatar a insuficiência de conhecimentos teóricos e metodológicos de modo a sustentar o projecto;
- Intervir na escolha e na delimitação do objecto de estudo normalmente considerado demasiado ambicioso e pouco realista.

Aludir ao papel da orientação na regulação temporal implica introduzir algumas distinções mais relevantes em termos de área científica. Na investigação realizada no Reino Unido, Delamont e o seu grupo chegam à conclusão de que existem dois tipos de estilos de orientação que demarcam as áreas científicas (Delamont e outros, 1997a; 2000). O estilo «protestante» caracteriza, segundo os autores, o estilo de orientação nas áreas científicas de tipo não laboratorial em que o objectivo central é gerar polémica em redor de um assunto. O estilo «católico apostólico» caracteriza as áreas de tipo laboratorial. O primeiro remete para uma orientação de tipo personalizado, sustentada numa relação de lealdade e compromisso entre o orientando e o orientador. O segundo consiste num tipo de orientação em que o doutorando é integrado em projectos e equipas que suportam o andamento da investigação sem que o orientando se sinta o único responsável pelos resultados<sup>22</sup>. Esta tipologia assenta, ainda, na ideia de que nas ciências de tipo laboratorial há uma continuidade pedagógica<sup>23</sup> baseada na existência de uma disciplina «colectiva» menos marcante nas ciências não laboratoriais onde as orientações temporais teórico-metodológicas estão mais ligadas a estilos pessoais do que a uma efectiva cristalização da actividade científica. Temos, no entanto, algo a dizer sobre a adequabilidade desta tipologia à investigação que conduzimos. Parece-nos que traduz a clivagem em termos de formas de fazer o conhecimento científico mais individualistas e menos regulados temporalmente nas ciências sociais e mais grupais

---

<sup>22</sup> Neste tipo de orientação, o trabalho de doutoramento e os seus limites temporais são dirigidos desde a fase inicial segundo os interesses estratégicos da unidade de investigação.

<sup>23</sup> Implica uma forma própria de organizar e de construir o conhecimento académico. Expressa os modos de produção e transmissão de conhecimento mais do que um número de pessoas com doutoramento como se pressupõe pela utilização do conceito de «massa crítica». A sua promoção envolve algumas importantes acções de aculturação a determinados métodos, temas e teorias que prevalecem como «tradição» numa determinada área. Aqui o grau de consistência da continuidade pedagógica está ligado à própria proximidade espaço-temporal entre investigadores de diversos níveis que partilham os saberes teórico-metodológicos.

nas ciências laboratoriais<sup>24</sup>. No entanto, consideramos não ser possível argumentar que cada um dos estilos esteja especificamente relacionado com a *área científica*. O peso da cultura temporal organizacional e, muito particularmente, a trama das relações e de estratégias pessoais que caracterizam o campo académico acabam por nos fazer considerar que o estilo de orientação (temporal) está mais dependente, em primeira linha, da subcultura temporal organizacional do que da «área científica» que abarca diversos departamentos ligados a Escolas e Institutos distintos. Quer isto dizer que o apelo à (hetero) disciplina, principalmente no que se refere ao esbatimento do isolamento científico, é transversal às diferentes áreas. A sua intensidade varia, acima de tudo, em termos de estratégias ou «políticas» temporais mais ou menos agressivas que caracterizam as unidades orgânicas (Instituto, Escola, Departamento). Encontramos no espaço das ciências de tipo laboratorial diversas experiências caracterizadas pelos próprios doutorandos como «naufrágios» em que as actividades planeadas não proporcionaram o resultado esperado dentro do tempo previsto<sup>25</sup>. Alguns destes casos são vividos como dependentes de fortes relações de poder.

## Breves notas finais

Podemos finalizar este breve texto abrindo algumas pistas de reflexão vislumbradas no decurso da investigação. As ações de «agenda» e de controlo do tempo durante a dispensa estão necessariamente ligadas a valorizações incorporadas ao longo da história de vida dos indivíduos. No entanto, pela análise, apercebemo-nos que a existência e a natureza dessa agenda se liga, em particular, com a efectuada socialização a um tipo específico de cultura temporal organizacional que tanto constrange, sobretudo do ponto de vista legal, como abre importantes zonas opacas e «vazias» deixadas ao controlo individual. A singularidade deste tempo de espera reside do facto de se tratar de um período de suspensão temporal

---

<sup>24</sup> Aliás, convém salientar que o estilo «católico apostólico», tal como aparece definido por Delamont, pressupõe um acompanhamento «laboratorial» dos doutorandos feito por investigadores pós-doutorados que supervisionam de perto o trabalho dos júniores. Nos casos revelados, a supervisão é menos «colectiva» a não ser quando se refere a pessoas que estão a realizar o doutoramento em centros de investigação estrangeiros, principalmente holandeses.

<sup>25</sup> A este respeito Delamont considera que nas ciências de tipo «laboratorial», contrariamente a outras áreas de tipo não laboratorial, não há objectivos desconhecidos nem processos potenciais: «they choose a known destination at which it seems likely they will arrive not only in time, but ahead of anyone else (Knorr-Cetina, 1981:59 cit Delamont, 1997:541). A intervenção do orientador processa-se a três níveis: realização dos projectos de doutoramento, candidaturas a financiamento e convite dirigido aos orientadores.

em que o indivíduo se encontra no limbo de incerteza entre ser autónomo e *precisar* de orientação. A relevância do estilo de orientação, enquanto disciplinador temporal, deriva desta singularidade. A experiência mais frequente atribuída a ausência de «disciplina temporal» por parte da orientação é a de frustração pelo excesso de autonomia e confiança depositada na capacidade individual de gestão do tempo. Ainda não nos é possível delinear conclusões devido à heterogeneidade e à especificidade próprias de cada subcultura organizacional que demarca extensões e densidades temporais de espera próprias. No entanto, podemos adiantar em jeito de síntese que a orientação aparece com relevância a dois níveis: como «disciplinador temporal» ao longo do intervalo e como limite (início e fim) condicionador da «densidade» do intervalo.

\* Agradeço aos colegas do Departamento de Sociologia da Universidade do Minho e à Ana Cláudia Albergaria a leitura e as sugestões à primeira versão do texto.

## Bibliografia

- ADAM, Barbara (1995), *Timewatch: the social analysis of time*, Oxford, Polity Press.
- ARAÚJO, E. (2001), «New visions of society: a rewinding experience», in Texto apresentado na Conferência da European Sociological Association, 27 August to 1 September 2001, na Finlândia.
- ATKINSON, P., COFFEY, A. (eds.) (1994), *Occupational socialization and working lives*, Aldershot, Avebury.
- ATKINSON, Paul e outros (2000), *The doctoral experience-success and failure in graduate school*, London, Falmer Press.
- BERGMANN, W. (1992), «The problem of time in sociology: an overview of the literature on state», *Time and Society*, 1 (1), pp. 81-134.
- BOURDIEU, P. (1984), *Homo academicus*, Paris, Ed.Minuit.
- BOURDIEU, P. (1987), *Ce que parler veut dire*, Paris, Fayard.
- BRECHER, T. (1989), *Academic tribes and territories – intellectual enquiry and the cultures of disciplines*, Milton Keynes, The Society for Research into Higher Education.
- DELAMONT, S. (1989), «Gender and British postgraduate funding policy: a critique of the Winfield report», *Gender and Education*, 1 (1), pp. 51-57.
- DELAMONT e outros (1997a), «Critical mass and doctoral research: reflections on the Harris report», *Studies in higher education*, 22 (3), pp. 319-331.

- DELAMONT e outros (1997b), «Critical mass and pedagogic continuity: studies in academic habitus», *British Journal of Sociology of Education*, 18 (4), pp. 157-171.
- ELIAS, N (1997), *Du temps*, Paris, Fayard.
- FELSTEAD, A. e JEWSON, N. (2000), *In work at home – towards an understanding of home working*, Londres, Routledge.
- GELL, A. (2000), «Time and Anthropology», in Patrick BAERT (ed.), *Time in contemporary intellectual thought*, Amesterdam, Elsevier, pp. 251-268.
- GIDDENS, Anthony (1995), *Contemporary critic of historical materialism*, 2.<sup>a</sup> edição, Londres, Macmillan Press.
- GRIFF, K. (1997), «The rise and the entrepreneurial university: a heritage of the Enlightenment?», *Science Studies*, 2.
- LAZARSFELD, P. (1991), *Les Chomeurs du Marienthal*, Paris, Ed. de Minuit.
- LUHMANN, N. (1995), *Social Systems*, Standford, Standford University Press.
- THOMPSON, E. P. (1998/1979), *Tradicón, revuelta y conciencia de clase, Estudios sobre la crisis de la sociedad insustrial*, Barcelona, Editorial Critica.
- WEIGERT, A. J. and LEWIS, J. D. (1981), «Structures and meanings of social time», *Social Forces*, 50/2, pp. 432-459.
- WEBER, M. (1948/1997), «The meaning of discipline», in Max Weber, *From Max Weber: essays in sociology*, Londres, Routledge, pp. 253-265.
- ZARIFIAN, F. (2000), *Temps et modernité*, Paris, Harmattan.

## **OS PROFESSORES DO ENSINO SECUNDÁRIO E A REPRESENTAÇÃO DO ESPAÇO E DAS RELAÇÕES PEDAGÓGICAS AO LONGO DO ESTADO NOVO**

JOSÉ MANUEL RESENDE \*

### **RESUMO**

Ao longo do Estado Novo os professores do Ensino Secundário público participaram na consolidação e engrandecimento da forma escolar moderna e da sua profissão. Partindo de ocorrências escolares sujeitas a um trabalho de julgamento crítico, portavozes deste corpo recorreram, como referências fundamentais para a construção da identidade profissional desta categoria, ao espaço pedagógico e a outras figuras ligadas ao ensino. As representações produzidas sobre cada uma daquelas referências apareceram fundamentadas em regimes de acção justificativos plurais e intersectantes.

### **1. A tradução da forma escolar moderna na representação dos docentes do Ensino Secundário enquanto educadores**

A afirmação no espaço público da actuação das categorias profissionais apresenta-se como uma dimensão fundamental para se entender melhor os caminhos da modernidade no mundo ocidental. A afirmação social da existência de um mundo profissional autónomo, com regras e convenções próprias, reguladas pelo Estado através do enquadramento institucional que lhes confere (às mencionadas regras e convenções) uma natu-

---

\* Professor Auxiliar no Departamento de Sociologia da Faculdade de Ciências Sociais e Humanas da Universidade Nova de Lisboa. Investigador no CEOS. Endereço de correio electrónico ('e-mail'): <josemresende@mail.telepac.pt>.

reza geral e universal, permite aos seus profissionais a libertação desejada face a um conjunto de vínculos a que anteriormente estavam sujeitos e que os sujeitavam a formas de apreciação e de julgamento locais e paroquiais.

Não há nada melhor do que procurar nos estudos e reflexões realizadas pela História da Educação os principais meandros em que se moveu desde o século XVIII a construção social da profissão de professor para se compreender a importância que teve para a afirmação do projecto imaginado da modernidade a construção dos mundos possíveis dos professores (Boltanski, Thévenot: 1991; Derouet: 1992). Como refere António Nóvoa «a segunda metade do século XVIII é um período-chave na história da educação e da profissão docente. Por toda a Europa procura-se esboçar o perfil de *professor ideal*: Deve ser leigo ou religioso? Deve integrar-se num corpo docente ou agir a título individual? De que modo deve ser escolhido e nomeado? Quem deve pagar o seu trabalho? Qual a autoridade de que deve depender?» (Nóvoa, 1991: 12).

Na verdade, fazer parte de um mundo dos professores organizado e regulado pelo Estado central constituiu um passo para a concretização da referida libertação ansiada por estes profissionais. Mas, a história desta libertação (no caso do professor do ensino secundário consolidada a partir da Reforma de Jaime Moniz em 1895) não terminou com a translação dos referidos processos de organização e de regulação do corpo profissional dos poderes locais para o Estado. Para se compreender o facto de esta história se apresentar mais longa e complexa foi indispensável inserir o estudo da construção do professorado do secundário no processo de construção dos mundos possíveis que se formalizaram com a continuada afirmação da própria modernidade no país.

Como afirma Peter Wagner (1996), a formação, consolidação e reformulação destes mundos possíveis<sup>1</sup> levantam «três problemas fundamentais. O primeiro diz respeito à disponibilidade, socialmente desigual, dos recursos materiais, intelectuais e culturais que propõe a modernidade. Num mundo social que recusa fornecer outras justificações colectivas, a justiça distributiva adquire uma importância cada vez maior, como meio que garante o acesso aos materiais duma formação de identidade autónoma.

---

<sup>1</sup> Os referidos mundos possíveis – doméstico, de opinião, inspirado, industrial, mercantil e cívico – encontram-se definidos em Luc Boltanski e Laurent Thévenot (1991, 1.ª edição de 1987) – *De la justification. Les économies de la grandeur*, Paris, Éditions Gallimard. O entendimento sociológico acordado aos conceitos de actor e acção social segue a mesma orientação desenvolvida por estes autores na obra referida. Para um melhor esclarecimento sobre a sua adequação (assim como de outros conceitos adjacentes) aos mundos dos professores do Ensino Secundário público cf. J. M. Resende, «O Engrandecimento de uma Profissão: os professores do Ensino Secundário público no Estado», tese de doutoramento apresentada em Setembro de 2001 na Faculdade de Ciências Sociais e Humanas da Universidade Nova de Lisboa.

Em segundo lugar, mesmo se aquela autonomia fosse garantida, uma tal modernidade poderia exigir mais da formação da identidade autónoma do que desejariam talvez os próprios indivíduos, se se pudesse ainda pensar em escolher limitar as suas possibilidades de escolha. Em termos individuais, a condição moderna caracteriza-se pela exigência, no esboço da sua própria exigência, de «transformar a contingência em destino» (...).

Finalmente em terceiro lugar, a grande variedade de ofertas limita a probabilidade de se conseguir arranjos colectivos de uma grande consequência substancial. Se a condição geral da contingência (em termos filosóficos) se traduz no facto de haver um grande número de possibilidades de escolha, de destinos, de práticas sociais (em termos sociológicos), então este mesmo facto teria um efeito sobre os modos de existência social «disponíveis» e susceptíveis de serem escolhidos. Isto suscita a questão da possibilidade da própria política» (Wagner, 1996: 282).

Pensar a construção social da libertação local e paroquial destes profissionais no âmbito da formação da modernidade portuguesa remeteu a análise para o questionamento da própria ordem política de âmbito público, onde a organização e regulação da profissão se ia agora situar como forma de garantir a busca das justificações individuais e colectivas que procuraram fundamentar aquela mesma libertação, agora olhada como parte integrante do processo de formação dum mundo profissional plural e possível. De facto, fazer parte integrante de uma profissão, neste caso o professorado do Ensino Secundário, dirigiu a interpretação sociológica para o outro princípio que enformara o já mencionado processo de constituição da modernidade nacional.

A passagem de uma ordem política alimentada por sujeições locais para uma outra ordem política fomentada pela lógica burocrática estatal, apesar de significar para os docentes um momento de libertação, ou melhor, um momento para a sua efectiva consolidação, acabou por exigir também dos membros deste corpo profissional um outro compromisso, isto é, outras formas de agir face às novas situações que se desenhavam no horizonte. Na verdade, o contexto que se abriu aos professores exigiu o desenvolvimento de outras formas de orientação da acção, marcadas agora pela disposição de coordenar as condutas (Livet: 1993; Thévenot: 1993; Livet, Thévenot: 1994) no sentido de formalizar com o Estado uma outra ordem política que assentava em critérios diferentes dos anteriores.

Neste sentido, a criação de outras regras convencionadas que dessem garantias de estarem ao serviço duma comunidade humana comum – a comunidade dos professores – não se pôde realizar a não ser com a constituição de ordens de grandeza devidamente hierarquizadas, quer no interior da própria profissão, quer entre os professores e outras categorias de protagonistas que exigiam partilhar com os primeiros o bem comum da educação das gerações em idade escolar (Boltanski, Thévenot: 1991).

Neste sentido, o acordo conferido pelos professores do Ensino Secundário em relação ao modelo de profissionalização iniciado com a reforma de Jaime Moniz e sucessivamente ampliada e modificada ao longo de todo o Estado Novo, aparece como um excelente exemplo de um dispositivo de natureza jurídica a que os docentes se socorrem para justificar a separação das águas entre a sua profissão e outras profissões concorrentes. Apesar de o conceito de competência pedagógica surgir sempre associado ao conceito de competência profissional, e de ambos os conceitos encontrarem a sua fundamentação específica na definição trabalhada pelos sucessivos governos, na verdade nem sempre os professores individual e colectivamente os entenderam ou os representaram da mesma maneira. O desacordo em relação ao sentido atribuído pelas equipas governamentais aos referidos conceitos, mas também o desacordo em relação às modalidades escolhidas para a sua implementação no treino profissional, aparecem como exemplos da actividade crítica plural (porque com significados nem sempre coincidentes) desenvolvida por estes profissionais ao longo da existência do Estado Novo.

Ao trabalhar o tratado de Erasmo acerca «da civilidade dos costumes das crianças» (1530) (Elias, 1989: 103), o sociólogo alemão disse-nos que este pensador europeu do século XVI «passa cuidadosamente em revista os vários aspectos do comportamento humano, as principais situações da vida social e da conduta. (...) Foi discorrendo sobre este género de questões que Erasmo deu um impulso ao conceito de *civilitas*» (*ibidem*: 107-108).

Com a gradual expansão pela Europa do significado que começa ali a ser dado ao conceito de civilidade inicia-se um processo justificado de distinção comportamental entre condutas «civilizadas» e condutas «bárbaras» ou «incivilizadas». As condutas incivilizadas passam a ser alvo de discórdias das gentes educadas, ao contrário da aceitabilidade das condutas opostas, que progressivamente se generalizam nas sociedades modernas. Estas diferenciações são o resultado de mecanismos de controlo social, alguns deles ligados aos processos socializadores de aprendizagem familiares e/ou escolares (Chartier, 1988: 112-117).

Com a generalização do conceito de educação associado ao ideário de urbanidade, onde se inclui a aquisição de uma educação escolar, amplamente aceite e praticada pelas diversas fracções da burguesia nascente, e em contrapartida com a tendência em denotar os meios populares, com uma passagem mais irregular pela escola, de meios sociais que primam por condutas menos controladas, porque ainda não tão polidas como requerem os manuais dos bons costumes (Queiroz: 1995), dão-se início, nos países europeus, lenta, regular, mas pluralmente e de cima para baixo, aos processos de construção social da oposição entre indivíduos civilizados e indivíduos incivilizados.

Este seu interesse em discorrer sobre os mecanismos de controlo social que, por sua vez, actuam sobre os comportamentos, leva Elias a abor-

dar, quer as questões ligadas aos processos de regulação social, quer as questões introduzidas pelos constrangimentos impostos pelos códigos que regulam as condutas. Esses códigos – verbais ou escritos – articulam critérios convencionados sobre as prescrições e as interdições comportamentais, e são, por isso, objectos susceptíveis de provocar a discórdia. No legado sociológico deixado por este sociólogo cosmopolita, esta temática nunca deixou de o inquietar: «nenhuma sociedade pode subsistir sem a canalização das pulsões e dos afectos individuais, sem uma regulação muito específica do comportamento individual. Tal regulação não é possível a não ser que as pessoas exerçam coacções umas sobre as outras e toda a coacção se converte, no coagido, numa qualquer espécie de medo» (Elias, 1990: 261).

Este trabalho de auto-regulação dos afectos e das pulsões individuais e colectivas, ou as formas de coordenação das acções socialmente acordadas como construções legítimas como preferimos aqui designar, continua a ser fundamental nas sociedades dos indivíduos (Elias: 1993), como meio de salvaguardar a *civilitas* ou o mundo do jugo das discórdias políticas que ferem os dois princípios anteriormente focados: a ordem e a humanidade comum (Boltanski, Thévenot: 1991). Neste sentido, tanto as relações familiares como as relações profissionais nas sociedades modernas, não têm deixado de exigir a participação e a regulação das pessoas ali envolvidas (Elias, 1993: 227).

A aprendizagem do auto-controlo dos afectos e das pulsões ou a aprendizagem da sublimação das condutas destruidoras da humanidade conduzem-nos a fazer uma referência «a uma economia interna do indivíduo» (Boltanski, Thévenot, 1991: 55), que lhe confere a garantia de uma maior economia dos investimentos de forma nas relações acordadas por princípios de maior grandeza, isto é, a garantia da ordem e de uma humanidade comum. A realização de tais garantias requer, em qualquer conjuntura histórica, a construção de modos de julgamentos os mais justos possível ou os mais ajustados às situações que tornam viável (e credível) a sua produção.

A criação dos Estatutos dos liceus e das escolas técnicas objectivam as referidas formas de controlo e de regulação a que foram sujeitos os professores recrutados para um ou para outro dos itinerários escolares a funcionar no Ensino Secundário. Na verdade, a lista de sanções, os deveres profissionais, os critérios estabelecidos para o recrutamento dos candidatos ao professorado, os guias de orientação emanados oficialmente que delimitavam o âmbito da actuação do professor junto do aluno – o respeito da grandeza do grande (o profissional do ensino) em relação à dignidade que devia ser conferida à grandeza do pequeno (a figura do aluno) –, são alguns exemplos dos processos de sublimação – a tal economia interna referida por Boltanski e Thévenot (1991) – a que os professores se entregam de uma forma ajustada (mas também crítica) no sentido de garantirem a referida ordem – escolar, profissional e social – e a constituição de uma comunidade comum.

Garantir o princípio da ordem e o princípio de pertencer a uma comunidade comum não podem aparecer dissociados dos actos de julgamento dos profissionais. Nos dois casos, a escola aparece como uma instância socialmente decisiva. A natureza educadora das práticas escolares objectivadas nos manuais de *civilitas* – os regulamentos existentes ou os ensinamentos sobre a postura corporal mais ajustada às características da instituição, tacitamente transmitidos nas relações estabelecidas nas salas de aula – configura o legado dos motivos morais que faz parte da história da escola, apesar do referido legado constituir também um objecto de crítica e de contestação movida, quer pelos seus profissionais, quer pelos especialistas, técnicos e políticos, quer ainda pelos pais e alunos.

O carácter universal do saber incorporado nas disciplinas existentes no cardápio escolar contribui para fundamentar a crença no ideal cosmopolita e não paroquial desta instância. Na verdade, o conhecimento científico transmitido pelos professores parece constituir uma dimensão de um património de raiz individual – uma vez que é utilizado por quem o detém – mas a sua génese, a sua história, os seus criadores e divulgadores fazem parte integrante de um património que é de todos.

Por isso, o sentido destes julgamentos não são alcançados exclusivamente em redes interactivas fora das instituições. Neste sentido, convém definir o significado atribuído aqui às instituições modernas.

As instituições são grandes conjuntos de regras e convenções (Wagner, 1996: 47-68). O seu carácter dinâmico depende da recriação das acções dos indivíduos. Isto é, «trata-se de práticas habituais cujas convenções são transmitidas na interacção, sobretudo a socialização e a educação, mas também em todas as outras práticas quotidianas» (*ibidem*: 47). A interpretação atribuída à sua rotinização (Giddens: 1989) não significa que as suas figurações conservem sempre a mesma forma. No âmbito da sua actividade quotidiana, os actores «trabalham com as regras e os recursos das instituições e contribuem para as transformar ali mesmo» (Wagner, 1996: 48).

Por intermédio da sua memória histórica, os actores confrontam-se com as regras existentes. Mais do que isso: defrontam-se com as suas interpretações, isto é, julgam a justeza da aplicabilidade das regras já convencionadas, tratadas pelas tradições, costumes, lei, etc., e ponderam sobre a eventual necessidade e possibilidade da sua modificação aferindo as suas possíveis consequências. Por isso, «as instituições desempenham sempre um duplo papel de habilitação e de constrangimento» (*ibidem*: 48).

Em cada momento histórico as nossas acções agem apoiando-se em modalidades de regras convencionadas, habituais e que são estruturadas anteriormente. Naquele momento aquelas mesmas regras servem de apoio efectivo às nossas próprias formas de agir ao mostrar como as convenções e a rotina habitual atribuem um significado em conformidade com a maneira como os referidos instrumentos estão a ser aplicados.

Como as convenções existem porque são o produto da construção dos indivíduos que se reúnem para acertar um acordo correspondendo à defesa dos seus interesses, esta verificação não deixa, como muito bem recorda Peter Wagner, de levantar duas questões analíticas concretas. Uma relaciona-se com a sua própria construção. A segunda com os seus possíveis efeitos.

A construção das convenções é um trabalho humano que se inscreve no processo mais vasto que visa generalizar cada vez mais a experiência da modernidade. Decorrendo da construção da modernidade, num sentido histórico, as convenções resultam do trabalho desenvolvido pelas elites promotoras das transformações sociais, ajustadas aos seus projectos e aos seus interesses. Habitualmente são pequenos grupos que ocupam «posições sociais influentes», o que possibilita a estas «elites modernizadoras» porem em prática as suas ideias através das «ofensivas modernizadoras, através das quais as referidas elites utilizam o poder para favorecer a penetração da sociedade pela significação imaginária da modernidade» (*ibidem*: 49).

Os seus possíveis efeitos traduzem-se na gradual, mas efectiva, experimentação da modernidade por parte dos cidadãos. A aplicação generalizada do princípio da igualdade de oportunidades escolares, objectivada no crescimento das taxas do número de alunos matriculados em diferentes itinerários e níveis escolares (variável segundo as regiões, os países e os continentes) pode ser vista como um exemplo dos referidos efeitos da extensão da modernidade.

A responsabilidade social do Estado moderno para com os seus cidadãos não se resume exclusivamente às políticas educativas convencionadas e explicitadas nos programas dos partidos políticos e dos governos, e na actuação destes últimos ou dos grupos parlamentares que os apoiam através, por exemplo, do estabelecimento de dispositivos jurídicos que enformam a sua implementação prática. A multiplicação do número de convenções sociais ligadas ao domínio da saúde, da segurança social, do ordenamento do território e da vida nas cidades, do ambiente e dos novos arranjos nas relações laborais patrocinados pelo Estado, pode constituir um outro exemplo dos efeitos da extensão da experiência da modernidade.

Contudo, a referência à generalização da experiência da modernidade não significa que seja vivida da mesma maneira e com a mesma intensidade por todos os indivíduos e grupos sociais. A generalização desta experiência é aliás acompanhada pelo crescimento da actividade crítica desenvolvida por aqueles que não estão de acordo com a forma como as várias dimensões da modernidade estão a ser implementadas.

## **2. A tradução da forma escolar moderna na representação dos docentes como classificadores e codificadores no decurso das suas acções**

Produto directo da forma escolar moderna inventada no período renascentista (Vincent *et al.*, 1994: 14-20), a classe dos professores acabou por se constituir também como um corpo, em que os actores individuais e colectivos que a ele pertencem se comprometem com os futuros desenvolvimentos assumidos pelo processo escolar em Portugal. Fazendo parte integrante desta forma escolar moderna, os docentes do secundário foram moldados pelas características particulares assumidas pelo processo de socialização que conferiu à escola um lugar determinante na construção de actores – escolarizados – com os seus comportamentos ajustados de acordo com os cânones estabelecidos pelos manuais de civildade e das boas maneiras. Esta aprendizagem foi realizada a par de outras aprendizagens – como por exemplo saber ler e escrever – que lhes garantiam uma determinada autonomia e outra predisposição para construir, sobre a realidade social, novas formas de julgamento, agora enformadas por critérios distintos de outros critérios gerados noutras instituições (como por exemplo, a família e a igreja) e por processos de transmissão diferentes dos anteriores. Em certo sentido, a codificação assumida pela transmissão do conhecimento, quer das regras da boa educação, quer das disciplinas que integravam o cardápio curricular da escola, permitiu também a constituição de um corpo profissional que se gerou, se desenvolveu e participou com empenho na reformulação deste mesmo mundo codificado.

Na verdade, o tipo ideal de relação pedagógica que a escola consagrou, colocando face a face um professor e um grupo de alunos, transformou-se numa relação social distinta de outras relações produzidas socialmente. O fenómeno de autonomização (Vincent *et al.*: 1994) que o processo de escolarização proporcionou à relação pedagógica e à socialização escolar desenvolveu-se a par do próprio processo de autonomia relativa que enformou, quer a forma escolar moderna, quer a própria constituição da categoria profissional do professorado.

Neste sentido, tanto a forma escolar moderna como as formas da relação pedagógica por ela gerada e trabalhada pelo corpo dos professores, podiam ser consideradas como fazendo parte integrante do processo de codificação que foi desenvolvido pelas instituições modernas ligadas ao Estado burocrático. Este processo de codificação de âmbito escolar constituiu também uma das dimensões importantes da construção do já mencionado projecto de modernidade (Wagner: 1996).

A construção do estado profissional dos professores, inseriu-se igualmente neste processo abrangente de codificação possibilitado pela emergência das instituições modernas, como a escola. A consagração institu-

cional da categoria profissional dos professores fez-se através de uma dupla intervenção do Estado moderno.

De um lado, esta intervenção desenrolou-se sob o signo das garantias dadas pelo Estado ao desenvolvimento, com autonomia, quer da forma escolar moderna, quer da própria relação pedagógica. Por outro lado, aquela mesma intervenção fez-se por intermédio do trabalho de representação política, cognitiva e técnica (Desrosières, Thévenot: 1988) realizada pelas instâncias estatais modernas que se dedicaram a formalizar e a classificar um conjunto de estados, particularmente os agrupamentos profissionais. Como menciona Wagner, «a formalização é uma maneira de reinterpretar o mundo e de reclassificar os seus elementos com vista a aumentar a sua maleabilidade. Os aspectos adquiridos por estas instituições modernas, quanto ao poder da sua actuação, apoiam-se com regularidade sobre tais formalizações».

Por outro lado, «a formalização funda-se sempre sobre um processo de classificação. Certos elementos da realidade são colocados numa ordem e atribui-se a estas ordens uma expressão linguística; é ali dado um primeiro passo para separar os fenómenos assim nomeados do seu contexto. A classificação exige a construção de conceitos que representam certos aspectos do mundo. As práticas modernas, nomeadamente em razão da sua extensão, contêm sempre um forte elemento de representação, de substituição de qualquer coisa que não está efectivamente presente – por exemplo, a moeda para os bens ou o trabalho, uma onda eléctrica para um som, um grupo escolhido segundo certas regras para a vontade colectiva da comunidade política, um conceito de ciência social para um segmento da vida social. As regras da formalização dizem respeito à forma, à rigidez e ao poder das representações; uma modificação destas regras indica geralmente uma reestruturação do universo social» (Wagner, 1996: 58-59).

### **3. Do professor como «paterfamílias» ao professor como mobilizador da autonomia dos alunos: questionamentos sobre as figuras de aluno, de pai, de pais e do saber ao longo do Estado Novo**

Ao atribuir à figura profissional do professor – como actor individual ou colectivo – a capacidade de poder intervir nas actividades que visam codificar e formalizar situações, relações, dispositivos, objectos e espaços, estamos a pretender dizer que estas actividades não visam exclusivamente constranger ou limitar as acções dos indivíduos. Estas acções também habilitam os seus protagonistas.

Por outro lado, as actividades de formalização e de codificação patrocinadas pelos docentes no âmbito das tarefas profissionais não são realizadas fora de qualquer contexto. Aliás a sua capacidade realizadora, quer quando trabalha e consegue obter um acordo, quer quando o desacordo se instala e dali surge alguma disputa mais acesa, só tem sentido se os actos de julgamento emanarem das experiências vividas pelos actores a partir de situações concretas ou na sua ausência com o recurso ao modo como os indivíduos as recordam.

Na verdade, os actos de codificar, de formalizar e de classificar exigem dos docentes competências práticas, objectivadas nos seus juízos críticos quando as disputas se desenvolvem na escola, ou fora dela. Por outro lado, a objectivação verificada nos juízos críticos apresentados pelos docentes não está dissociada das suas capacidades justificativas. As razões avançadas nas críticas lançadas não deixam de ser suportadas por um conjunto de justificações, com as suas provas, com os seus objectos específicos e até com termos, conceitos e linguagens particulares. Procuram o acordo definindo o sentido das grandezas em presença, os critérios dos seus lugares na hierarquia, e é com o peso das provas apresentadas que os indivíduos dão robustez aos seus julgamentos e conseguem desenhar uma ordem legítima.

No entanto, os referidos julgamentos e a ordem legítima nunca são definitivos. Há sempre a possibilidade de serem postos em causa com a adopção de outros argumentos que vão ao encontro de outros pontos de vista discordantes.

Aproximações quando o acordo se estabelece, afastamentos quando o desacordo aparece, reaproximações de novo mas logo seguidas por outros desacertos, foram situações sequenciais delineadas na pesquisa que desenvolvemos sobre o trabalho de engrandecimento da profissão docente efectuado pelos professores do Ensino Secundário público ao longo do Estado Novo (Resende: 2001).

### ***3.1. A justificação de uma ordem moral de inspiração cristã na representação e na construção das relações no espaço pedagógico e no funcionamento das actividades escolares dos anos 30 aos anos 50***

As relações estabelecidas na referida investigação entre a construção social do professorado do Ensino Secundário e o espaço referencial das classes médias resultaram do conjunto de situações recortadas, pelo investigador, durante todo o trabalho de pesquisa empírica. Por outro lado, o estabelecimento do feixe de relações entre este professorado e as classes médias não podia estar dissociado da construção dos mundos possíveis criados por estes actores, uma vez que o seu trabalho de mobilização

destas classes não foi independente da produção social das formas de julgamento fundamentadas pelos professores questionados.

Neste sentido, não nos pareceu ser razoável apresentar as afinidades referenciais entre a sua profissão e as classes médias sem as relacionarmos com outras questões levantadas, pelos porta-vozes dos docentes, aquando da construção dos mundos possíveis. Nas configurações práticas – conceito que traduz os mundos possíveis construídos pelos docentes – criadas e recriadas ao longo deste período de tempo, constituíram-se como viveiros de múltiplas experiências, onde se cruzavam diversas relações. No quadro destas relações situadas, enquadradas pelos sentidos que enformavam as interações, estes professores puderam combinar as suas experiências, como dignos representantes das classes médias, com outras experiências, decorrentes de outro tipo de relações mantidas com outras figuras que não lhes eram, de todo, nem estranhas, nem exóticas.

Através do legado escrito deixado – os meios ao dispor do investigador para os questionar – estes professores criaram as formas de julgamento das figuras de aluno, de pai, de pais e de saber mais ajustadas às configurações práticas que estiveram na base da construção dos mundos possíveis. Apesar do acantonamento de algumas destas figuras em alguns dos mundos possíveis, identificados neste estudo (Resende: 2001), a dimensão da sua grandeza permitiu-lhes estarem igualmente presentes, mesmo que sob a forma de crítica, noutras configurações de práticas diferentes das que constituíam o seu mundo original.

Deste modo, foi possível encontrar a forma de representar a figura do *professor pai* ou a figura do *professor camarada*, ambas ligadas às configurações práticas que enformavam as relações de familiaridade existentes no mundo doméstico, no mundo inspirado sob uma forma de representação crítica, apesar das qualidades que distinguiam as suas grandezas, experimentadas no mundo anterior, continuarem a ser vistas como intocáveis.

Desde os primeiros contactos com o legado escrito deixado por estes professores, ou com a documentação jurídica que balizava a representação dos docentes conferida pelos políticos e técnicos, verificámos não ser possível explicar a construção do professorado do Ensino Secundário (liceus e escolas técnicas) sem compreendermos o complexo feixe de relações que estes actores desenvolveram com a figura tipificada de aluno, de pai e de pais. Na verdade, as formas de representação da profissão de professor caminhavam lado a lado com as formas de representar as referidas figuras tipificadas pelos professores.

Por outras palavras, o confronto destes professores, dos políticos e dos técnicos com as actividades profissionais atribuídas a este corpo profissional reflectia-se num trabalho de julgamento duplo, mas correlacionado. De facto, parecia haver uma profunda correspondência entre as formas de julgamento fundamentadas sobre a actividade profissional dos docentes e

as formas de julgamento fundamentadas sobre os regimes de acção desenvolvidos por estes profissionais, quer junto dos alunos, quer junto dos agregados domésticos.

A fundação do regime político do Estado Novo teve origem na necessidade de restaurar a normalidade da ordem no espaço público. Apesar de constituir um golpe mortal a um dos pilares fundadores do projecto imaginado de modernidade – o pilar da liberdade cívica – a experiência política vivida durante a I República não tinha deixado grandes recordações a muitos professores do Ensino Secundário.

De acordo com os seus relatos, o legado deixado pelas diversas equipas ligadas à administração ordenada do bem público, que era a instrução das crianças e dos jovens em idade escolar, em geral, e a instrução do Ensino Secundário, em particular, tinha-se saldado por inúmeros insucessos. Mas, os aspectos negativos contabilizados nesta esfera da justiça distributiva eram igualmente transpostos para os domínios ligados à sua profissão.

O sentimento geral parecia ser de grande desencanto, e mesmo de algum desalento. Havia pois que instaurar a ordem pública e a ordem nos estabelecimentos de ensino.

A instauração da ordem era sobretudo questionada como reflexo directo da questão moral que devia presidir à constituição da própria sociedade. Sem ordem não era possível moralizar os comportamentos, em particular os comportamentos dos actores com maior responsabilidade neste domínio: todos os actores qualificados, nomeadamente os políticos e os professores. A sua responsabilidade residia no facto de ambos os grupos gerirem um bem comum, que pertencia a toda a comunidade nacional.

Neste sentido, a questão moral aparecia ligada à refundação de um ideal de comunidade e de um ideal de ordem. Contudo, a construção destes dois ideais, apesar de não poder desligar-se das teses que enformavam a ideologia corporativa, tinha os seus limites.

Um desses limites, estava presente no próprio corpo doutrinal que forjava a ideologia corporativa. A procura do ponto óptimo do equilíbrio social impedia a autorização pública generalizada dos desmandos, ou melhor, limitava o uso indiscriminado da violência pública generalizada. Mas a procura do equilíbrio não era igualmente impeditiva de acções situadas discricionárias, nem tão-pouco da violência circunscrita a movimentos políticos e sociais que se opunham ao regime.

A adopção desta dupla tese ideológica – a recusa da violência generalizada e a aceitação da violência situada – explicava-se através do tipo de relações de proximidade estabelecida pelos ideólogos do regime com os princípios inspirados, que enformavam a doutrina que regulava as condutas dos membros da Igreja Católica. Na verdade, o legado da história do País, particularmente o facto de ser uma nação antiga, com uma estabilidade fronteiriça, sem grandes contrastes linguísticos, com costumes tradicionais

fortes e transmitidos oralmente de geração para geração, com uma extensa paisagem humana rural, etc., ajudava a fundamentar a necessidade de se regressar à ordem pública e de transformar os burgos em florescentes comunidades coesas, à luz das realidades vividas nas tradicionais comunidades rurais.

O ideal comunitário, mas ordenado, difundido pela ideologia corporativa, era depois combinado com a experiência individual através da relação mantida por cada indivíduo com a revelação, no interior de si próprio, da fé cristã. Neste sentido, os princípios fundadores do corporativismo português assentavam nos ideais de comunidade e de individualidade.

Por outras palavras, o tempo da tradição, encarnada na história secular da nação, justificava a força do tempo produzido na comunidade, particularmente numa comunidade doméstica. Do lado deste mundo doméstico, os seus pontos cardeais eram: a gestação do ideal de comunhão, a partilha dum espaço com ordem e a adopção dum regime de acção respeitadora da hierarquia natural ali construída entre os seus diferentes membros.

O tempo da inspiração divina era um tempo não partilhado com outrem. Neste regime de acção, o indivíduo encontra-se consigo próprio, por intermediação da fé revelada por Deus. O recolhimento era a postura ideal para encaminhar o corpo e a alma em direcção aos desígnios revelados por quem acreditava na força misteriosa do ministério de Deus. De facto, o trabalho realizado do lado do mundo inspirado tornava possível viver a experiência da singularidade, como dimensão da universalidade da criação divina.

A compreensão da importância destes dois pilares que fundaram a criação do projecto imaginado ligado ao corporativismo português, transposto idealmente pelos ideólogos do regime para a acção política, contribuía para explicar a edificação dos mundos possíveis, que acompanharam a construção social do professorado do Ensino Secundário, quer do lado daqueles que se reviam no referido projecto, quer do lado daqueles que o contestavam através do trabalho de questionamento crítico. Por isso, desde a génese do Estado Novo a produção social das formas de representar este corpo profissional foi orientada pelo ritmo dos tempos que atravessavam a construção do mundo doméstico e do mundo inspirado. Em certo sentido, a mesma ambivalência identificada na doutrina do corporativismo – a conciliação tensa entre aquilo que era particular, mas partilhado pelo colectivo comunitário, e aquilo que era universal, mas vivido por cada ser inspirado na sua singularidade absoluta – também se podia encontrar no processo de construção social da profissão de professor, ao longo de todo o Estado Novo.

O regime de acção que configurou o mundo doméstico construído nas duas primeiras conjunturas (1926/47 e 1948/60), quer pelos políticos e técnicos – através dos pareceres das comissões técnicas ou por intermédio do enquadramento institucional definido politicamente, quer pelos pró-

prios docentes – por meio dos diversos registos publicados em revistas e jornais, foi auxiliado pela avaliação que a questão moral fazia sobre os requisitos indispensáveis para a sobrevivência da sociedade urbana e industrial face aos perigos da provável gestação de comportamentos anómicos ou mesmo patológicos. Entre os requisitos requeridos para tornar estes perigos, a necessidade da ordem e da formação duma comunidade coesa, regulada e controlada, foram os princípios que granjearam mais apoio entre os defensores do projecto corporativo.

A referência à moral não foi feita por acaso. Tanto os docentes como os técnicos e políticos eram actores bem informados. Esta informação circulava entre eles através do manuseamento dos livros, das revistas científicas e de outras publicações.

A capacidade de descodificação da informação técnica, política e científica não só lhes restituía o sentido conferido pelas suas formas de representação construídas sobre as suas actividades, como as transformava em dispositivos seguros que os habilitavam a agir em conformidade com as circunstâncias e as situações. De acordo com as situações políticas e escolares, e com o apoio das análises produzidas pelas Ciências Sociais, em geral, e a Sociologia, em particular, estes actores encontraram os instrumentos cognitivos indispensáveis para justificarem, de um modo ajustado, o sentido conferido pelo regime de acção ligado ao mundo doméstico. Na verdade, a melhor maneira de garantir a construção da ordem pública era desenvolver as relações que configuravam o mundo doméstico.

Neste sentido, todos os instrumentos disponibilizados pela escolarização e pela formação dos professores serviram para apoiar esta construção. Do mesmo modo, os significados atribuídos às figuras de aluno e de pais foram representados tendo em vista o mesmo propósito. Os recursos cognitivos retirados da pedagogia e da psicologia escolar viabilizaram todo o projecto ligado à criação e à justificação da criação do mundo doméstico.

Neste quadro, a representação dos atributos e das qualidades do professor-tipo aproximava-se dos atributos e das qualidades representadas pela figura típica de um pai responsável, afectuoso, mas que sabia exercer, com peso e medida, a sua autoridade. Os ideais paternos transferidos para a acção do professor na escola tornaram possível pensar as relações hierárquicas escolares como relações tipicamente domésticas.

A distância hierárquica entre o pai e o filho, naturalmente reconhecida no contexto familiar, era agora transferida para o contexto escolar. Neste segundo caso, a hierarquia e as distâncias mantinham-se, o que mudava era a forma de designar aquelas duas grandezas.

O respeito pelo tamanho de cada grandeza também era conservado. No caso dos alunos, tal como acontecia em casa, os professores assumiam a responsabilidade de os proteger, na justa medida da sua fragilidade como ser de grandeza mais pequena.

A dignidade dos grandes era também respeitada na justa medida em que era respeitada a dignidade dos mais pequenos. A forma como era representada e exercida a autoridade do professor servia de prova, relativamente à consideração manifestada por estes actores em relação à dignidade do aluno.

A representação paternal da figura e da acção do professor na escola repercutia-se na representação da figura do aluno. O professor era identificado como guia dos alunos. O carácter exemplar da figura do docente revelava-se através das suas qualidades pessoais mas também das suas qualidades cívicas (no plano ideológico).

Em certo sentido, a qualidade humana e cívica do aluno dependia da qualidade cívica e humana do professor. Este processo de transferência das qualidades, e dos defeitos, era muito semelhante àquilo que acontecia em casa entre o pai e o filho.

Por isso, o aluno, tal como o filho na comunidade doméstica, ainda não detinha uma figuração muito autónoma em relação à figura do professor. Esta dependência relativa aparecia objectivada no facto de os docentes considerarem indeterminados, ou vagamente determinados, os interesses do aluno. Por isso, não fazia qualquer sentido apoiar a existência de uma acção pedagógica presidida pela atenção a dar aos interesses dos alunos, como figura autónoma.

### ***3.2. A autonomização da figura do aluno e das relações pedagógicas no quadro das justificações doméstica, inspirada e cívica nos anos 60 e 70 e o legado dos professores seareiros e dos seus herdeiros na defesa de uma pedagogia de raiz mais inspirada***

Esta forma de representar o mundo doméstico manteve-se, com poucas alterações, até ao final do Estado Novo. Entre os porta-vozes dos docentes que traduziam, na prática, este regime de acção, as modificações introduzidas foram pouco sensíveis. No entanto, no dealbar dos anos 60 e 70 cresciam as vozes que, sob a caução de outras perspectivas geradas pela psicologia e pedagogia, pugnavam por relações pedagógicas mais centradas na figura da criança.

Os ideais da *compreensão* do mundo infantil e juvenil ainda se misturavam com os ideais do *acolhimento* da acção do professor sobre a vida destes pequenos seres. O acolhimento revelava ainda um desejo de protecção, apesar de essa protecção já ser acompanhada por doses mais significativas de compreensão analítica. Começava, muito timidamente, a fazer-se um caminho pedagógico centrado na atenção a dar às aspirações das crianças e dos jovens.

Aliás, esta predisposição também surgia com mais frequência nos relatórios elaborados pelos professores. Mesmo tendo presente as limitações oficiais – a obrigatoriedade de cumprir o programa e a sua orientação cognitiva e dos valores ali consagrados – os professores revelavam o seu desencanto e procuravam modificar a situação. As mudanças das listas dos livros de autores portugueses por outras listas mais adequadas à idade ou às características dos alunos, podiam servir como exemplo das tentativas levadas a cabo pelos docentes para cumprir alguns dos objectivos da disciplina – incentivar o gosto pela leitura – usando os mesmos instrumentos, os livros, mas adicionando outros critérios de julgamento, um pouco diferentes daqueles que eram decretados pelo ministério.

As alterações mais profundas eram projectadas (e sugeridas) pelo grupo dos porta-vozes dos docentes que apresentavam modalidades de julgamento opostas às formas de julgamento já mencionadas. Para muitos dos professores seareiros<sup>2</sup>, a construção do mundo doméstico «oficial» e «oficioso», não fazia nenhum sentido.

Nas suas modalidades de julgamento, as justificações avançadas sobre as propriedades benéficas das acções instrutivas combinavam-se com o seu apoio à criação de uma figura de aluno autónomo. A defesa desta autonomia não punha em causa as relações afectuosas estabelecidas pelos professores na escola.

Contudo, estas relações afectivas não podiam «asfixiar» o aluno, impedindo-o de criar a sua própria autonomia e capacidade crítica. Na verdade, a postura do professor seareiro estava muito mais próxima do modelo escolar de matriz republicana, aliás como assinala Vincent (1994). Pese embora o relativo fracasso das realizações das políticas educativas desenvolvidas durante a I República, particularmente no âmbito do Ensino Secundário, em termos de projecto escolar, o seu modelo estava mais próximo dos ideais da modernidade, uma vez que a tónica conferida à instrução e a sua ligação à autonomia e à liberdade do aluno aproximavam o referido modelo do projecto imaginado de modernidade (Wagner: 1996).

Nos anos 60 e 70, os herdeiros destes ideais reforçaram o apoio a este modelo e justificavam-no com a necessidade de a organização escolar se adaptar às novas realidades construídas por um crescente contingente de alunos, que procuravam passar mais tempo na escola. Pensar todo o edifício escolar em nome da figura do aluno significava romper com a gramática que suportava esta instituição. Neste sentido, todos os elementos constitutivos desta gramática tinham de ser avaliados e reformulados.

---

<sup>2</sup> Professores que apoiavam as orientações de política educativa e pedagógica defendidas pela linha editorial da revista *Seara Nova*.

Investir na educação das crianças e nos jovens transformava-se no principal desígnio político. Esse investimento passava pela expansão da rede escolar, mas essa expansão requeria também um investimento na forma como o estabelecimento de ensino funcionava ao longo do ano escolar. Neste sentido, esse investimento de forma alargava-se aos diferentes domínios relacionados com a construção social e escolar da realidade dos estabelecimentos de ensino. Por outro lado, o referido investimento de forma era projectado tendo em vista a congregação de uma pluralidade de intervenções, quer por parte dos docentes, quer por parte dos pais.

Todo este trabalho de construção visava um atravessamento geral de todas as questões relacionadas com uma esfera distributiva de um bem comum, a escolarização, que com a configuração actual só alcançava, quer na forma, quer no conteúdo, uma pequena parcela da população portuguesa. Ainda por cima, os estudos sociológicos produzidos em França (Bourdieu, Passeron: 1964, 1970) pareciam confirmar a relação entre as funções e as finalidades da escola e os interesses objectivos das classes sociais económica e culturalmente favorecidas.

A reforma da escolarização, em todos os graus e itinerários do sistema escolar, começava a ser reclamada com alguma insistência, apesar de ser feita de um modo fragmentado e disperso por diferentes registos escritos. Os imperativos económicos serviam de pretexto para essa reforma. Mas os benefícios económicos trazidos pela expansão da escolarização não eram as únicas exigências.

Do ponto de vista das práticas educativas tudo tinha de ser alterado, não por causa de uma qualquer teimosia destes especialistas, mas por causa dos ditames apontados pelas Ciências da Educação, nomeadamente, através dos estudos e reflexões realizados no âmbito da Psicologia, da Pedagogia, da História, da Filosofia e da Sociologia da Educação. Os efeitos sociais e escolares da explosão escolar verificada, anos antes, nos países do centro e norte da Europa, serviam agora de exemplo para o nosso país. A planificação do investimento educativo em todos os domínios – dos equipamentos aos recursos humanos, dos conteúdos programáticos ao modelo de formação dos professores – reclamava, segundo as sugestões lançadas pelos estudiosos ou pelos pareceres dos especialistas, a adopção de medidas audaciosas, inovadoras e modernas.

Do ponto de vista das práticas escolares, estes porta-vozes convocavam para o debate escolar uma reflexão alargada sobre os papéis e imagens do professor. O recurso às formas «tradicionais» de projectar a figura do professor – o sacerdócio do magistério do professor – já não recolhia qualquer aceitação junto destes profissionais.

Nem o professor era já concebido como «artista» sensível, que precisava de ser alimentado pelo saber no seu castelo particular, em forma de recolhimento ascético, nem o magistério do professor era já concebido

como sacerdócio, revelador da sua singularidade mística e exemplar. Mesmo as representações mais próximas destes ideais – como por exemplo, o professor conselheiro – já não eram pensadas fora do contexto da orientação vocacional, isto é, os conselhos dados pelos docentes já não ficavam prisioneiros, exclusivamente, dos axiomas canonizados acerca das condutas exemplares a exigir aos alunos, quer no espaço da escola, quer nas salas de aula.

Neste aconselhamento o tempo do futuro ocupava um espaço destacado. De facto, para estes professores, a sua preocupação era partilhar com os seus alunos as incertezas e as contingências dos seus futuros escolares e profissionais. Mas esta partilha requeria a mediação dos pais.

De figuras ausentes, ou presentes quando algum incidente ocorria nos estabelecimentos de ensino, a representação dos pais passava também por uma transformação, não só na forma de os tratar, mas também no conteúdo das relações a firmar com eles. Neste período de mudança morfológica, para estes docentes, os pais deviam ser chamados a participar em todo o processo.

A sua convocação determinava que fossem considerados como parceiros, mas limitando a sua actuação aos domínios que não fossem da exclusiva responsabilidade do professor. O espaço da sala de aula, o manuseamento do programa, a preparação das aulas, a atribuição das classificações intermédias e finais continuavam a ser esferas da actividade, entre outras, circunscritas à actuação exclusiva do docente. Deste monopólio, estes docentes não pretendiam abrir mão.

Assim, toda a tentação de usurpação de alguns ou de todos estes domínios era encarada como uma intromissão indevida em terrenos exclusivos dos professores. Todas as acções que visassem manter o estado de situação eram bem acolhidas. Deste modo, a salvaguarda desta exclusividade significava que estes docentes pretendiam conservar um poder, isto é, tentavam manter um conjunto de vantagens e não estavam minimamente disponíveis para autorizar uma qualquer distribuição destas vantagens a outros indivíduos pertencentes a outros grupos sociais.

A figura de professor conselheiro não congregava em si mesma todas as propostas de representação deste corpo, que começavam a ser descritas nas reflexões produzidas por alguns docentes. Um outro exemplo, era a criação da figura do professor instigador.

Mais do lado do mundo cívico e do lado do mundo inspirado, competia ao professor instigador tentar estimular nos alunos algumas dimensões humanas que estavam aparentemente paradas. Na verdade, quando alguém pretende instigar outra pessoa, entende que esse indivíduo possui um conjunto de potencialidades que não estão devidamente trabalhadas, ou entende que esse indivíduo não foi suficientemente motivado para dirigir toda a sua energia criadora no sentido de desenvolver as suas capacidades.

Neste sentido, a figura do professor instigador, ausente na escola portuguesa, era um estado positivo que se acrescentava a outros já naturalizados, mas servia igualmente para mostrar que a escolarização já não carregava em si mesma a capacidade de motivar os alunos. Os professores apareciam agora como os mediadores para efectuar este trabalho de provocar a produção dos estímulos existentes nos alunos.

Esta era, de facto, uma linguagem nova, num outro quadro escolar, mais volumoso, do ponto de vista demográfico e social. Com mais alunos, de origens geográficas e sociais diferentes, competia ao professor instigador desenvolver as capacidades de cada um – do lado do mundo inspirado – e do conjunto da turma ou do grupo – do lado do mundo cívico.

Tanto o desenvolvimento dos estímulos para a criação científica, literária ou técnica, como o trabalho de despertar a curiosidade para o mundo que rodeia o saber (de raiz universal), não podiam ser concebidos como acções de grupo. Em toda esta aprendizagem o professor tinha de reconhecer a natureza singular de cada aluno, o seu ritmo, em suma, a sua individualidade.

Para concretizar com êxito todo o trabalho de estimulação realizado pelo docente, o aluno tinha de se mostrar disponível para aceitar aquele tipo de acção. A disponibilidade e abertura do seu interior eram fundamentais para que o trabalho realizado pelos estímulos instigados pelo professor pudesse dar origem a toda a explosão que acompanha qualquer acto de criação individual.

A estimulação das vontades do grupo ou da turma apresentava uma outra fundamentação. Agora estava em causa um outro tipo de comportamentos, mais orientados para o outro. A solidariedade, o companheirismo, a amizade, a construção do espírito de grupo ou de equipa eram valores cívicos a difundir junto dos alunos. Em suma, estes valores tentavam alterar o egoísmo, o egocentrismo, o individualismo ou a competitividade em excesso, e contribuir para melhorar ou modificar o estado das relações do grupo, da turma, da escola, da região e do País.

A pedagogia dos interesses e o trabalho de grupo podiam ser integrados nesta discussão. A primeira proposta inclinava-se mais para o lado inspirado e a segunda proposta estava mais próxima do lado cívico.

Na verdade, o objectivo desta pedagogia era motivar o aluno segundo os seus interesses, mas sem cair na tentação da retórica mercantilista. A motivação segundo os interesses não era um fim em si mesmo, mas um meio usado pelo professor para o aluno, depois de motivado, conseguir apreciar o valor que a ciência detinha no seu interior. Neste sentido, o aluno motivado encontrava, já com a autonomia assegurada pelos estímulos accionados pelo professor, o encanto que cada disciplina lhe proporcionava no decorrer das aulas.

Por seu turno, o trabalho de grupo visava o desenvolvimento dos valores em que assentava o mundo cívico. A singularidade de cada aluno transferia-se agora para o grupo. Estava em causa a aprendizagem de como se formava o laço social que estimulava a reunião de todos os membros do colectivo com o propósito de realizar um trabalho comum.

O relevo dado a esta figura de professor instigador residia no facto de a sua construção prática apresentar as variações assinaladas. A maior multiplicidade de situações transportadas por mais alunos, de diversas experiências, justificava a produção destas categorias.

Neste caso concreto, a realização prática das funções atribuídas ao professor instigador pressupunha a criação de relações directas com o saber, quer da parte dos professores, quer da parte dos alunos, quer ainda da parte dos professores com os alunos, através das relações pedagógicas. Ora, a questão do saber era um recurso disponível para os professores e utilizarem ao longo da sua carreira. Por isso, o questionamento do lugar do saber, no quadro da definição da profissão docente, e o questionamento da necessidade de conhecer os métodos pedagógicos mais adequados para o transmitir aos alunos constituíam-se em problemas que faziam o pleno entre todos os docentes.

### ***3.3. O lugar do saber, do saber fazer e da memória do corpo da classe na construção da identidade profissional dos docentes do Ensino Secundário***

Com efeito, todas as questões levantadas pelo saber e pelo saber fazer ao saber detido por cada professor nunca deixaram de estar presentes nos horizontes da classe. O saber científico e o saber pedagógico eram instrumentos mobilizadores da classe e, simultaneamente, apareciam como os meios cognitivos mais utilizados pelos professores para construir as diferenças entre os seus pares de profissão. De facto, estes dois tipos de saber serviam para fundar os laços entre os docentes, contribuindo, desse modo, para produzir a identidade profissional, mas logo de seguida apresentavam-se como os principais factores de divisão no seio destes profissionais.

O lugar do saber na escola era inquestionável. De igual modo, o lugar do saber pedagógico era insubstituível. O modo como a relação pedagógica se autonomizou de outras relações sociais fez parte do processo de invenção da forma escolar moderna (Vincent *et al.*: 1994).

Correlativamente, os usos sociais e escolares destes saberes, por parte de todos os escolarizados, constituíram uma das consequências mais fascinantes das realizações produzidas pela mesma forma escolar moderna. Por outras palavras, esta forma escolar moderna desenvolveu, ao longo do

tempo, formas plurais de pensar o sentido a atribuir à utilidade detida por aqueles dois saberes.

Com este enquadramento talvez se perceba melhor a dualidade produzida pelas abordagens plurais realizadas pelos professores sobre o modo como usar esses saberes durante a escolarização. Estas abordagens plurais sobre o tratamento a dar a estes dois saberes não apareciam desligadas das abordagens produzidas sobre as funções e finalidades desta forma escolar moderna.

Todo o questionamento suscitado à volta dos usos sociais das aprendizagens escolares enquadradas pelo Estado – educar ou instruir, ou ainda o debate desenvolvido sobre os benefícios e os malefícios da escola única – estava inserido nestas abordagens práticas plurais sobre o tratamento a dar ao saber, quer do ponto de vista do julgamento social, quer do ponto de vista do julgamento especializado, quer ainda do ponto de vista do julgamento jurídico. A pluralidade de formas de julgamento operadas e justificadas pelos especialistas, técnicos, políticos e professores sobre a questão dos benefícios ou malefícios do saber foi uma constante ao longo de todo o período aqui analisado.

Aliás, nos quadros das experiências sociais (Goffman: 1991, 1.<sup>a</sup> edição em 1974) construídos ao longo de todo o processo de produção social da profissão docente do Ensino Secundário, entre 1926 e 1974, as formas de representação do saber, mais particularmente a articulação entre aquelas formas de o conceber e a afirmação da profissão de professor, apareceram como os instrumentos cognitivos mais marcantes na produção das diferentes modalidades do regime de acção justificativo desenvolvidos por estes profissionais na edificação dos mundos possíveis. Por outras palavras, as diferentes modalidades do regime de acção justificativo produzidas pelos docentes, e que estiveram activos na construção dos mundos possíveis aqui recortados, não podiam ser compreendidos sem a sua articulação coordenada e ajustada com as formas plurais de julgar, com todo o fundamento, o saber, realizadas pelos diferentes porta-vozes destes profissionais, dos especialistas, dos técnicos e dos políticos.

No decurso deste trabalho, pudemos observar alguns exemplos que mostravam a natureza transversal do saber, ou melhor, a natureza transversal das formas de o representar, e a sua mobilização realizada pelos docentes, com vista a coordenarem as suas acções, visando a construção dos seus mundos possíveis.

A organização dos Congressos Pedagógicos mobilizou (do ponto de vista simbólico, mas também no âmbito da luta política) os professores dos liceus, na transição entre os anos vinte e o início da década seguinte. Apesar de serem designados por congressos pedagógicos, estas reuniões serviam para discutir todos os assuntos enunciados como temas que interessavam a toda a classe. Na prática, os professores souberam tornar uma

certa relutância da elite política em aceitar a existência destas reuniões magnas, usando tacticamente o saber pedagógico como pretexto, não só para mobilizar os seus pares, mas também para enviar recados e reacções ao governo, sobre todos os assuntos em que havia uma divergência de pontos de vista.

Por isso, o saber pedagógico foi utilizado como um recurso prático, com grande alcance em matéria de mobilização do corpo, para a formação do mundo cívico. Desde o momento da sua abertura até ao seu encerramento oficial, os congressos eram reuniões de consagração da classe dos professores.

A natureza singular de cada participante ficava à porta do congresso. Durante estes encontros só valia falar em representação de um corpo colectivo. Neste sentido, a figura do tempo era o tempo passado dos feitos da classe transportado para um tempo futuro, que se realizava à medida que conseguiam averbar vitórias da classe junto dos representantes do governo.

As discussões sobre a escola única também exemplificavam a força da representação da figura do saber. Neste caso, tanto os opositores como os defensores deste tipo de escola, centravam as discussões sobre os benefícios ou malefícios da democratização do saber transmitido pelos professores durante cada ano lectivo.

A aceitação ou não da escola única servia de pretexto para se discutirem os efeitos sociais do saber nos seus detentores. Neste sentido, a representação construída sobre o saber aproximava-o de um bem, objecto de uma determinada distribuição feita pela escola pública.

Para os defensores desta imagem de escola, o bem escolar – o saber ou o conhecimento – devia estar à disposição de todos aqueles que merecessem ser seus proprietários. Competia ao Estado criar os meios para abrir a escola a todos os meninos e meninas dotados de inteligência ou de esforço para trabalhar de acordo com as orientações do mestre.

Deste modo, a escola – particularmente o liceu e a universidade – e o saber, serviam para renovar as elites mais qualificadas do País, independentemente das origens sociais das famílias dos alunos. Por outras palavras, a escola era imaginada como o meio mais adequado de promoção social.

Para os seus opositores, o bem escolar – o saber ou o conhecimento – devia continuar a ser um bem escasso, a ser distribuído às famílias já escolarizadas. A usurpação deste bem (Parkin: 1990) só trazia malefícios ao País, porque aumentava as aspirações sociais, numa conjuntura onde não havia muitos empregos qualificados disponíveis. O bom senso ditava um outro caminho mais adequado: subir o nível de exigência escolar e restringir o acesso, através da adopção de critérios de avaliação escolar rigorosos. Esta opção política salvaguardava o próprio Estado, que não estava em condições de fazer avultados investimentos públicos nesta esfera distributiva, que era a educação nacional.

Os argumentos disponibilizados pelos dois campos tornaram possível verificar que a discussão sobre a escola única gerava a construção de um regime de acção diferente do anterior. Para os docentes mobilizados por este debate, a representação do saber e dos seus efeitos sociais transformara-se no pretexto ideal para construir o mundo industrial.

A aquisição do saber apresentava uma utilidade prática objectiva. O diploma ajustava-se a um posto de trabalho. O mérito e o esforço eram as medidas ideais e objectivas para fazer a verdadeira triagem. O tempo que contava era o tempo do futuro, objectivado na progressão profissional e na promoção social.

Para os opositores da escola única, os seus argumentos serviam como crítica à construção deste mundo. O mundo doméstico representava melhor o ideal de saber representado por este sector dos professores. A utilidade da escola era educar as condutas e distribuir valores morais. A figura do saber inspirado aparecia integrado no regime de acção ligado ao mundo doméstico, ou aparecia associado à revelação da fé cristã.

A produção social da memória do corpo foi também uma actividade em que os professores dos liceus se envolveram com mais empenho. Até aos anos 60, este trabalho mobilizou alguns docentes.

Os seus propósitos não se resumiam a mostrar os feitos dos colegas mortos ou aposentados. Com estas notícias, e através da figura dos professores ali recordados, era toda uma época da classe do professorado que estava a ser objecto de recordação.

Esta recordação era um meio para mobilizar a classe, no presente. Por outro lado, era um portentoso instrumento para recordar aos colegas vivos a sua responsabilidade em conservar os ideais construídos pelos docentes recordados sobre esta classe profissional. Não era só necessário saber conservar a herança deixada. O mais importante era saber usar essa herança como um novo investimento de forma na história da classe.

A propriedade como capital (Parkin: 1990) herdada por estes docentes dos colegas lembrados na hora da sua morte ou na hora da sua despedida da profissão, era o saber na sua dupla versão: o saber científico – traduzido na sua carreira académica e nos livros escritos – e o saber pedagógico – a sua postura nas salas de aula e junto dos seus colegas. Neste sentido, a referida propriedade como capital, objectivada nestes tipos de saber, precisava de ser novamente investida na profissão, para que a sua história pudesse continuar a ser lembrada, com reconhecimento e júbilo, entre os profissionais, mas também entre outros grupos de actores.

A representação destes saberes continuava a inspirar os colegas vivos. Sobretudo para os professores dos liceus, o professor universitário mantinha-se, até aos anos 60, como principal obreiro, quer do saber científico, quer do saber pedagógico.

A sua figura atraía a atenção destes docentes, que se colavam à sua imagem para fazer eleger a actividade inspirada ligada à produção e conservação destes saberes. A representação ascética destes sábios aumentava a sua auréola, transformando-os em seres tocados pelo divino recolhimento do seu pensamento. Cada um deles apresentava-se como uma personalidade própria, tanto mais singular quanto mais universal fosse o tipo de saber produzido.

Dos anos 20 aos anos 50, o saber mais valorizado foi o saber das humanidades e das línguas clássicas. Nele não havia qualquer tipo de valor comercial ou industrial. Representava o saber na sua pureza original. Ou, por outras palavras, representava todo o prazer consagrado por um indivíduo singular para o produzir, ou para o divulgar, junto dos seus apreciadores – os cultores desinteressados. À sua volta, o regime de acção dos docentes que o apreciavam, na figura dos seus cultores que eles consagravam, permitia-lhes a construção do mundo inspirado.

Neste sentido, este conhecimento detinha um valor tão grande, que tinha conseguido resistir ao tempo, mantendo-se na crista da onda da civilização, mesmo quando desafiado pelo saber moderno ou pelo saber técnico. Talvez por isso mesmo, este saber não tinha conseguido mobilizar os professores do ensino técnico, que não viam nele qualquer utilidade prática. Talvez ainda por causa das suas características muito singulares, este saber tenha perdido alguma importância (apesar do saber das humanidades continuar presente no cardápio escolar) com o tempo, ou tenha sido substituído por um saber mais operativo, mais utilitário, quer na tecnologia, quer na comunicação oral ou escrita.

A própria figura do professor na sala de aula podia igualmente constituir razão suficiente para a gestação da gramática do regime de acção justificativo configuradora do mundo inspirado. A singularidade do pedagogo manifestava-se na forma como usava o seu corpo quando transmitia as suas lições. O entusiasmo colocado no timbre da sua voz, a utilização teatral das suas mãos, em suma, a postura do corpo do professor detinha ingredientes suficientes para transformar um saber abstracto, formal, frio, e distante, num saber quente, próximo, objectivo e concreto junto dos seus ouvintes.

O elogio das aulas magistrais continuava a representar uma certa imagem da figura docente no espaço das relações pedagógicas. Até certo ponto, constituía uma tradução das aulas ouvidas atentamente durante a passagem pela universidade.

Aqui, o trabalho corporal do professor e o valor do conhecimento formavam uma dupla autónoma. Não precisavam de outras muletas para despertarem o interesse dos alunos. O professor e a sua sabedoria estavam reunidos, juntos, naquela voz e naquela postura corporal. Este conjunto tão autêntico quanto inimitável transformava o docente numa figura tão grandiosa quanto a sua real sabedoria.

Considerados como os «bons» professores, a autonomia conquistada pelos seus «bons» alunos aparecia como o seu mais justo prémio. De facto, o seu objectivo número um era formar alunos inteligentes, curiosos e dispostos a arriscar o desenvolvimento de um pensamento autónomo, usando para o efeito os recursos disponibilizados pela escolarização: uma escrita segundo a gramática escolar, inovadora quanto bastasse, clara, pontuando as ideias principais com a utilização de um vocabulário rico e adequado à idade do aluno, e uma expressão oral igualmente brilhante, não só em termos do léxico usado, mas também em termos da colocação da voz e do respeito integral pelo ritmo dos sons das palavras.

Contudo, a referência ao saber como entidade autónoma, poderosa e inspirada não reunia o consenso de todos os docentes. Para alguns dos porta-vozes questionados, a sua natureza apresentava uma face mais danosa para os seus portadores, caso estes não fossem educados dentro das normas padrão aceites socialmente.

Em certo sentido, a função mais delicada atribuída à educação era a de criar dispositivos nos destinatários da formação escolar, de maneira a que estes soubessem usar o conhecimento científico com peso e medida. O problema não residia tanto no conhecimento mas no efeito que o conhecimento podia desempenhar na elevação dos estímulos, da curiosidade e das aspirações escolares e sociais dos seus portadores.

Por isso, estes docentes, aqui incentivados pelos políticos, ideólogos e outros actores, entendiam ser útil enquadrar a transmissão do saber com as formas de socialização moral e cívica. A língua portuguesa e a história acediam ao estatuto de primeira grandeza, no cardápio escolar, uma vez que assumiam o papel de suavizar, e em alguns casos de controlar, a produção de um eventual apetite de sabedoria pouco aceitável.

Aliás, as orientações programáticas estabelecidas pelo Estado confirmavam a existência dessas preocupações entre aqueles que tinham a obrigação de tomar decisões nestas matérias. Os reitores e os professores agregados e auxiliares manifestavam as mesmas apreensões nos seus relatórios anuais. Perante os receios de um saber autónomo e todo poderoso, a gramática do regime de acção justificativo configuradora do mundo doméstico não só precava os prováveis efeitos da transmissão de um conhecimento solto e sem regras, como evitava qualquer desvio no comportamento não previsto.

Em conclusão, a orientação geral assumida pelo Estado era enquadrar o saber no quadro das práticas orientadoras do mundo doméstico. Os valores como a tradição, a ordem, o bem da comunidade nacional e os laços afectivos tentavam sustentar as imponderadas veleidades do saber e do sabedor solitário e singular.

## Bibliografia

- BOLTANSKI, L. e THÉVENOT, L. (1991, 1.<sup>a</sup> edição em 1987), *De la justification. Les économies de la grandeur*, Paris, Éditions Gallimard.
- BOURDIEU, P. e PASSERON, J. C. (1970), *La reproduction. Éléments pour une théorie du système d'enseignement*, Paris, Éditions de Minuit.
- BOURDIEU, P. e PASSERON, J. C. (1985, 1.<sup>a</sup> edição em 1964), *Les Héritiers. Les étudiants et la culture*, Paris, Les Éditions de Minuit.
- CHARTIER, R. (1988), «Formação social e “habitus”: uma leitura de Norbert Elias», in R. CHARTIER, *A História Cultural. Entre práticas e representações*, Lisboa, Difel, 91-119.
- DEROUET, J.-L. (1992), *École et Justice. De l'égalité des chances aux compromis locaux*, Paris, Éditions Métaillé.
- DESROSIÈRES, A. e THÉVENOT, L. (1988), *Les catégories socio-professionnelles*, Paris, Éditions de la Découverte.
- ELIAS, N. (1989), *O Processo Civilizacional – Investigações sociogenéticas e psicogenéticas. I Volume: Transformações do comportamento das camadas superiores seculares do ocidente*, Lisboa, Publicações Dom Quixote.
- ELIAS, N. (1990), *O Processo Civilizacional – Investigações sociogenéticas e psicogenéticas II Volume: Transformações da sociedade – esboço de uma teoria da civilização*, Lisboa, Publicações Dom Quixote.
- ELIAS, N. (1993, 1.<sup>a</sup> edição em 1990), *A Sociedade dos Indivíduos*, Lisboa, Publicações Dom Quixote.
- GIDDENS, A. (1989, 1.<sup>a</sup> edição em 1984), *A Constituição da Sociedade*, São Paulo, Livraria Martins Fontes Editora.
- GOFFMAN, E. (1991, 1.<sup>a</sup> edição em 1974), *Les cadres de l'expérience*, Paris, Les Éditions de Minuit.
- LIVET, P. (1993), «Théorie de l'action et conventions», in P. LADRIÈRE, P. PHARO, L. QUÉRÉ (coord.), *La théorie de l'action. Le sujet pratique en débat*, Paris, CNRS Éditions, 291-318.
- LIVET, P. e THÉVENOT, L. (1994), «Les catégories de l'action collective», in André ORLÉAN (dir.), *Analyse économique des conventions*, Paris, Presses Universitaire de France, 139-167.
- NÓVOA, A. (1991), «Os professores: em busca de uma autonomia perdida?», in *Actas do 1.º Congresso da Sociedade Portuguesa de Ciências de Educação – Ciências da Educação em Portugal. Situação actual e perspectivas*, Porto, Sociedade Portuguesa de Ciências de Educação, 521-531.
- PARKIN, F. (1990, 1.<sup>a</sup> edição em 1982), «Social closure and class formation», in A. GIDDENS e D. HELD (eds.), *Classes, power and conflict. Classical and contemporary debates*, Houndmills, Basingstoke, Hampshire, Londres, Macmillan Education Ltd., 175-184.
- QUEIROZ, J.-M. (1995), *L'École et ses sociologies*, Paris, Nathan Université.
- RESENDE, J. M. (2001), *O Engrandecimento de uma profissão. Os professores do Ensino Secundário público no Estado Novo*, Lisboa, Tese de Doutoramento em Sociologia, Faculdade de Ciências Sociais e Humanas da Universidade Nova de Lisboa.

- THÉVENOT, L. (1993), «Agir avec d'autres. Conventions et objets dans l'action coordonnée», in P. LADRIÈRE, P. PHARO, L. QUÉRÉ (coord.), *La théorie de l'action. Le sujet pratique en débat*, Paris, CNRS Éditions, 275-289.
- VINCENT, G. (1994), «Forme scolaire et modèle républicain», in Guy VINCENT (dir.) *L'éducation prisonnière de la forme scolaire?*, Lião, Presses Universitaires de Lyon, 207-227.
- VINCENT, G., LAHIRE, B. e THIN, D. (1994), «Sur l'histoire et la théorie de la forme scolaire», in Guy VINCENT (dir.) *L'éducation prisonnière de la forme scolaire?*, Lião, Presses Universitaires de Lyon, 11-48.
- WAGNER, P. (1996), *Liberté et Discipline. Les deux crises de la modernité*, Paris, Éditions Métailié.



## **SOCIEDADE, TRABALHO E DESENVOLVIMENTO: VIRTUALIDADES E LIMITES DO PENSAMENTO DE SEN**

MANUEL CARLOS SILVA \*

### **RESUMO**

Neste texto o autor destaca, por um lado, alguns dos méritos e virtualidades do fecundo pensamento económico e sociológico de Amartía Sen, Prémio Nobel de Economia: a defesa da democracia como base da luta contra a pobreza e a fome; a tese do desenvolvimento como liberdade, entendida esta não apenas no seu lado processual-jurídico mas também e sobretudo nos seus aspectos substantivos no sentido de os cidadãos poderem expandir as suas capacidades de modo a escolherem o seu modo de vida; a afirmação duma ética universal e dos direitos básicos, a começar pelo direito ao trabalho numa visão inclusiva. Por outro lado, o autor, após uma breve exposição crítica das concepções tayloristas-fordistas e pós-fordistas à luz da teoria marxista do trabalho mas incorporando importantes elementos de inspiração (inter)accionalista sobretudo weberiana, procura, de modo interrogativo e por vezes atrevido, mostrar algumas insuficiências e limites do pensamento paradoxal de Sen na medida em que este, rejeitando os efeitos perversos do actual sistema capitalista, aceita e até louva os princípios da economia de mercado capitalista, cujas dinâmicas desembocam nas indesejáveis consequências que afectam justamente as liberdades substantivas.

Se, de modo leviano mas não inocente, alguns proclamam nas modernas sociedades de consumo «o fim do trabalho», outros preferem, de maneira mais sofisticada, sustentar a prevalência das esferas do lazer e do consumo em detrimento da do trabalho. Nesta ordem de ideias, poder-se-ia

---

\* Professor Associado do Instituto de Ciências Sociais, Universidade do Minho.

conjecturar que a tradicional tese marxista relativa à centralidade do trabalho, hoje reafirmada por autores como De Coster (1987), Demazière (1995), M. Silva (2000), teria de ser reequacionada e, senão contestada, pelo menos substantivamente revista. Recentemente, no quadro da comemoração do centenário do nascimento do matemático e comunista Bento de Jesus Caraça, a Confederação Geral de Trabalhadores Portugueses (CGTP) teve a excelente iniciativa de convidar o Prof. Amartía Sen a proferir uma conferência sobre «Trabalho e Sociedade». A propósito do comentário a que fui convidado a fazer a essa conferência a partir dum determinado ângulo sociológico, aventurei-me a elaborar um comentário mais lato, o que me obrigou a uma leitura atenta dalgumas das obras de Sen nomeadamente «Trabalho e Direitos», «Desigualdade Reexaminada» e sobretudo «Desenvolvimento como Liberdade».

Este texto destaca, por um lado, alguns dos méritos e virtualidades do pensamento económico e sociológico de Sen (1999); por outro, procura mostrar algumas das suas insuficiências e limites a partir duma visão marxista crítica. Sem deixar de incorporar um ou outro elemento doutras correntes sociológicas, será nesta base que procederei, num segundo momento, a breves considerações sobre o trabalho. Nesta óptica, algumas das subsequentes objecções e críticas ao fecundo pensamento de Sen, se, por um lado, podem ser lidas como discordâncias, por vezes atrevidas, elas representam mais uma espécie de interrogações e achegas críticas num clima de debate franco e aberto.

Começando pelo primeiro tópico do texto em epígrafe, começarei por relembrar que, se para alguns teóricos inspirados no accionalismo weberiano (cf. Weber, 1978) e no interaccionismo simbólico (cf. Goffman, 1974) a sociedade seria o resultado das interacções sociais ou até um simples nome sem qualquer correspondência a uma entidade real e autónoma, para outros, desde o funcionalismo de Durkheim (1985, 1977) e o estruturo-funcionalismo de Parsons (1988), por um lado, até ao marxismo (cf. Marx, 1974), por outro, a sociedade constitui uma realidade específica, autónoma em relação aos indivíduos, determinando-os ou condicionando-os nas suas actividades e relações sociais. Convém, porém, anotar que o conceito de estrutura entendido como conjunto de valores e normas institucionalizadas na visão estruturo-funcionalista difere radicalmente da concepção marxista de estrutura que tem por base a combinação das forças produtivas e das relações sociais de produção, as quais entroncam directamente com o processo de trabalho. Mais, para Marx e Engels (1976), tal como o referem na *Ideologia Alemã*, o que distingue o homem do animal é o facto de ele próprio através do trabalho produzir as próprias condições de vida e subsistência. Em toda a sociedade de classes existe uma contradição entre os que produzem bens e serviços e os que vivem do produto do sobre-trabalho dos outros, apropriando-se assim aqueles do correlativo exce-

dente. Mas incidamos a nossa atenção no conceito de trabalho a partir dos escritos de Sen (1999, 2000).

Sen (2000) tem, em relação ao trabalho, uma visão inclusiva, assumindo o trabalho como um direito básico, que, mesmo quando eventualmente não seja reconhecido na lei, faz parte dos direitos sociais sob imperativos ético-normativos e meta-legais, recolocando o direito ao trabalho num contexto social, económico e político global. Não desconhece o novo quadro da globalização com alguns dos seus constrangimentos, mas também – talvez de modo demasiado optimista – das suas oportunidades e desafios. O que é indesmentível é que Sen (2000) propõe uma acção política em prol duma realidade nova que garanta os direitos básicos, entre os quais o do trabalho. Mais, considera que terá que surgir do quadro das diversas organizações envolvidas, mormente dos Estados e das Nações Unidas, um lema: a garantia dum trabalho digno, decente para homens e mulheres e para todos as categorias de trabalhadores, quer estejam ou não no activo, procurando superar certos (pseudo)conflitos nos direitos laborais entre homens e mulheres, entre idosos e jovens, entre empregados e desempregados, com particular atenção aos excluídos do acesso ao direito ao trabalho. É extremamente interessante ver como Sen (2000), tendo em conta a crescente proporção de idosos na população total graças às conquistas médicas e sociais, mostra a contradição do actual sistema socio-económico que, por um lado, sugere subrepticiamente estarem os idosos não activos a serem suportados pelos activos, mas, por outro lado, recusa aos idosos que o pretendam o direito de trabalhar para além dos 65 anos, considerando-os excedentários, ‘inúteis’, ‘descartáveis’. A eventuais tentativas de inserção dos idosos no mercado (informal) de trabalho é-lhes replicado que tal significaria ‘tirar trabalho aos jovens’ e, assim, agravar o desemprego.

Contrariando esta lógica de soma zero entre categorias e gerações de trabalhadores, Sen (2000) sustenta que a fonte de desemprego dos jovens não são basicamente os idosos e apela a que as organizações sindicais, sem deixar de pressionar por um trabalho com direitos aos trabalhadores com contratos estáveis, não deixem de lado, numa perspectiva mais global e universal que (inter)nacional, as reivindicações de trabalhadores não organizados, em situações precárias ou ocupados em actividades domésticas ou nos sectores informais.

É sobretudo em «Desenvolvimento como Liberdade» que Sen (1999) explana os pressupostos da sua teoria económica sobre o desenvolvimento. A sua abordagem afasta-se das visões tradicionais centradas no crescimento económico quantitativo, na primazia do rendimento *per capita*, bem como das visões utilitárias ocupadas com o grau de (in)satisfação mental e/ou preocupadas com o mero lado processual e jurídico do princípio da liberdade. Sen (1999), embora não despreze a importância do rendimento e

admita uma correlação entre o rendimento *per capita* e a esperança de vida, incide contudo a sua reflexão sobre a privação das capacidades individuais em termos qualitativos de saúde, literacia, esperança de vida, uma vez que o afastamento da pobreza e os gastos públicos com a saúde permitem, independentemente do rendimento, aumentar a esperança de vida. Por exemplo, apesar de na África do Sul ou no Brasil o rendimento *per capita* ser superior ao do Sri Lanka, da China ou do Kerala na Índia, estes últimos apresentam índices de esperança de vida mais elevados que os dos primeiros. Tomando como parâmetro o número de sobreviventes acima dos 40 anos, os habitantes do Bangladesh têm, em média, um índice de esperança de vida superior ao dos afro-americanos nos Estados Unidos de América!

Sen (1999: 36-40) ocupa-se das liberdades e dos vários tipos de liberdades (cívico-políticas, facilidades económicas, oportunidades sociais, qualificação dos recursos humanos, garantias de transparência e protecção social, qualidade de vida) não só como instrumentos de desenvolvimento mas como componentes intrínsecas, constitutivas do desenvolvimento, da sua expressão e expansão em todos os indivíduos. Além disso, liberdade não tem de ser inconciliável com eficiência. Desenvolvimento implica libertação e emancipação de formas de trabalho escravas ou servis e, neste ponto, Sen converge com Marx (1974) na análise do capitalismo em relação a outras formas anteriores de trabalho vinculado. Do mesmo modo, insurge-se com justeza não só contra formas de opressão, interpretação e monopolização das culturas nacionais ou locais: quer as impostas por guardiães religiosos e políticos (vg. Ayatollas) em nome da tradição, de princípios religiosos ou seculares, quer as levadas a cabo, em nome da modernização, por pretensos iluminados governantes ou peritos tecnocratas, sobretudo ocidentais, que dizem saber o que é bom ou o que é mau para as populações<sup>1</sup>.

Um dos eixos centrais na teorização de Sen sobre as liberdades substantivas reside na importância da mulher e do trabalho feminino, bem como na possibilidade de as mulheres, como membros activos e não simples recipientes, terem rendimento autónomo, direitos de propriedade e educação tal como os homens, pois tais prerequisites são factores não só de aumento do estatuto e prestígio da mulher e da sua capacidade de decisão nos assuntos familiares – dado os seus interesses ora congruentes ora conflituais com os homens – mas também de desenvolvimento e de mudança social progressista na medida em que, além de combater a dominação e violência masculinas, permitem a recomposição da desigual redistribuição de certas profissões por sexos, reduzem a mortalidade infantil, assim como

---

<sup>1</sup> Talvez aqui uma reflexão sobre a destruição da pequena agricultura face à Política Agrícola Comum (PAC) fosse elucidativa a este respeito agora com as novas pragas da BSE e da febre aftosa.

a probabilidade de subnutrição e fome e propiciam a descida das taxas de fertilidade por métodos não compulsivos em relação aos direitos reprodutivos das mulheres nomeadamente nos países do Terceiro Mundo.

Para Sen (1999) a democracia é fundamental no quadro da defesa e da expansão dos direitos e das liberdades básicas, as quais (i) têm a sua importância intrínseca e (ii) e têm um papel construtivo na génese dos valores e nas prioridades políticas. Ainda a respeito da democracia e das liberdades fundamentais, Sen (1999) afasta e com razão qualquer visão ocidentalocêntrica e mostra exemplos de tradições democráticas e de tolerância em civilizações não europeias (por exemplo, Carvata e Lokayata, Budismo, Ashoka e Kautilya na Índia). Por outro lado, Sen (1999) realça a importância da democracia mesmo para fazer face às necessidades e dificuldades económicas. Embora a democracia não constitua uma espécie de quinina para remediar a malária, a sua prática e a existência da oposição ajudam a superar certos problemas através da informação e do debate público.

Apesar das enormes desigualdades no mundo contemporâneo, Sen (1999) procura definir os 'espaços' dessas desigualdades e suas consequências (económicas, políticas, psicológicas), contrariar visões pessimistas e fatalistas e propor medidas políticas de combate à fome, à subnutrição não tanto através da equação mecânica população-comida, mas mais pela capacidade de os indivíduos terem liberdade substantiva para produzir (por exemplo, posse de terra) ou ter meios para comprar comida (trabalho, controlo nas flutuações exageradas de preços, subsídios sociais).

Sen (1999), na esteira de diversos pensadores que, desde o próprio Aristóteles, advogam uma abordagem racional da sociedade, defende o uso da razão para melhorar as sociedades, invectivando assim cépticos e cínicos que sustentam que, dada a heterogeneidade dos valores e das preferências dos actores sociais em determinada sociedade, não seria possível um quadro racional de progresso. Por outro lado, ao ser-lhe objectado a verificação de consequências não esperadas na sociedade – ideia aliás já sublinhada por Smith (1993) e Hayek (*in* Sen, 1999) – ele contrapõe que as consequências não esperadas poderão todavia ser antevistas e, nesta base, não serem obstáculo a uma política racional do desenvolvimento. Por fim, Sen (1999) procura desconstruir a habitual argumentação que, dado que os modos de comportamento dos diferentes grupos sociais se supeditam aos seus respectivos interesses, seria utópico na actual economia de mercado construir um arranjo social e moral no sentido de uma sociedade mais humana e progressista. A esta objecção Sen (1999) contraargumenta com a análise do sucesso do capitalismo em diversos países (Inglaterra, Estados Unidos, Japão) e sustenta que este não se move apenas pela maximização do lucro mas depende também de fortes valores e normas éticas, bem como de instituições e códigos de comportamento (transparência, honestidade, equi-

dade, confiança mútua, liberdade, troca). Tais valores, códigos e normas, mesmo quando impulsionadas pelo interesse, constituem modos de melhorar a sociedade e de evitar formas despóticas de governo. É justamente o não respeito pela dimensão normativa e pelas estruturas institucionais que dá lugar ao bloqueamento das regras do mercado, à falta de transparência e à ocorrência de comportamentos mafiosos sobretudo em estruturas pre-capitalistas. Do mesmo modo, os problemas das desigualdades ou a questão ambiental poderão e deverão ser resolvidos através da compatibilização entre os mecanismos do mercado, a realização das referidas normas e certa regulação institucional. Desde que haja informação, interacção e discussão públicas sobre valores e desempenhos, é possível estabelecer acordos, ainda que parciais, sobre os objectivos.

A fim de permitir uma avaliação, ainda que limitada, sobre o pensamento de Sen, bem como a compreensão de algumas das subseqüentes interrogações por mim colocadas, impõe-se previamente uma exposição sintética do conceito marxista de trabalho, incorporando contudo de modo crítico elementos doutras correntes, aliás consonantes e enquadráveis numa visão pluridimensional do trabalho.

## 1. O trabalho: uma relação social estruturante

É usual começar a definição de trabalho invocando a origem etimológica do termo trabalhar, o qual, derivado de *tripaliare*, significava torturar com o *tripalium* que era um instrumento de três paus utilizado para ferrar os cavalos. Na esfera da religião nomeadamente judaico-cristã, trabalho adquiriu um significado bíblico de expiação: o de ao homem caber-lhe neste mundo «produzir com o suor do seu rosto» e à mulher «procriar em dor» numa clara referência ao trabalho de parto. Até à época contemporânea e sobretudo moderna o trabalho foi assumindo diversos significados, predominando contudo a concepção negativa ou expliadora segregada por grande parte de filósofos e ideólogos da idade antiga e medieval: o trabalho nomeadamente manual era considerado como uma actividade desprezável, indigna e imprópria para classes superiores dedicadas às actividades do espírito: teológicas, filosóficas, políticas, culturais ou artísticas<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> Sobre este e outros significados produzidos por filósofos e pensadores, ao longo de diversos tipos de sociedade, cf. De Coster (1987: 19ss), Costa (1992: 57-61), Freire (1997). Uma obra clássica sobre a concepção das classes superiores ocupadas com o ócio e desprezando o trabalho manual, é a de Veblen (1972). Se são incontestáveis transformações e reestruturações do e no trabalho, como referem Bouvier (1993: 182ss) e Stroobants (1993), as mudanças de perspectivas e significados não invalidam a co-presença de elementos gerais inerentes à centralidade do trabalho nos diversos tipos de sociedade.

Teríamos de esperar pelo século XIX para obtermos uma outra concepção, substantivamente diferente, sobre o trabalho. Não obstante despontarem entre reformadores e sobretudo socialistas utópicos do século XIX algumas concepções protosociológicas sobre o valor do trabalho, é basicamente Marx (1974) quem, longe dos círculos dos fundadores da sociologia acadêmica, inaugurou uma crucial reflexão em torno do trabalho nomeadamente na sua magna obra *O Capital*, concebendo-o como a actividade produtora de valores de uso e, no quadro do modo de produção capitalista, de valores de troca. Por um lado, Marx (1974) acentuou a grande conquista do capitalismo no sentido do desenvolvimento das forças produtivas e da criação de trabalhadores libertos das formas servis de trabalho e disponíveis para venderem no mercado a sua força de trabalho. Todavia, por outro lado, Marx (1974) não deixa de mostrar as consequências negativas do trabalho assalariado no modo de produção capitalista: a exploração da força de trabalho e a alienação do e no trabalho. Tal como o mostraram Marx (1974) e Engels (1976), numa época em que se valorizava o trabalho como fonte de riqueza, degradava-se também a condição das classes trabalhadoras, cuja situação foi primorosamente por ambos os autores retratada.

Para o marxismo o trabalho constitui uma dimensão estrutural e estruturante da sociedade, a qual emerge justamente quando homens e mulheres transformam a natureza e as matérias primas em bens, produtos e serviços, entrando por esta via em relação uns com os outros não só no local de trabalho mas também fora dele. Ou seja, a sociedade emerge dos processos de produção e reprodução social, além da biológica, havendo a distinguir, no processo de trabalho, o que Burawoy designa (1979:15) os aspectos práticos de transformação da natureza no processo de trabalho e os aspectos relacionais, ou seja, as relações na produção. A produção de bens e serviços é produção e reprodução de relações sociais mas também produção das experiências de tais relações. Na mercantilizada sociedade capitalista os bens produzidos tornam-se mercadorias fetichizadas, em que as relações entre homens aparecem sob a forma de relações entre coisas.

Se a sociedade não pode ser analisada sem o trabalho, não só a economia mas também a sociologia tem uma palavra fulcral a dizer sobre o trabalho. Embora com diagnósticos e posições diametralmente opostas, já os fundadores das correntes sociológicas desde Durkheim (1977), passando por Weber (1978), até Marx (1974) se ocuparam do conceito de trabalho e da divisão social do trabalho. Há, porém, a sublinhar que, enquanto Durkheim (1977), numa óptica funcionalista, considerava a moderna divisão social do trabalho como a fonte de solidariedade orgânica e de coesão social, já, porém, Marx (1974) apontava a divisão do trabalho, ora sexual, ora manual-intelectual, uma base de oposição e até antagonismo entre categorias e classes sociais.

Tal como refere Benschop (1993: 139), as posições objectivas de classe e de vida são justamente estruturadas na base de dois pressupostos: (i) as relações de trabalho estruturam as demais relações e actividades sociais; (ii) as formas sociais específicas das relações de trabalho são condicionantes para as relações técnico-funcionais e as relações interactivas, quer no seio das organizações do trabalho, quer nas relações sociais de distribuição, de troca e de consumo.

Em obras sociológicas centradas na estratificação social o trabalho técnico é apontado como o critério de ordenação dos estatutos e papéis na sociedade (Parsons, 1967; Friedman e Naville, 1962), funcionando como indicador de classificações profissionais, suas especificações e especializações. Porém, este critério não exprime as relações sociais em que os actores sociais dão o seu contributo para a processo de trabalho. A análise das relações técnicas de trabalho, enquanto tal, tão pouco dá conta do carácter de exploração e dominação presentes na grande parte das relações de trabalho, nem da desigual distribuição do trabalho por critérios tais como o género, a etnia e, sobretudo, a classe social. A formação de profissões, a profissionalização e as classificações profissionais, sendo uma medida para a diferenciação empírica das categorias de trabalhadores, são o resultado combinado da especialização técnica dos tipos de trabalho, da concorrência pelas oportunidades de rendimento, poder e prestígio e das estratégias direccionadas a proteger tais vantagens ou privilégios (Benschop, 1993: 140).

Num outro quadrante, teóricos das elites e autores sobretudo newebrianos (Dahrendorf, 1959; Parkin, 1979) – que não tanto o próprio Weber (1978), o qual acerca da tridimensionalidade do poder (classe, estatuto e partido) sustenta uma relação de parcial e complementar reversibilidade – procuram subsumir a velha sociologia das relações laborais na sociologia das organizações, da burocracia e, em particular, no conceito de poder, como conceito-chave explicativo das relações sociais, ora de conflito, ora de colaboração. Se esta dimensão é inerente a qualquer organização – aliás uma questão historicamente descurada não só por ideólogos dos regimes do ‘socialismo real’ como também por dirigentes dos partidos comunistas incapazes de operar e deixar operar sobre si próprios e respectivas organizações uma permanente (auto)vigilância crítica –, ela é desajustada ou até inadequada, quando entendida, em termos reificantes, como uma espécie de lei recorrente geral vista de modo ahistórico ou transhistórico. Sendo imprescindível a análise da dimensão e das formas do poder nas relações de trabalho – aliás variáveis no tempo e no espaço –, ela terá de ser articulada com outras dimensões nomeadamente a socio-económica, a qual, no sistema capitalista, implica a exploração da força de trabalho em vista da maximização do lucro e da acumulação e concentração de capital. Se esta articulação não for feita, as concepções centradas no poder, não especificando que pessoas e recursos é necessário controlar e para quê, a questão fica envolta numa inespecífica nebulosa do poder.

Trabalho engloba todas as actividades humanas que produzem valores de uso e, como tal, os actores reconhecem-no e distinguem-no do não-trabalho. Ou seja, trabalho é o esforço ou actividade empreendida por indivíduo(s) com o propósito de produzir bens ou serviços de valor para os outros e que é considerado como tal pelos próprios indivíduos-produtores. Na esteira doutros autores neomarxistas como Benschop (1993), esta definição ampla, sem deixar de assentar basicamente em factores de ordem económica objectiva sublinhados pela concepção marxista, não deixa de incorporar também contributos da visão (neo)weberiana e elementos de ordem subjectiva fortemente salientados por interaccionistas simbólicos e, como tal, assenta em três pressupostos:

(i) a produção de valores de uso pode ser vivenciada como trabalho, sempre que haja empiricamente uma diferenciação mínima entre trabalho e não-trabalho (tempo livre), não obstante ocorrerem situações-limite ou híbridas;

(ii) trabalho é também socialmente construído através das acções e dos significados atribuídos pelos actores sociais – o que implica mudança de atribuição de significados, interacção e negociação entre os actores sociais. Ou seja, o trabalho não pode ser desligado da perspectiva subjectiva nem compreendido fora do contexto dos actores, componente esta que, sendo prioritariamente sublinhada pelos (inter)accionistas, tem sido amiúde negligenciada pelo marxismo ortodoxo. Por exemplo, cantar ou dançar pode ser, conforme os contextos e os significados, tempo livre para uns, trabalho para outros;

(iii) trabalho não se limita à produção material, enquanto produção de bens, mas inclui todos os processos de produção de bens de uso e de serviços, independentemente dos juízos de valor sobre a sua prestação, tal como ocorre em relação ao trabalho exercido, por exemplo, por médicos, professores ou artistas.

O ponto de partida não é o indivíduo, como pressupõem os liberais, mas a organização da sociedade segundo determinado modo de produção ou, se se pretender, modo de trabalho. Na determinação das relações de trabalho e suas formas específicas de dependência ao longo das diversas formações sociais há que ter em linha de conta não só os factores de ordem económica mas também as relações de dominação/subordinação política e ideológica, como o salientam diversos autores (neo)marxistas desde Poulantzas (1975), passando por Wright (1985), até Burawoy (1979), Bourdieu (1984), Bader e Benschop (1988) e Benschop (1993). Particularmente estes últimos autores, assumindo basicamente pressupostos marxistas mas incorporando também importantes elementos de inspiração weberiana, fazem depender a natureza das relações de trabalho sociais da combinação de três factores:

(a) uma específica distribuição do poder de disposição sobre recursos – ora directa ora indirectamente produtivos –, sobre o processo de produção, sobre o produto e sobre os diversos tipos de mercados. Salvo em particulares condições sociais históricas nomeadamente em sociedades primitivas – de resto passíveis de forte polémica entre marxistas e weberianos<sup>3</sup> – e em (futuras) sociedades prospectivamente socialistas-comunistas, não têm sido os próprios produtores e seus colectivos mas classes, camadas ou nomenclaturas minoritárias quem têm detido, ainda que de modo variável ao longo da história, o controlo sobre meios de produção, as pessoas (esclavagismo e servidão) e a força de trabalho assalariada ou dependente<sup>4</sup>;

(b) um específico objectivo dominante do trabalho, o qual poderá consistir (i) na produção de bens de uso para fins de subsistência ou (ii) na produção de mercadorias orientada para o mercado e, dentro desta, para o lucro e para a acumulação de capital;

(c) um específico tipo de relações sociais de dependência nas e/ou em relação às organizações do trabalho: desde as relações de dependência pessoal nas formações patriarcais-patrimoniais antigas e feudais (em que os produtores não dispõem da sua força de trabalho nem da sua pessoa, sendo-lhe extorquido o sobretrabalho por coerção extraeconómica) até às mercantilizadas relações sociais de trabalho em que, não obstante os produtores disporem juridicamente da sua pessoa e da sua força de trabalho, não controlam as condições materiais de trabalho e/ou detêm posições subordinadas nos processos de decisão organizacionais.

Como se pode inferir, a visão marxista sobre o trabalho e os trabalhadores opõe-se diametralmente à visão neoliberal e suas variantes. Enquanto para os marxistas os trabalhadores são vistos como um colectivo de actores sociais numa relação de colaboração com os demais produtores ou numa relação de oposição aos detentores dos meios de produção/dominação, para os teóricos conservadores e liberais os trabalhadores são percebidos como ‘objectos’ de simples engenharia ‘humana’ a ser potenciados na produtividade global da empresa: primeiro, em sistemas tayloristas e fordistas

---

<sup>3</sup> Sobre a questão relativa à existência de comunismo ou comunitarismo primitivo, ressurgiu esta velha polémica entre marxistas e weberianos com base nas diferentes posições de ambos os fundadores: enquanto Marx (1973) defende retrospectivamente a existência de tal modo de produção, Weber (1961) rejeita-o na base do estudo da história agrária geral e, em particular, alemã. O interessante é hoje haver neomarxistas que advogam a tese de Weber e não de Marx (cf. Bader e Benschop, 1988; Benschop, 1993). Uma polémica que tem os seus reflexos também em Portugal (cf. Silva 1998).

<sup>4</sup> Uma tipologia de ordem dicotómica sugerindo que as classes dominantes disporiam de todos os recursos e as dominadas estariam totalmente despojadas seria demasiado grosseira, o que obriga, em cada formação social ou contexto histórico, avaliar as devidas gradações nas situações de exploração e dominação.

que implicavam uma forte e rígida divisão social de tarefas, com apertado e centralizado controlo hierárquico e, seguidamente, em sistemas produtivos menos autómatos e repetitivos e formas de trabalho menos rígidas, mais informais mas com maior sentido de responsabilidade.

Até aos anos sessenta tanto a economia convencional como uma certa psicologia social e certa sociologia industrial, sobretudo de inspiração estruturo-funcionalista, saudava a modernização como a superação do atraso da sociedade e quase como que a salvação da humanidade; centrava-se nos aspectos relativos à nova 'sociedade industrial' (um eufemismo para não designar a sociedade capitalista), nos processos de industrialização e urbanização. Impunha-se então teorizar sobre o sistema em termos não só normativo-culturais como abstracto-especulativos, o que foi feito em sociologia de gabinete por parte dos principais teóricos da sociologia estruturo-funcional (Parsons, 1988; Bell, 1974). Estes autores, ao assumirem o consenso como padrão social básico, remetem eventuais distúrbios ou conflitos ora para a falta de integração pelo sistema ou para a ineficiência da gestão ora para a incapacidade, eventualmente 'patológica', da parte dos trabalhadores no sentido de não perceberem a lógica empresarial e o 'interesse geral' da modernização, do desenvolvimento<sup>5</sup>. Segundo os estruturo-funcionalistas estaríamos assim perante uma sociedade a caminhar para o consenso social e para o emburguesamento, quer das ditas classes médias, quer até da própria classe operária! Restaria colocar, de modo aparentemente paradoxal, a seguinte questão, tal como o faz com pertinência Burawoy (1979): se para estes autores esta é uma sociedade da harmonia e do consenso, para quê afinal as formas de controlo social, político e ideológico?

Numa escala mais microsocial desenvolvia-se, em certa dissidência com o modelo taylorista e fordista, a chamada Escola das Relações Humanas iniciada com Elton Mayo, em que a fábrica era concebida como uma unidade feita de componentes interdependentes, dando lugar mais tarde a algumas novas experimentações técnico-sociais nalguns países nomeadamente na Suécia (cf. Berner, 1986). Focalizando a atenção nas experiências individuais, nas reacções e percepções em torno do trabalho e nas condições que afectavam o comportamento dos trabalhadores, esta Escola partia do pressuposto de que melhoramentos nas condições de trabalho e sobretudo reforços positivos na motivação e na satisfação no trabalho, em função duma hierarquização de necessidades, favoreciam a coesão de grupo e a produtividade laboral (cf. Maslow (1991), e, para síntese de modelos psico-sociais, cf. Vala *et al.*, 1994). Donde, a rotatividade do trabalho e a imple-

---

<sup>5</sup> Cf. também Rostow, 1964; Hoselitz, 1960. Hoje poder-se-á encontrar concepção recorrente, na União Europeia, do 'interesse geral' da moeda única, da convergência nominal, da construção federal da Europa.

mentação de ciclos de aprendizagem e de trabalho mais curtos redundavam, em última instância, numa mais elevada produtividade, mostrando haver uma correlação positiva entre satisfação no trabalho e produtividade. Os mentores da Escola das Relações Humanas ocupavam-se, com relativa consensualidade, em suprir défices de comunicação, monitorizar as condições de trabalho e envolver-se numa certa intervenção social de contenção dos conflitos e de adaptação individual do trabalhador, mas de modo algum problematizavam as forças sociais subjacentes às mudanças socio-económicas a nível agrícola e industrial e, muito menos, questionavam os pressupostos básicos das relações entre capital e trabalho e correlativas relações de força, quer na empresa, quer na sociedade. Não era o sistema social nem a estrutura de poder na empresa que importava mudar, mas eram os trabalhadores que individualmente teriam de mudar e adaptar-se, amenizando os efeitos mais devastadores da cadeia do trabalho industrial e diminuindo, no possível, o seu grau de frustração e insatisfação.

Perante a diminuição da produtividade e eventuais estados de frustração ou insatisfação mantinham-se, porém, interpretações divergentes. Se para os marxistas ela resultava de estratégias de resistência e da consciência de classe, para os teóricos neo-liberais ela era resultante respectivamente da tendência ‘natural’ ao menor esforço e para os teóricos da Escola de Relações Humanas da falta de comunicação entre trabalhadores e gestores ou da desatenção às motivações e recompensas, já materiais, já humanas.

Sobretudo até aos anos sessenta, a grande preocupação dos peritos oficiais, académicos ou não, da sociologia do trabalho e, em especial, dos representantes do Estado nomeadamente nos países centrais incidia na promoção de condições mais ‘humanizadas’ de trabalho, de modo a criar um ambiente relativamente harmónico em cada empresa ou unidade de trabalho, estabelecendo regras de compromisso entre representantes das associações patronais e sindicais, mediadas pelas instituições estatais, nomeadamente governamentais. O resultado das reivindicações do movimento sindical e das concessões do patronato consistia na edificação gradual duma paz social mediada e regulada pelo chamado Estado-providência, o que deu lugar a outros eufemismos tais como «a sociedade de bem-estar», «a sociedade da abundância», «o capitalismo social ou de bem-estar».

Nos anos sessenta e setenta, a par da forte influência da sociologia marxista e marxisante dentro e fora das universidades – que questionavam não só a crueldade do modelo taylorista como os «miríficos» pressupostos da escola das relações humanas –, a emergência de movimentos, revoltas e até revoluções camponesas no Terceiro Mundo, o descontentamento social e subsequentes movimentos sindicais, estudantis, feministas e outros sobretudo no Primeiro Mundo conduziram a posicionamentos sociais mais

críticos, a uma baixa flexibilidade na produção, a taxas mais elevadas de absentismo, a um aumento de greves e manifestações em fábricas, minas e serviços. Tais greves e manifestações, denunciando as formas de degradação, desumanização e prepotência nos processos de trabalho, bem como formas mais refinadas de controlo centralizado empresarial e estatal, denotavam os sentimentos de frustração e situações de alienação nos processos de mecanização e racionalização do trabalho, ameaçando assim a tradicional paz social e as práticas de negociação e compromisso instaladas entre capital e trabalho (cf. Berner, 1986: 91 ss).

Em resposta a estas reacções, começaram a desenhar-se novos critérios de organização e agrupamento dos indivíduos nas unidades de produção, de modo a serem mais descentralizadas, com unidades de produção mais flexíveis, um maior envolvimento pessoal dos trabalhadores de modo a ter em conta as suas «necessidades humanas básicas». E, nos anos oitenta e noventa, verifica-se uma viragem na investigação social no sentido de tornar o sistema ainda mais operacional e eficaz, ocupando-se novamente com as condições de trabalho local, incentivando a pesquisa sobre as condições de higiene e segurança no trabalho, as limitadas e controladas formas de ‘participação’ e ‘democratização’ nos locais de trabalho, os impactos da computarização e do conhecimento informático sobre os trabalhadores (cf. Marques, 1993).

Estas novas estratégias organizativas e tecnológicas – algumas das quais sem capacidade de resposta por parte dos sindicatos – visavam uma maior integração socio-política dos trabalhadores, circunscrevendo-se o processo de ‘participação’ e ‘democratização’ a aspectos parcelares e secundários em relação aos processos nucleares de decisão administrativa. E, por isso, também esta visão reciclada encontrou opositores na medida em que, além de despolarizar as relações no local de trabalho, evacua da discussão as relações de exploração e a conflitualidade social, por um lado e, por outro, não permite uma real democratização das relações sociais nomeadamente nas empresas.

Em contraponto às concepções socio-tecnocráticas não interessadas em desvelar as contradições económicas e socio-políticas presentes nas unidades empresariais, emergiu, ainda nos anos setenta, uma corrente de estudos com Braverman (1974) à cabeça, a qual, além de impelida pelos movimentos sindicais e novos movimentos sociais, é influenciada por correntes da sociologia crítica sobretudo (neo)marxista que se vem recentrando no trabalho como realidade estrutural e estruturante, nos tipos de conflitualidade social (de classes, étnica, de género) e nas formas de desigualdade na distribuição e remuneração do trabalho, nos modos de controlo sobre o tempo e o esforço do trabalho, na crescente insegurança e precariedade no trabalho, nas formas de polivalência laboral. Perante estas realidades têm-se desenhado e desenvolvido, com maior ou menor intensidade

conforme as conjunturas, as correlativas lutas sociais pela manutenção dos postos de trabalho, pela melhoria de qualidade nas condições do trabalho, tornando-se deste modo os sindicatos e outros movimentos sociais os principais catalisadores das propostas e lutas reivindicativas por um trabalho digno e com direitos. Trata-se não apenas de ‘satisfazer necessidades básicas’ – o que representaria um enviesamento psico-biológico com grande dose de variabilidade e subjectivismo – mas de assumir como direito inalienável dos trabalhadores o de estabelecer, de modo organizado e colectivo e não apenas a nível local, micro-social e, muito menos, de modo pragmático e atómico, os objectivos sobre o que produzem, quanto produzem e como produzem e quem deverão ser os beneficiários desse produto. Tal pressupõe a «utopia» dum novo modelo socialista, cuja concepção implica obviamente uma (auto)crítica do velho modelo dito socialista – cujas raízes do posterior desmoronamento remetem para os primeiros anos da implantação do regime soviético e sobretudo para o mecanicismo economicista e o descalabro burocrático-despótico estalinista. Porém, com maioria de razão, o desenho «utópico» de um novo modelo socialista de modo algum poderá ser complacente nem contemporizador com o actual simulacro de ‘socialismo’ proclamado pelas sociais democracias e partidos «socialistas» europeus, apostados em gerir, sob a nova onda neo-liberal, o actual capitalismo monopolista globalizado e desregulado.

Se uma parte considerável das iniciativas e projectos de investigação no terreno está ocupada com a necessidade de conhecimento empírico das condições concretas do trabalho, quer indiferenciado, quer mais qualificado, nomeadamente dos recém-licenciados – e esse conhecimento é por certo imprescindível –, tal conhecimento terá de ser enformado por uma conceptualização teórico-crítica, de resto aplicável não apenas ao trabalho industrial, mas também a outros sectores directa ou indirectamente produtivos tais como o trabalho doméstico, agrícola, comercial e dos demais serviços, incluindo o próprio funcionalismo público, cujas condições de degradação e precarização (salarial, dependência) são cada vez mais patentes. Em vez de apresentar uma espécie de receitas de ‘engenharia social’ sobre as condições de trabalho (hierarquização das necessidades, flexibilidade das tarefas, representações de reconhecimento, sentido de responsabilidades), importa centrarmos a atenção nas velhas e novas dimensões de exploração, nos processos de dominação, insegurança e falta de democracia nos locais de trabalho, na alienação do trabalho para a grande maioria dos trabalhadores, incluindo obviamente as novas condições de trabalho proporcionadas pelas inovações tecnológicas das últimas décadas, cujo papel é amiúde convocado mas não problematizado. Assim, se os autores que se pautam pela lógica neoliberal elogiam acriticamente as repercussões positivas das novas tecnologias, os seus críticos consideram que a automatização tem

representado a destruição de velhas qualificações e identidades sociais. É justamente o objectivo de expandir o mercado capitalista visando o lucro que leva autores como Braverman (1974) e, recentemente, Bertinotti (2000), a realçar a extrema importância dos efeitos, amiúde degradantes e desqualificantes, das mudanças tecnológicas sobre o processo de trabalho e a própria força de trabalho – manual, administrativa e até técnico-científica. A automatização e as subsequentes mudanças tecnológicas, além do objectivo de aumentar a produtividade e a produção, têm em vista aumentar a flexibilidade, limitar a conflitualidade entre trabalho e capital. No entanto, alguns críticos como Mallet (1969) não deixam de ver como positivas as recentes transformações tecnológicas na medida em que contribuem para (i) revolucionar os modos de trabalho e de vida; (ii) reintegrar tarefas manuais e mentais na empresa automatizada; (iii) criar novos postos de trabalho; (iv) diminuir tarefas penosas na cadeia de produção. Mallet (1969) não omite contudo os limites colocados pela economia orientada para o lucro, na medida em que processos de automatização tecnológica, frustrando expectativas e provocando insatisfação, não permitem o esperado desenvolvimento das capacidades dos trabalhadores. Além disso, importa salientar que não há efeitos homogeneizantes na introdução das novas tecnologias, na medida em que a automatização segmenta e dualiza sectores de trabalho e trabalhadores (cf. Piore e Berger *in* Rodrigues 1986), polariza as estratégias e os interesses específicos dos diversos grupos de trabalhadores. Mais, a própria tecnologia, como aliás a ciência, surge como forma ideológica de dominação e legitimação, tal como o já referira Habermas (1987).

Se nos processos de exploração se constataram diversas experiências de colectivos de trabalhadores, em que a similaridade de modos de trabalho, vida e linguagens os une e afasta dos interesses dos patrões e gestores, outras há em que prevalecem ora estratégias ambíguas de consentimento por parte dos trabalhadores (cf. Burawoy, 1979), ora estratégias de competição interna, por parte dos patrões e gestores, com o objectivo de dividir para reinar, corroendo assim, como refere Senett (1999), as relações de colegialidade e solidariedade entre colegas de trabalho – uma realidade cada vez mais visível nos vários locais de trabalho (por exemplo, na administração pública, nas universidades, nos institutos de investigação, hospitais, além dos sectores empresariais privados).

As regras do jogo comportam não só conflitualidade social mas também formas de colaboração e consentimento, por parte dos trabalhadores, as quais, além de eventuais incentivos materiais dados aos bons cumpridores das regras do jogo, lhes fornecem um maior grau de relativa autodeterminação no trabalho. E foi este o problema que ocupou autores desde Gramsci (1971), mais na esfera política, a Burawoy (1979), mais no processo de trabalho, questão particularmente tratada em Portugal por Estanque (2000): por que é que os trabalhadores trabalham tanto e tão duramente

e consentem com a exploração de que são objecto? Só recorrendo aos factores de ordem política e ideológica não só em certas instituições fora da fábrica (família, escola, comunidade, Estado) mas também na organização específica da produção no próprio local de trabalho, é possível entender este intrincado binómio da coerção e do consentimento.

Sem pôr obviamente em causa os enormes progressos e vantagens das novas tecnologias, convirá ter presente que o móbil das multinacionais na moderna tecnologia científica, as suas formas não democráticas de gestão, a sua relativa indiferença e insensibilidade, bem como dos próprios Estados, às misérias e aos sofrimentos de povos e países reside em potenciar as novas tecnologias em vista da maximização do lucro. Por isso, não alterando radicalmente as relações de poder económico e político, a tecnologia por si não será potenciadora do domínio do homem sobre a natureza como tão pouco propiciará a libertação de todos homens e mulheres, de modo a fruírem o desenvolvimento como liberdade, nos termos de Sen (1999).

## **2. O contributo de Sen: algumas questões e interrogações**

Tendo bem presente as teses progressistas de Sen na defesa dos direitos básicos da pessoa humana (vg. democracia, direito ao trabalho), bem como a sua visão do desenvolvimento das liberdades substantivas, creio contudo pertinente tecer alguns considerandos e colocar algumas questões:

(i) Como será possível potenciar, em termos extensivos, um desenvolvimento como liberdade no quadro do actual sistema, quando o capitalismo, além de ter mostrado a sua incompatibilidade com a oportunidade real de potenciar trabalho que represente o desenvolvimento das pessoas, continua hoje a constituir novas ameaças à liberdade humana com os impactos do poder nuclear, os processos de desqualificação e degradação da força de trabalho, as novas formas de formatação e alienação dos homens através de vários métodos e instrumentos cada vez mais sofisticados, quer no trabalho, quer fora do trabalho?

É certo que Sen (1999), embora defenda o uso extensivo do mercado livre, não exclui a intervenção e a regulação dos poderes públicos em termos sociais e políticos, a fim de obter uma melhor redistribuição do rendimento e melhores condições de vida (trabalho, saúde, educação, habitação, ambiente). Porém, mantém-se a questão: de que modo será possível encontrar mecanismos de regulação, quando hoje e cada vez mais os Estados nacionais não só são despidos dos instrumentos de regulação monetária, financeira e política, como inclusivamente encontram-se, em grande parte, ultrapassados ou sujeitos às imposições e *lobbies* das multinacionais e

vulneráveis às vicissitudes, especulações e turbulências dos mercados financeiros?

(ii) Sen (1999), ao dar grande relevo aos direitos básicos humanos - uma ideia-força na própria sociologia do trabalho e na sociologia do desenvolvimento - não desconhece o lado retórico desta argumentação, mas procura rebater as críticas levantadas a este respeito:

(a) a crítica positivista que, rejeitando a suposta legitimidade de direitos pre-legais ou meta-legais, apenas considera direitos os consagrados na lei;

(b) a crítica culturalista, segundo a qual, dada a diversidade de culturas, não é possível inferir a existência de valores universais ou duma ética universal;

(c) a crítica da coerência, uma vez que, se os direitos básicos são recursos, há que saber que entidades terão os correlativos deveres de garantir esses direitos.

No meu entender, se Sen (1999) tem razão nas réplicas à primeira e à segunda críticas, que com efeito não colhem, a não ser na óptica dos interesses instalados e da economia neo-liberal e como pretexto para vários déspotas, ditadores e autocratas, em nome da cultura e dos valores específicos nacionais ou regionais (asiáticos, africanos), manterem os seus privilégios e poderes, já a terceira crítica - a da coerência - me parece pertinente e vai tocar no próprio modelo de economia e sociedade. Ou seja, há direitos básicos a que terão de corresponder instâncias nomeadamente estatais que os assegurem através da implementação de mecanismos, de modo a não tornar retóricas as proclamações de direitos. Ora, tal só poderá ocorrer, se necessário de modo coercivo numa primeira fase, através da implementação dum Estado socialista. A não clareza neste campo pode significar o deslize analítico para um normativismo ético, bem intencionado, mas sem consequências (vg. a condenação do trabalho infantil no Ocidente mas praticado por multinacionais na Ásia e África). Seria inócuo, para assumirmos o argumento de Sen (1999), socorreremo-nos do conceito de 'obrigação imperfeita' kantiana dirigida a todos e a qualquer um, porque a sua eficácia, senão nula, seria reduzida. Seria pois necessário o cumprimento da 'obrigação perfeita' por parte de determinados agentes a que também alude Kant. Nem vale a pena apelar ao bom senso comum, à necessidade de diálogo e concertação social ou à criação de novas instituições da dita sociedade civil, porque ou não têm força suficiente, ou são incorporadas no sistema ou, se desafiarem efectivamente o poder, tornam-se objecto de repressão, dispersão, marginalização. É indubitavelmente rica a argumentação de Sen (1999) em torno do desenvolvimento como liberdade e, do ponto de vista ético e humano, progressista o seu posicionamento contra várias formas de cinismo e pretextos juristicistas para denegar os direitos

básicos sobretudo em sociedades autoritárias e autocráticas. Porém, a objecção a colocar a Sen assenta num pressuposto realista, partilhado de resto não só por (neo)weberianos em torno da questão central do poder, como por (neo)marxistas que igualmente o assumem mas, tal como foi referido, imbricam-no com as lógicas de interesses de classe, de género, étnicos, regionais, entre outras.

(iii) Sen (2000), nos seus estudos sobre a pobreza e a fome, deu um enorme contributo à Organização Internacional do Trabalho (OIT) para uma Estratégia de Desenvolvimento Internacional das Nações Unidas. Dado que a liberdade se distingue pela capacidade de eleger o seu próprio modo de vida, a pobreza e a desigualdade estarão nos antípodas dessa liberdade. Há aqui um esforço notável no sentido de conciliar os dois princípios: o da liberdade e o da equidade, avaliando a justiça das instituições sociais com base no critério da liberdade real que as pessoas possuem para escolher o seu modo de vida. Porém, não obstante este esforço meritório de avaliar o bem estar social pelo critério das 'capacidades', a questão que se lhe pode colocar é a seguinte: tendo presente os constrangimentos, as limitações em que vive a maior parte das pessoas pertencentes às diversas classes desprovidas de recursos, de que modo será possível obter essas capacidades de forma a serem as próprias pessoas a poderem escolher o seu próprio modo de vida?

Como compatibilizar a ideia de uma progressiva potenciação das capacidades de escolha dos indivíduos com o fenómeno, cada vez mais abrangente, de formas de alienação, nomeadamente no trabalho, e a evidência da tese marxista de que quanto mais os homens transformam o mundo e a natureza pela aplicação da sua força de trabalho, menor controlo detêm sobre o que se produz, como se produz e, em especial, o próprio produto do trabalho? Será que os homens e as mulheres no mundo de hoje, na sua maioria, se sentem realizados no trabalho que desenvolvem ou são forçados a aceitar o trabalho como um simples meio de obter a subsistência?

(iv) Nos seus escritos Sen (1999, 2000) sublinha a necessidade de uma sociedade proporcionadora de trabalho decente, digno e com direitos para todos que, enquanto divisa política de qualquer organização sindical nacional ou internacional, deve fazer parte da sua agenda reivindicativa. Ressalvando uma parte, aliás decrescente, de trabalhadores assalariados e de categorias intermédias exercendo um trabalho decente e digno, a grande maioria das relações de trabalho é perpassada por processos de exploração e dominação/dependência que têm caracterizado as sociedades de classes, nomeadamente a capitalista.

Se é certo que as liberdades no quadro das actuais democracias constituíram e constituem um passo importante na conquista civilizacional e de garantia dos direitos constitucionais cívico-políticos, económicos e sociais

e até possuem algum conteúdo substantivo positivo, maior ou menor conforme as classes, não será irrealista pressupor a universalização das liberdades substantivas no quadro da actual sociedade capitalista e seus contornos de globalização imperialista?

É certo que Sen (1999, 2000) pugna por uma sociedade que evite os efeitos destrutivos da globalização quanto ao trabalho, aos modos de vida e as culturas, pois tal causa angústia e medo. Ele próprio tem plena consciência dos efeitos nocivos e perversos da actual globalização (por exemplo, a existência de ganhadores e perdedores no processo, a erosão das culturas e costumes indígenas através da cultura ocidental), mas, logo a seguir, sustenta que tal é inevitável, pois não é possível parar a actual globalização económica, dado que ele subscreve a ideia smithiana de que a liberdade do comércio é susceptível de trazer prosperidade. Ora, se há países mais protegidos, outros há que estão mais vulneráveis a tais processos. Que meios, instrumentos ou mecanismos são implementáveis, no quadro desta sociedade, para evitar esses efeitos destrutivos?

(v) Para Sen (1999), que propõe um modelo de avaliação racional, o facto de haver consequências não esperadas não é obstáculo a uma abordagem racional do desenvolvimento nem significa que eventuais consequências não esperadas sejam imprevistas. No entanto, creio que a objecção relativa às consequências não esperadas e, por vezes, com efeitos perversos faz parte da argumentação estrutural, segundo a qual nem tudo o que se quer é possível alcançar, tendo em conta os constrangimentos estruturais. Por exemplo, Sen (2000), para superar o elevado grau de desemprego nomeadamente na União Europeia, sugere que esta, a par da preservação dos seus Estados-providência, se encaminhe para uma política de emprego articulada com princípios de 'ética' e 'cultura' ao estilo americano no sentido da procura e autoajuda no emprego, da 'responsabilização' individual como antídoto para reduzir a taxa de desemprego. Considerando a entrada anual de 47 milhões de homens e mulheres na reserva dos mercados de trabalho (Went, 1996), em que medida as recomendações de Sen podem inverter essa evolução? Em vez de pretender explicar a presença ou ausência de determinado modelo de Estado social na base de princípios filosóficos ou ético-culturais, não seria mais adequado procurar as raízes históricas do Estado-Providência europeu na convergência da estratégia integradora do capitalismo e das estratégias reivindicativas dos movimentos sindicais e sociais, aliás mais fortes na Europa que nos Estados Unidos?

(vi) Sem desvalorizar a perspectiva do desenvolvimento como liberdade na óptica dos indivíduos-cidadãos, importa todavia distinguir que classes/grupos sociais têm liberdade «a mais» e que classes/grupos sociais têm liberdade «a menos» ou, melhor dito, têm mais não-liberdades do que

liberdades. Estes últimos grupos, dados os constrangimentos e as barreiras que o actual sistema inevitavelmente impõe, não têm acedido e fruído das liberdades substantivas de carácter político, económico, cultural, pelo que para tal ocorrer teria que operar-se uma substancial, senão mesmo radical, alteração das relações de força política.

Ainda que seja sustentável, em linha de princípio, a ideia de que o desenvolvimento depende da livre agência da população e que a agência livre e sustentável dos indivíduos constitui o principal motor do desenvolvimento efectivo, como refere Sen (1999: 18), poder-se-á interpôr seguinte objecção de monta: até que ponto, no quadro do actual sistema capitalista, poder-se-á falar alguma vez de agência livre e sustentável, quando o próprio Sen (1999) reconhece que a acção da população e dos indivíduos é, por sua vez, influenciada pelas oportunidades económicas, liberdades cívico-políticas, poderes sociais, condições de saúde e educação, entre outras? Não estará Sen a cair num certo voluntarismo, na política da boa vontade ao evacuar da discussão toda a série de constrangimentos, barreiras, não liberdades presentes no actual sistema? Será alguma vez exequível conquistar as liberdades substantivas potenciadoras das capacidades dos indivíduos no quadro do sistema capitalista vigente?

Mesmo admitindo o pensamento de Sen como utópico no sentido transformacional da sociedade em termos prospectivos, a partir do momento em que Sen (1999: 6) defende o uso extensivo do mercado livre e não é genericamente contra *esta* economia de mercado como parte do processo de desenvolvimento, não será mais uma vez ilusório pretender alcançar os objectivos de desenvolvimento como liberdade no quadro das actuais liberdades do capital na produção, circulação e distribuição desigual de recursos com os incontornáveis corolários de liberalização de mercados e privatização de bens públicos?

(vii) Sen (1999: 9) considera que, para além dos mercados, são também potenciadores do desenvolvimento outras organizações e instituições, governamentais ou não, os meios de comunicação, as autoridades locais e regionais, os partidos políticos. Dado que Sen (1999) não separa e com razão o ser do dever ser, é contudo fundamental destrinçar que organizações e orientações políticas, ainda que não necessariamente partidárias, potenciam mais liberdades substantivas e que organizações ou orientações as reduzem ou impedem. Doutro modo, é de temer que estejamos a fugir, em termos valorativos e ideológicos, ao problema de fundo, ou seja, de que modo, que caminhos, com que meios e com que estratégias é possível chegar ao desenvolvimento como liberdade? Ainda que importantes, bastarão as liberdades participativas no actual quadro jurídico-político? Sendo tais liberdades também instrumentais, como refere Sen (1999), que garantias podem ser dadas de modo que todos os actores-cidadãos possam dispor de

tais pressupostos/requisitos de liberdades? Não estará Sen mais uma vez a secundarizar a questão dos constrangimentos estruturais, nomeadamente de ordem económica e política?

(viii) Sen (1999: 16, 188) sustenta que as democracias conhecem certamente desigualdades sociais (sexuais, regionais, de grupos sociais) mas não têm conhecido na história situações de fome, subnutrição e outras calamidades – bem frequentes em países autoritários, unipartidários e despóticos do Terceiro Mundo (Etiópia, Somália, Sudão) e até em países ditos socialistas (vg. Ucrânia em 1930, China em 1958, Cambodja em 1970) –, realçando assim o valor da democracia e do pluralismo democrático, o qual tem sido capaz de prevenir devastadoras situações de fome e calamidade.

Se, em termos empíricos, é constatável esse fenómeno, será suficiente a explicação apenas ou predominantemente na base da vertente político-jurídica, deixando de lado a explicação marxista e sobretudo as recentes teorias da dependência e do centro-periferia, nomeadamente a tese de que o desenvolvimento de uns é o reverso da medalha do subdesenvolvimento de outros, como o mostraram à saciedade Frank (1961), Wertheim (1971), Wallerstein (1990), Arrighi (1971), Amin (1976), Santos (1985), entre outros? Ou seja, às situações de fome, subalimentação e outras ocorridas ou a ocorrer no Terceiro Mundo não são imunes nem as corporações transnacionais nem os Estados ocidentais que as suportam e permitem. Mais concretamente, é sobreexploração dos países do Terceiro Mundo que possibilita não só a acumulação de capital a nível mundial como a redistribuição dum parte menor desse excedente por certas camadas das classes trabalhadoras no ocidente, como já o alertara Lenine (1971) no início do século, sem entrar agora em linha de conta com a elevada produtividade dos trabalhadores nos países capitalistas avançados, permitindo sustentar os benefícios do Estado-providência, qual almofada social e política não só limitativa de formas extremas de pobreza e exclusão social como amortecedora de possíveis movimentos de contestação e revolta.

(ix) A ligação entre o ser e o dever ser, a conjugação do facto social e da norma social que Sen (1999), aliás na esteira da crítica de Myrdal (1970) ao positivismo (neo)liberal, aponta é teoricamente adequada e defensável. Surge apenas a questão: como, quando, de que modo e com que eficácia o seu ponto de partida ético e meta-ético em torno dos princípios da liberdade e da igualdade está em condições de realizar-se nesta sociedade?

Uma forma de aferir a possibilidade da sua realização no futuro, no quadro da sociedade capitalista, seria fazer uma breve retrospectiva sobre o passado de um século e meio de capitalismo: em que medida as desigualdades diminuíram ou aumentaram e em que sentido?

(x) Por fim, é de sublinhar que as teses de Sen convergem, em grande medida com as do célebre economista neoinstitucional Myrdal (1970, 1974), cujas análises sobre as desigualdades sociais, económicas e regionais ainda hoje constituem trabalhos de referência, os quais, não obstante a sua crítica antiliberal e antiutilitarista, não vão à raiz do problema, limitando-se a uma proposta neo-institucional e reformadora. Sen (1999), tal como Myrdal, ao não retirar todas as ilações da natureza da actual economia de mercado, ao não deslindar a natureza e as funções do actuais Estados capitalistas, fica-se pela denúncia dos seus efeitos perversos. Os seus pressupostos de desenvolvimento como liberdade mantêm-se apenas a um determinado nível abstracto e de princípio – quase diria no sentido essencialista à boa maneira aristotélico-tomista, a cuja racionalidade aliás ele próprio apela (Sen 1999: 24) –, mas sem consequências. Mesmo quando, em relação aos pressupostos da liberdade, Sen (1999: 17-18) inclui não apenas o lado processual mas exige também os aspectos substantivos de oportunidade e expansão das capacidades das pessoas humanas, tais exigências, para serem eficazes, implicariam necessariamente políticas de socialização dos meios de produção; doutro modo, tais exigências apela-tivas ao polo agencial e participativo dos indivíduos são voluntaristas e não afrontam as causas da situação ao nível local, nacional e sobretudo internacional.

A uma eventual proposta de socialização dos meios de produção Sen (1999: 25) replica que o não respeito pelos mecanismos da economia de mercado representaria a negação da liberdade de transacção e, por isso, uma economia planificada pela via estatal, além de ineficiente, seria fonte de não-liberdade. Mais, Sen (1999) não só baseia a sua teoria do desenvolvimento como liberdade em argumentos em parte já desenvolvidos por economistas neoinstitucionais de renome como Myrdal (1974); ele vai mais longe, na sua fundamentação argumentativa, ao convocar a própria teoria liberal de Smith (cf. 1993) numa interpretação mais social e menos individualista.

### **3. Conclusão**

Este texto começou por expôr a traço grosso a tese central de Sen sobre o desenvolvimento como liberdade, sendo largamente reconhecidos os méritos teóricos de Sen animados por um profundo humanismo, perpassado pela importância da democracia e da justiça social, do pluralismo democrático e dos direitos básicos dos cidadãos e, por fim mas não menos importante, a afirmação duma ética universal meta-legal impregnada de valores em que a liberdade surge como o valor central não só em termos processuais e formais, mas também e sobretudo em termos substantivos.

Não obstante a justeza dalgumas das linhas de princípio delineadas por Sen em torno de dois tópicos centrais como o trabalho e o desenvolvimento, elas persistem a um nível abstracto-essencialista, em que as ‘imperfeições’ da actual sociedade capitalista se tornam manifestas, mas as suas premissas nucleares do actual sistema capitalista de modo algum são postas em causa. E aqui residem as insuficiências e limitações do pensamento político-económico de Sen, as quais, para serem entendidas e contextualizadas a partir duma perspectiva teórico-crítica, me obrigou a uma deambulação teórica sobre a relação entre sociedade e trabalho e, em particular, sobre o trabalho como conceito relacional e como relação social estruturante da e na sociedade. Nesse sentido foi necessário desconstruir a velha ideologia cara aos professos legitimadores do *statu quo*, segundo os quais estaríamos perante uma sociedade, senão perfeita, pelo menos paradigmática e final de pacificação e cooperação entre trabalho e capital, caminhando para a harmonia social.

Certamente que a visão de Sen afasta-se destes arautos do (neo)liberalismo, segundo os quais a ‘sociedade industrial’, enquanto sociedade de ‘fim de história’ e anunciadora do ‘fim da ideologia’ (subentende-se marxista), já tinha não só incorporado os trabalhadores como ultrapassado os maiores problemas do capitalismo. Sen é, de facto, um economista fortemente crítico em relação a certos ‘males’ do sistema, mas, de modo algum, opera uma ruptura com os fundamentos do capitalismo, não articulando suficientemente a questão da liberdade a uma outra tão relevante que é a da igualdade social, a qual implica questionar a propriedade privada dos grandes meios de produção. Donde, o paradoxo de Sen reside justamente em rejeitar, por um lado, as consequências perversas desta economia de mercado (injustiça, pobreza, privação das capacidades, fosso entre pobres e ricos, assimetrias regionais), mas, por outro aceitar e até louvar os princípios dessa economia de mercado, cuja dinâmica e processo desembocam contudo nas conhecidas mas indesejáveis consequências que afectam liberdades e capacidades substantivas doutros. Se é crucial relevar o desenvolvimento como liberdade, não é possível realizar este objectivo sem colocar na agenda as questões das desigualdades, quase sempre banalizadas, senão mesmo ignoradas pelos defensores do *statu quo*. Certas ‘liberdades’ fruidas por certas classes nomeadamente burguesas são o reverso das não-liberdades de classes exploradas e oprimidas tais como o campesinato, as classes trabalhadoras da indústria e serviços e outros grupos sociais ainda mais excluídos (desempregados, minorias étnicas). Uma política económica que não restrinja fortemente as liberdades das primeiras só pode ter um nome: política económica moralista, piedosa, ilusória. Pretender no quadro da actual ordem capitalista um desenvolvimento como liberdade não será afinal mais ‘utópico’-irrealizável do que pretender a mudança radical desta mesma sociedade?

No mundo actual impregnado de injustiças e desigualdades desde o nível local ao global, que sentido tem falar da defesa do princípio do desenvolvimento como liberdade sem colocar no horizonte a destruição do actual sistema capitalista e a sua superação por um modelo socialista, ainda que não obviamente o levado a cabo nas experiências do ‘socialismo real’ nos países do Leste?

## Bibliografia

- AMIN, Samir (1976), *L'Imperialisme et développement inégal*, Paris:Minuit.
- ARRIGHI, G. (1971), «The Relationship between the Colonial and the Class Structures: A Critique of A.G. Frank's Theory of the Development of Underdevelopment», in *International Symposium on Imperialism – Its Place in Social Science Today*, Dinamarca, Elsinore.
- BADER, Veit e BENSCHOP, Albert (1988), *Ongelijkheid*, Groningen: Wolters Noordhoff.
- BELL, Daniel (1974), *De komst van de post-industriële samenleving*, Deventer.
- BENSCHOP, Albert (1993), *Klassen*, Amesterdão: Het Spinhuis.
- BERNER, Boel (1986), «Sociology, Technology and Work», in U. HIMMELSTRAND (org.), *Sociology: from Crisis to Science?*, vol. I, *The Social Reproduction of Organization and Culture*: 88-115, Londres: Sage Publications.
- BERTINOTTI, Fausto (2000), *Ces idées qui ne meurent pas*, Paris: Le Temps des Cerises.
- BOURDIEU, Pierre (1984), «Espace social et gènese de classes», in *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, vol. 52, 3: 3-15.
- BOUVIER, Pierre (1993), «Les transformations du travail: perspectives socio-anthropologiques», in *Cadernos do Noroeste*, vol. 6 (1-2): 181-190.
- BRAVERMAN, Harry (1974), *Labour and Monopoly Capital. The Degradation of Work in the Twentieth Century*, Nova Iorque:Londres.
- BURAWOY, Michael (1979), *Manufacturing Consent*, Chicago e Londres: University of Chicago Press.
- COSTA, Manuel Silva e (1992), «Trabalho, sua evolução e a integração do trabalhador», in *Cadernos do Noroeste*, vol. 5 (1-2): 57-76.
- DAHRENDORF, Ralf (1959), *Class and Class Conflict in Industrial Society*, Londres: Routledge & Kegan Paul.
- DE COSTER, Michel (1987), *Sociologie du Travail et gestion du personnel*, Bruxelles: Labor.
- DEMAZIÈRE, Didier (1995), *Sociologie du chômage*, Paris: Éditions de la Découverte.
- DURKHEIM, Émile [1985 (1874)], *Las reglas del método sociológico*, Madrid: Morata.
- DURKHEIM, Émile (1977), *A divisão do trabalho social*, Lisboa: Presença.
- ENGELS, Friedrich [1976 (1845)], *De toestand van de arbeidsklasse in Engeland*, Moscovo.

- ESTANQUE, Elísio (2000), *Entre a fábrica e a comunidade*, Porto: Afrontamento.
- FRANK, A. G. (1961), *Desenvolvimento e Subdesenvolvimento*, Rio de Janeiro: Fundo de Cultura.
- FREIRE, João (1997), *Variações sobre o tema trabalho*, Porto: Afrontamento.
- FRIEDMAN, Georges e NAVILLE, P. (1962), *Traité de Sociologie du Travail*, I e II, Paris: Collin.
- GOFFMAN, Erving (1974), *Les rites d'interaction*, Paris: Minuit.
- GRAMSCI, Antonio (1971), *Selections from the Prison Notebooks*, Londres.
- HABERMAS, Jürgen [1987 (1968)], *Técnica e ciência como ideologia*, Lisboa: Edições 70.
- HOSELITZ, B. F. (1960), *The Sociological Aspects of Economic Growth*, Chicago: Free Press, Illinois: The Free Press of Glencoe.
- LENINE, V. [1971 (1913)], *Imperialismo, estágio supremo do capitalismo*, Lisboa: Nosso Tempo.
- MALLET, Serge (1969), *La nouvelle classe ouvrière*, Paris: Éditions du Seuil.
- MARQUES, Ana Paula (1993), «O impacto das tecnologias de informática e a recomposição da população activa», in *Cadernos do Noroeste*, vol. 6 (1-2): 191-206.
- MARX, Karl [1974 (1867)], *O Capital*, I e II, Lisboa: Delfos.
- MARX, Karl e ENGELS, Friedrich [1976 (1846)], *A ideologia alemã*, Lisboa: Presença.
- MASLOW, Abraham H. (1991), *Motivación y Personalidad*, Madrid: Ediciones Díaz Santos.
- MYRDAL, G. [1974 (1957)], *Teoria económica e regiões subdesenvolvidas*, Rio de Janeiro: Edição Paz e Terra.
- MYRDAL, G. (1970), *The Challenge of World Poverty*, Londres: Allen Lane.
- PARKIN, Frank (1979), *Marxisme and Class Theory: a Bourgeois Critique*, Londres: Tavistock.
- PARSONS, T. [1988 (1951)], *El sistema social*, Madrid: Alianza Editorial.
- PARSONS, Talcott (1967), «Una revisión analítica de la teoría de la estratificación social» in *Ensayos de Teoría Sociológica*: 333-378, Buenos Aires: Paidós.
- POULANTZAS, Nicos (1975), *Classes in Contemporary Capitalism*, Londres: NLB.
- RODRIGUES, Maria João (1986), *O Sistema de Emprego em Portugal: crises e mutações*, Lisboa: Dom Quixote.
- ROSTOW, W. W. [1964 (1960)], *Etapas do Desenvolvimento Económico*, Rio de Janeiro: Zahar Editores.
- SANTOS, Boaventura de Sousa (1985), «Estado e Sociedade na semiperiferia do sistema mundial: o caso português», in *Análise Social*, vol. XXI, 87-88-89: 869-901.
- SEN, Amartya (1999), *Development as Freedom*, Nova Iorque: Alfred Knopf e Oxford: Oxford University Press.
- SEN, Amartya (2000), «Work and Rights», in *International Labour Review*, vol. 139 (2): 119-128, Genebra.
- SENNET, Richard (2000), *A corrosão do carácter. As consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo*, Lisboa: Terramar.

- SILVA, Manuel Carlos (1998), *Resistir e Adaptar-se. Constrangimentos e estratégias camponesas no noroeste de Portugal*, Porto: Afrontamento.
- SILVA, Manuel Carvalho da (2000), *Ação sindical – transformação e desenvolvimento*, Porto: Campo de Letras.
- SMITH, Adam (1993), *Riqueza das Nações*, Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.
- STROOBANTS, Marcelle (1993), *Sociologie du Travail*, Paris: Nathan.
- VEBLÉN, Thorstein (1972 [1931]), «La teoría de la clase ociosa», in R. BENDIX e S. M. LIPSET (orgs.), *Clase, status y poder*, Madrid: Euramerica, vol. I: 129-143.
- VALA, Jorge *et al.* (1994), *Psicossociologia das Organizações*, Oeiras: Celta.
- WALLERSTEIN, Immanuel [1990 (1974)], *O sistema económico mundial*, Porto: Afrontamento.
- WEBER, Max (1978 [1920]), *Economy and Society I*, G. ROTH e C. WITTICH (orgs.), California: University of California Press.
- WEBER, Max [1961 (1920)], *General Economic History*, Nova Iorque: Collier Books.
- WERTHEIM, W. (1971), *Evolútie en Revolutie*, Amesterdão: Van Gennep.
- Wright, Erik Olin (1978), *Classes*, Londres: Verso.
- Went, Robert (1996), *Grenzen aan de globalisering?*, Amesterdão: Het Spinhuis.

## Recensões



## **TRAÇOS DE UNIÃO: AS MIGRAÇÕES ENTRE PORTUGAL E O BRASIL**

ALBERTINO GONÇALVES \*

O movimento migratório entre Portugal e o Brasil destaca-se como aquele que maior número de pessoas mobilizou e mais profundas marcas materiais e simbólicas imprimiu à história de ambos os países. Apesar da sua magnitude, esta realidade não encontrou, ainda, o devido tratamento ao nível da produção científica. Publicado no âmbito dos 500 anos do «achamento» do Brasil, o livro de Maria Beatriz Rocha-Trindade e Domingos Caiiro, dedicado às migrações e aos migrantes entre Portugal e o Brasil, nos anos de 1850 a 1930<sup>1</sup>, constitui um contributo decisivo para o preenchimento desta lacuna. Atento aos contextos e às dinâmicas globais, o estudo procura, sobretudo, acompanhar, de perto, os percursos e as práticas dos emigrantes, tanto em Portugal como no Brasil. Sob este olhar compreensivo, quase íntimo, os sonhos, as contrariedades e os sucessos adquirem espessura e sentido, corpo e alma.

Com base numa apurada pesquisa documental, o texto entrelaça-se, harmoniosa e criteriosamente, com centenas de fotografias e ilustrações de valor informativo e estético notável. Perspectivado de ambos os lados do Atlântico, o retrato «das expressões visíveis das múltiplas e ricas relações entre Portugal e o Brasil» torna-se, ao mesmo tempo, fiel, vigoroso e equilibrado. Da miragem da partida até à inquietação do regresso, revisitamos, passo a passo, os diversos momentos e agentes envolvidos: o engajador,

---

\* Depart. de Sociologia do Instituto de Ciências Sociais da Universidade do Minho.

<sup>1</sup> ROCHA-TRINDADE, Maria Beatriz & CAEIRO, Domingos, *Portugal – Brasil. Migrações e Migrantes: 1850-1930*, Lisboa, Edições INAPA, 2000.

o embarque, os portos, a travessia, as embarcações, as hospedarias, as redes de solidariedade... Ponderamos actividades e empreendimentos nas áreas do comércio, dos serviços, da agricultura, da indústria, das obras sociais, da política, da cultura e das artes. Cotejamos imagens, preconceitos e estereótipos. A pesquisa culmina com o inventário do legado dos «brasileiros» na sociedade portuguesa, oportunamente complementado com uma minuciosa compilação de biografias e de iniciativas particularmente memoráveis.

Tributário de uma longa experiência de investigação na área da sociologia das migrações e das relações interculturais, este estudo, sobrelevado por uma lucidez apaixonada, tem a sublime virtude de ajudar a (re)aproximar dois países que a emigração tanto abraçou numa «ponte atlântica».

## Abstracts / Résumés



**Organizations reenchanting:  
participatory organization and  
the shift of scientific paradigm**

This text, starting from the concept of participation while global process of rationality and distribution of power, makes a critical review of the way modern societies organized themselves, pointing out the multiple signs of crisis of the capitalist organization and pointing the possibilities of emergency of a new paradigm, centered in the valuation of creativity, in the valuation of human capital and, therefore, in a reenchantment of the organization.

---

**Le réenchantement  
de l'organisation: la organisation  
participative et le changement  
de paradigme scientifique**

Ce texte, en partant du concept de participation tandis que processus global de rationalité et de distribution du pouvoir, fait un bilan critique de la façon comme les sociétés modernes se étaient organisées, précisant les signes multiples de crise de l'organisation capitaliste et marquant les possibilités d'émergence d'un nouveau paradigme, centrée dans la valorisation de la créativité, dans la valorisation du capital humain et, en conséquence, dans un réenchantement de l'organisation.

## Living in a society of innovation

The invention of television and computers, both electronic media, and their fusion in the Internet, are producing a new model of organization – an organization whose primary function is innovation and which increases the development and uses of knowledge. It is the post-modern organization. The principle of authority assumes that the superior knows more than the subordinate. The classic premise of bureaucracy is the congruency of position and know-how. But in the new organizational society, the knowledge worker usually knows more than the person who is his or her ostensible superior in the hierarchy. When subordinates know their work better than their nominal superiors, the basis of hierarchy and the arbitrary exercise of authority is undermined. The post-modern organization is characterized by inherently paradoxical properties. The innovation organization is unstable.

## Vivre dans une société d'innovation

L'invention de la télévision et des ordinateurs, les deux médias électroniques, et leur fusion dans l'Internet, produisent un nouveau modèle d'organisation - une organisation dont la fonction primaire est l'innovation ce qui favorise le développement et les utilisations de la connaissance. C'est l'organisation post-moderne. Le principe de l'autorité suppose que le supérieur sait plus que le subalterne. Les lieux classiques de la bureaucratie sont la congruence de la position et du savoir-faire. Mais, dans la nouvelle société d'organisation, le travailleur intellectuel sait habituellement plus que la personne qui est son supérieur apparent dans la hiérarchie. Quand les subalternes connaissent leur travail mieux que leurs supérieurs nominaux, la base de la hiérarchie et de l'exercice arbitraire de l'autorité est minée. L'organisation post-moderne se caractérise par des propriétés en soi paradoxales. L'organisation d'innovation est instable.

## Reflections on the concept of bureaucracy according to Max Weber

In this article, we will try to show that the studies Weber devoted to bureaucracy have more to do with critical sociology than with functionalist sociology. Weber is neither the father of the sociology of organisations nor a strong defender of bureaucracy. The fact of having spoken about the technical superiority of bureaucracy didn't prevent him from expressing a fundamentally tragic, pessimistic and critical view of the world. In fact, he regrets the fatal character of bureaucracy and points it as a form of overwhelming domination over man.

---

## Réflexions sur le concept de bureaucratie dans l'oeuvre de Max Weber

Dans cet article, nous essaierons de montrer que les études que Weber a consacrées à la bureaucratie ont plus d'affinités avec la sociologie critique qu'avec la sociologie fonctionnaliste. Weber n'est ni le père de la sociologie des organisations ni un fervent défenseur de la bureaucratie. Le fait d'avoir parlé de la supériorité technique de la bureaucratie ne l'a pas empêché d'exprimer une conception du monde fondamentalement tragique, pessimiste et critique. Il déplore ainsi le caractère inéluctable de la bureaucratie et la conçoit comme une forme de domination implacable sur les hommes.

## After ANT: complexity, naming and topology

This paper explores the tension central to the notion of 'actor' - 'network' which is an intentional oxymoronic term that combines – and elides the distinction between – structure and agency. It then notes that this tension has been lost, as 'actor-network' has been converted into a smooth and consistent 'theory' that has been (too) simply and easily displaced, criticised or applied. It recalls another term important to the actor-network theory approach – that of *translation* – which is another term in tension, since (the play of words works best in the romance languages) to translate is to also betray (traductore, tradittore). It is suggested that in social theory simplicity should not displace the complexities of tension. The chapter concludes by exploring a series of metaphors for grappling with tensions rather than wishing these away, and in particular considers the importance of topological complexity, and the notion of fractionality.

## Après ANT: complexité, nomination et topologie

Cet article explore la tension central à la notion du 'acteur' – 'réseau' qui est une parole intentionnellement oxymorique qui combine et omet la distinction entre structure et agence. Alors, cette tension a été détruite dans la mesure où la 'théorie du acteur-réseau' a été converti dans une 'théorie' douce et cohérente qui a été (trop) simplement et facilement déplacé, critiqué ou appliqué. L'article explore aussi une autre parole importante pour l'approche de la théorie du acteur-réseau – cela de la traduction – ce qui est une autre expression en tension, vu que (le jeu des mots fonctionne mieux dans les langages latins) traduire est également trahir (traductore, tradittore). On suggère que dans la théorie sociale la simplicité ne devrait pas déplacer les complexités de la tension. Le chapitre conclut en explorant une série de métaphores pour s'attacher aux tensions plutôt que pour souhaiter ces derniers loin, et souligne, en particulier, l'importance de la complexité topologique et de la notion de fractionalité.

José Manuel Lopes Cordeiro

Alfred D. Chandler, Jr.  
and the historic evolution  
of entrepreneurial organizations

On the basis of the three main works from Alfred Chandler – *Strategy and Structure*, *The Visible Hand* and *Scale and Scope* – the author presents a summary of the work of this influential North American thinker, as well as a brief analysis of the impact that it has had in Portugal.

José Manuel Lopes Cordeiro

Alfred D. Chandler, Jr.  
et l'évolution historique  
des organisations entrepreneuriales

Sur la base des trois travaux principaux d'Alfred Chandler - *Strategy and Structure*, *The Visible Hand* et *Scale and Scope* - l'auteur présente un sommaire du travail de cet influent penseur nord-américain, aussi bien qu'une brève analyse de l'impact qu'il a eu au Portugal.

Local government, elites,  
administrative reform  
and European integration

This text tries to congregate some arguments around the frame of relations that are established between different protagonists of the political action that takes place in the European context. We deal here not only with the decisions that involve the process of European integration but also the more local contexts that, in their turn, involve on one hand local governments and on the other the political elites.

The followed strategy seeks to show two possible readings of the problem: the first one highlights the moves that had (or not) been made, presenting a brief review of the changes that had involved European integration, Portuguese local government and still the regionalization process; the second reading, more critical, shows some difficulties that cross this network of relationships, particularly those related with the construction of an European identity and with the affirmation of local government as a privileged partner for a politically innovative European project.

Pouvoir local, élites,  
reform administrative  
et intégration européenne

Ce texte essaye de rassembler quelques arguments autour de la trame de relations qui sont établies entre différents protagonistes de l'action politique qui a lieu dans le contexte européen. Nous considérons ici non seulement les décisions qui impliquent le processus de l'intégration européenne mais également les contextes plus locaux qui impliquent d'une part les gouvernements locaux et de l'autre les élites politiques.

La stratégie suivie recherche à montrer deux lectures possibles du problème: la première met en valeur les mouvements qui avaient (ou non) été faits, présentant un bref examen des changements qui sont impliqués dans l'intégration européenne, le gouvernement local portugais et encore le processus de régionalisation; la deuxième lecture, plus critique, montre quelques difficultés qui croisent ce réseau des rapports, en particulier ceux associées avec la construction d'une identité européenne et avec l'affirmation du gouvernement local en tant que partenaire privilégié pour un projet européen politiquement innovateur.

## Patterns of organizational participation in the urban milieu

In counterpoint to the perspectives that traditionally the social investigators develop in theoretical reflections and empirical studies around participation, we consider to adopt a new dimension of analysis. It is not adopted to analyze the phenomenon of participation in the macro-social or micro-organizational levels, but to dislocate the analysis to intermediate social contexts on the basis of the participation-adhesion concept. Thus, from the familiar features, economic, professional and other socio-cultural factors of the residents of an urban community, (without diving in the inward side of the concrete organizations which they are part of) we look for to identify the respective standards of organizational participation.

## Modèles de participation organisationnelle dans le milieu urbain

En opposition aux perspectives que traditionnellement les investigateurs sociaux développent dans les réflexions théoriques et les études empiriques autour du concept de participation, nous considérons adopter une nouvelle dimension d'analyse. Elle n'est pas traitée pour analyser le phénomène de la participation aux niveaux micro-organisationnel et macro-social, mais pour déplacer l'analyse pour des contextes sociaux intermédiaires sur la base du concept de participation-adhérence. Ainsi, partant des dispositifs familiaux, économiques, professionnel et d'autres facteurs socio-culturels des résidents d'une communauté urbaine, sans plonger dans l'intérieur des organismes concrets dont ils sont partie, nous recherchons pour identifier les normes respectives de la participation organisationnel.

## The socio-economic development of information society: competition or cooperation?

The results presented in this article are related to the findings of the research developed in the the European TSER framework, in the project on "Information Society, Work and Generation of New Forms of Social Exclusion" (SOWING). The thematic focus of the project is connected with the issue of the relations that exist between the introduction of information technologies (IT) and the changes in the waged labour as well as in the organisation of working systems. The introduction of these technologies transformed specially the activities on services as well as certain branches, where great changes of the work organization for the next future assumed are discussed within the margin of the debate on future forms of work. The tendencies within the occupational structures indicate an individualisation of the insecurities and an opening of the occupational carreers. For these reasons, the development of the occupational carreers is more and more bound to the biographical planning. The institutionalised occupational model is changing very strongly, which in the long term will take to social and cultural changes, not only in the professional life, but also in the private life.

## Le développement socio-écono- mique de la société d'information: compétition ou coopération?

Les résultats présentés en cet article sont liés aux résultats de la recherche développée dans le le cadre européen du programme TSER, dans le projet sur la «Société de l'information, travail et génération de nouvelles formes d'exclusion sociale» (SOWING). Le centre thématique du projet est relié à la question des relations qui existent entre l'introduction des technologies de l'information et les changements du travail fait, ainsi comme dans l'organisation des systèmes de travail. L'introduction de ces technologies a transformé particulièrement les activités aux services aussi bien que certains secteurs, où les supposés grands changements de l'organisation du travail à l'avenir proche sont discutés dans la marge du débat sur les futures formes de travail. Les tendances dans les structures professionnelles indiquent une individualisation des insécurités et une ouverture des carrières professionnelles. Pour ces raisons, le développement des carrières professionnelles de plus en plus est lié à la planification biographique. Le modèle professionnel institutionnalisé change très fortement, ce qui dans le long terme conduira aux changements sociaux et culturels, non seulement de la vie professionnelle, mais également dans la vie privée.

Carlos Veloso de Veiga  
and Maria do Céu Inácio

## On the efficiency in the interorganizational communication

The development of a structure with an interorganizational type, such as an union or federation, as well as the development of any other complex organization depends, far beyond the adequacy of its human and technological features, on the assembly of a system of efficient communication. Therefore, the gathering, the spreading and the use of adjusted channels for the broadcast of information are indispensable to consolidate a communication system that serves the interests and the goals of the organization. In the survey that allowed the presentation of this work we tried to verify, on the side of the actions and social representations of the involved social actors, the efficiency level of the communication system connecting a federation and its associated organizations, highlighting the channels used, the usefulness and relevancy of the information and the expectations of the persons involved.

---

Carlos Veloso de Veiga  
et Maria do Céu Inácio

## Sur l'efficacité dans la communication inter-organisationnelle

Le développement d'une structure avec un type inter-organisationnel, comme une union ou une fédération, ainsi comme le développement de n'importe quelle autre organisation complexe dépend, au delà de l'adéquation de ses dispositifs humains et technologiques, de l'assemblage d'un système de communication efficace. Par conséquent, le rassemblement, la propagation et l'utilisation des canaux ajustés pour l'émission d'information sont indispensables pour consolider un système de communication qui sert les intérêts et les buts de l'organisation. Dans l'enquête qui a permis la présentation de ce travail, nous avons essayé de vérifier, du côté des actions et des représentations sociales des acteurs sociaux impliqués, l'efficacité du système de communication reliant une fédération et ses organismes associés, relevant les canaux utilisés, l'utilité et la pertinence de l'information et les expectatives des personnes impliquées.

## Quality as a disciplinary meeting place

Quality constitutes an area of management in enormous expansion. It is frequently seen and presented as a chance for the optimization of different resources and for the organizational differentiation in the domain of management. Here I consider to see it as a chance for different sciences, in general, and for sociology, in particular, offering it excellent perspectives for scientific research and for organizational consulting.

---

## La qualité comme point de rencontre des disciplines

La qualité constitue un domaine de la gestion avec un énorme développement. On la voit et est en fait fréquemment présentée comme chance pour l'optimisation de différentes ressources et pour la différenciation organisationnelle dans le domaine de la gestion. Je considère ici la voir comme opportunité pour différentes sciences, en général, et pour la sociologie, en particulier, lui offrant excellentes perspectives pour la recherche scientifique et pour le conseil en management organisationnelle.

## Dynamics of the relation between work and employment: the fetish of a permanent employability

Contemporary society is characterized by a diversified and contradictory dynamic of homogenization and social differentiation of practices, norms and values. When retaking the organizing principles of the “dominant industrial civilization”, presented by Lojkin (1995), we can present some of the consequences of the dynamics seen in the relation between ‘labour’ and ‘job’ in the process of professional insertion of the young graduates. It is precisely the there existing recurrence and tensions what constitutes the context of our interrogation.

---

## Dynamiques de la relation entre travail et emploi: le fétiche de la employabilité permanente

La société contemporaine se caractérise par une dynamique diversifiée et contradictoire de homogénéisation et de différenciation sociale des pratiques, des normes et des valeurs. En reprenant les principes d’organisation de la «civilisation industrielle dominante», présentés par Lojkin (1995), nous pouvons présenter quelques des conséquences de la dynamique vue dans la relation entre travail et emploi dans le procès de l’insertion professionnelle des jeunes diplômés. C’est précisément les récurrences et les tensions là existantes ce qui constitue le contexte de notre interrogation.

## New technologies and restructuring of labour in Portugal: stagnations and challenges

This text aims to discuss some of the problems and tendencies in the field of technological innovation, as well as its social impacts in the Portuguese society. Technologies, that is, the presence or the absence of new technologies, is always intertwined with social implications, before, during, and after its practical application. Therefore, the productive system and society in general are interpreted from their multiple interconnections giving attention to the social determinants of the presence or absence of innovation capacities on technologies. Taking account of the recent tendencies on economic globalisation and its impacts over labour relations, the present paper focuses on issues like organisational and job market transformations trying to identify and analyse different problems related to stagnation and potentialities that our society has been facing in the last decades. Processes of innovation and examples of difficulties, capacities of assimilation and unsuccessful experiences, are contradictory logics present in Portugal. In spite of some progresses in terms of scientific production, educational system and state programmes of incentive, the conservative models of power relations in most of the industrial sectors and the great incapacities of involving the social partners in the organisational context (besides other historic and cultural reasons), help to understand why Portugal is still so far away from the European core countries in its economic competitiveness and technological innovation.

## Nouvelles technologies et recomposition du travail au Portugal: stagnations et défis

Ce texte vise à discuter certains des problèmes et des tendances dans le domaine de l'innovation technologique au Portugal, aussi bien que ses impacts sociaux. La question des technologies, c'est-à-dire, la présence ou l'absence d'innovation technologique, est toujours mêlée avec ses implications sociales avant, pendant, et après sa application pratique. Par conséquent, le système productif et la société en général seront interprétés selon leurs multiples interconnexions, pour mettre en relief les déterminantes sociales de la présence ou absence des capacités d'innovation technologique. Tenant compte des tendances récentes de la globalisation économique et de ses impacts sur le marché de travail et sur l'industrie, ce texte vise ainsi questions comme celles de la transformation des organisations et du système productif, essayant d'identifier et analyser quelques tendances de stagnation et quelques potentialités d'innovation que la société portugaise présente dans les dernières décennies. Les difficultés, les expériences réussies (mais aussi les non réussies) et les capacités d'assimilation, dénoncent les logiques contradictoires existantes au Portugal. Malgré quelques progrès vérifiés dans domaines tels que la production scientifique, le système éducatif et dans l'appui à l'innovation dans les entreprises, la présence de systèmes de pouvoir conservateurs dans la plupart des secteurs industriels et la grande incapacité pour impliquer les divers acteurs et partenaires sociaux dans les projets d'innovation et flexibilisation entrepreneuriale (au-delà d'autres raisons de genre historique et culturel), tout ceci va aider la compréhension des raisons par lesquelles Portugal demeure encore si loin des niveaux compétitifs et d'innovation présentes dans la plupart des pays plus développés de l'Europe.

## Family and unemployment in São Paulo and Lisbon

This paper contemplates the unemployment's impact in the family, on the gender perspective. It is a comparative study between Brasil and Portugal. The achievement of equity by women in the economic, social and political spheres is not enough to guarantee the gender equality, because of sexist values that remain in both societies. Thus, the work of men is more worth than the work of women, due to the man being considered the supporter of the needs of household and the family.

This way, the central hypothesis, refers to the fact that male unemployment is worse than female unemployment to the familial organization.

## Famille et chômage à São Paulo et Lisbonne

Le travail vise évaluer l'impact du chômage dans l'organisation familiale au Portugal et au Brésil, sous la perspective des relations de genre. L'équité atteinte par les femmes dans les mondes économique, sociale et politique, n'est pas suffisant pour éliminer les valeurs et les pratiques sexistes, dans les deux contextes. L'une des valeurs sexistes réside dans le fait que le travail masculin a plus de valeur que le travail féminin, parce que l'homme est considéré comme le principal support de la subsistance du ménage. La hypothèse qui a orientée le projet et sur laquelle se base ce travail, considère que si le chômage en soi porte déjà préjudice à la relation entre les genres au sein du ménage, ses effets seront encore plus négatifs si le chômage est masculin. Ainsi le chômage se reflète-t-il différemment sur l'organisation familiale, selon qu'il frappe l'homme ou la femme.

## The future of labour and the paths of trade union training

This paper discusses the future of labour in articulation with the issue of trade union training. In the first part, the article makes a synthesis of some world capitalism changes and its impacts over labour and trade union action. In the second part, focused on the Portuguese labour reality, one can notice, on one hand, that the weak qualification of the work force is a wide challenge to be overcome. On the other hand, it is suggested that there is also an important way to go through in what concerns the training promoted by the trade unions themselves. So, the author proposes five tasks to improve trade union training: to renew the trade union staff; to encourage the *e-trade unionism*; to implement an *intra* and *inter* training trade union culture; to conceive the trade union training as a collective action; and to implement a trade union training oriented to citizenship.

---

## Le futur du travail et les chemins de la formation syndicale

Ce texte discute l'avenir du travail en l'articulant avec la problématique de la formation syndicale. Dans la première partie, on examine les transformations du capitalisme mondial et ses effets sur le travail et sur l'action syndicale. Dans la deuxième partie, centrée sur la situation du travail au Portugal, on constate, d'un côté, que la faible qualification de sa main-d'œuvre est un large défi à surmonter: D'un autre côté, on suggère qu'il y a un long chemin à faire au niveau de la formation administrée par les syndicats. Ainsi, on finit pour avancer cinq propositions capables d'améliorer la formation syndicale: rajeunir les cadres syndicaux; développer le *e-syndicalisme*; établir une culture de formation syndicale *intra* e *inter* syndical; envisager la formation syndicale en tant qu'exercice de l'action collective; et fixer une formation syndicale citoyenne.

Building the economists'  
professionalism:  
the conflict over the control  
of the accountant function

The most recent sociological proposals about professions stand up a socio-historical approach. Simultaneously, it is sustained that professions should be considered as social struggle elements of political and economical domination. This perspective also emphasises the inter-professional conflicts for the establishment of monopolies in terms of labour market. In this paper, we analyse the main features of the struggle between the ones graduated from Commercial Institutes and the licentiates in Economical and Financial Sciences from High Institute of Financial Sciences, considering as reference period particularly the 30's and 40's of last century. These two groups have struggled for the control of the accountant function either in enterprises or Public Administration. This conflict will be one of the determinant moments in the global process for the social construction of the economist profession in Portugal.

La construction  
de la profession d'économiste:  
le conflit pour le contrôle  
de la fonction de comptable

Les propos sociologiques plus récents défendent une approche socio-historique sur les professions. En même temps, on met en perspective que les professions doivent être envisagées comme des éléments sociaux de lutte, de domination politique et économique, donnant une emphase particulière aux conflits interprofessionnels pour l'établissement de monopoles au niveau du marché de travail. Dans cet article, nous irons toucher, dans ses traits principaux, la lutte entre les diplômés des «Institutos Comerciais» e les licenciés en sciences économiques et financières provenant de «Instituto Superior de Ciências Económicas e Financeiras» par le contrôle de la fonction de comptable dans les entreprises et dans l'administration publique, prenant comme point de repère temporel les années 30 et 40 du dernier siècle. Ce conflit sera un des moments importants dans le champ d'action du processus global de la construction sociale de la profession d'économiste, au Portugal.

Exemption from teaching  
to prepare the doctorate:  
contributions to understand  
the actions of time control

This text is based on a reflection regarding the actions about the time, as the university teachers, that are in this moment exempted from classes in order to prepare their doctorate, understand it. The self-imposed discipline and the other-imposed discipline appear as the main actions of agenda upon time. The ways of articulation, often paradoxical, between the two, conflux on the construction of the teachers' self-concept. The supervision style appears as the "arena" of conflict between self imposed discipline and other-imposed discipline, as they are expressed on *effective* or *desired* actions. We base our reflection on the analysis of 36 interviews.

Licence pour préparer le doctorat:  
contributions pour comprendre  
les actions de control du temps

Le texte ici présenté a pour base une réflexion sur les actions sur le temps tell comme sont comprises par les professeurs qui sont à ce moment déchargés de l'enseignement pour préparer leur doctorat. L'auto-discipline et la hétéro-discipline émergent comme les principaux actions d'agence sur le temps. Les modes d'articulation, parfois paradoxales, entre l'auto et l'hétéro discipline confluent dans la construction de l'image de soi par la voie de la légitimité perçue sur les uses et les représentations du temps. Nous cherchons, ayant pour base informations empiriques, obtenus par la realization de 36 interviews, lier les modalités d'auto et hétéro discipline avec les pratiques perçues d'orientation du doctorat.

Secondary school teachers and  
the representation of pedagogical  
space and relations during  
Estado Novo (New State)

During Estado Novo, teachers of state run schools of secondary education participated in the consolidation and advancement of the modern school model and of their profession. Taking as a starting point school occurrences subjected to critical consideration, the spokespersons for this group used, as fundamental references in the construction of their professional identity, pedagogical space and other educational figures. The representations each of these references produced were based in plural and intersecting justificative action regimes.

Les professeurs de l'enseignement  
secondaire et la représentation  
de l'espace et des relations  
pédagogiques pendant  
l'Estado Novo (État Nouveau)

Pendant l'Estado Novo, les professeurs des écoles publiques d'éducation secondaire ont participé dans la consolidation et l'agrandissement du modèle moderne d'école et de leur profession. Prenant des occurrences dans le contexte de l'école soumises à un jugement critique, les porte-parole de ce groupe ont utilisé, comme références fondamentales dans la construction de leur identité professionnelle, l'espace pédagogique et autres figures liées au enseignement. Les représentations produites sur chacune de ces références se présentaient comme basées dans régimes d'action justificatifs pluriels et intersectantes.

Society, work and development:  
virtualities and limits  
of Sen' thinking

In this text the author, on one side, points out some merits and virtualities of the economic and sociological theory of Amartía Sen, Nobel Prize of Economy: apology of the democracy as basis of the struggle against the poverty and the famine; the thesis of development as freedom, conceived not only on the juridical dimension, but also and mainly on their substantive aspects in the sense that the citizens can expand their capabilities to choose their way of life; the assertion of a universal ethics and of basic rights, namely the right of decent work in a inclusive way. On the other side, the author, after a critical explanation of taylorist-fordist and post-fordist conceptions about the enterprise from the marxist perspective, but incorporating important elements of (inter)-actional namely Weberian inspiration, tries, by a interrogative and perhaps venturous way, to disclose some insufficiencies and limitations of the paradoxical thinking of Sen, which accepts and praises the principles of the capitalist market economy, whose dynamics run into the perverse effects which affect the substantial freedoms.

Société, travail et développement:  
virtualités et limites  
de la pensée de Sen

Dans ce texte-là, l'auteur relève, par un côté, quelques des merites et virtualités de la pensée économique et sociologique de Amartía Sen, Prix Nobel d'Économie: défense de la démocratie comme base de lutte contre la pauvreté et la famine; la these du développement comme liberté, perçu celle-ci pas seulement dans son côté juridique, mais aussi et surtout dans leurs aspects substantives dans le sens que les citoyens peuvent expandire leurs capacités pour choisir leur mode de vie; l'assertion d'une éthique universelle et des droits basiques, a commencer par le droit du travail dans une vision inclusive. Par l'autre côté, l'auteur, après un exposition critique des conceptions tayloristes-fordistes et post-fordistes sur l'entreprise à la lumière de la theorie marxiste mais en incorporant importants elements d'inspiration (inter)actionaliste surtout weberienne, essaye, de façon interrogative et peut-être osée, montrer quelques insuficiences et limites de la pensée paradoxal de Sen, lequel accepte et louange les principes de l'économie du marché capitaliste, dont les dynamiques apportent effets perverses qui justement affectent les libertés substantielles.

# Normas para apresentação de artigos

Os artigos propostos para publicação na revista *Sociedade e Cultura* devem ser remetidos, em duplicado, ao Conselho de Redacção para apreciação, devendo vir acompanhados de um *Curriculum Vitae* resumido do(s) autor(es), contendo: nome, situação profissional, instituição/organização onde desenvolve a sua actividade, endereço, telefone, fax, *e-mail*.

Os artigos devem obedecer às seguintes normas formais:

1. Dactilografados em páginas A4, a espaço e meio e tamanho de caracteres 12, acompanhados de uma disquete com o respectivo ficheiro em *Word*, com indicação da versão usada.
2. Poderão ter como limite máximo aconselhável cerca de 25 páginas, incluindo notas, bibliografia, quadros, gráficos e figuras. Deve também ser apresentado um resumo do artigo com um limite máximo de 500 caracteres, em português, inglês e francês.
3. As transcrições deverão ser colocadas entre aspas e os vocábulos em língua estrangeira deverão ser formatados em itálico.
4. Quadros, gráficos e figuras deverão ser numerados de forma contínua, com numeração árabe, para cada um dos elementos respectivos.
5. Os ficheiros originais dos quadros, gráficos e figuras devem ser enviados juntamente com o ficheiro do *Word*, quer sejam ficheiros do *Excel*, quer sejam ficheiros de outros programas (neste caso devem ser gravados na extensão JPG, GIF ou EPS).
6. As titulações deverão ser apresentadas em numeração árabe.
7. As notas de pé de página serão numeradas, sem parênteses, de forma contínua, do princípio ao fim do artigo.

8. A **norma de citação** adoptada será a anglo-saxónica (autor-data).

8.1. A **bibliografia**, apresentada de forma alfabeticamente ordenada, e presente no final do artigo, obedecerá às seguintes regras:

- Apelido, Nome próprio (ano), *Título do livro*, Local de edição, Editor
- Apelido, Nome próprio (ano), «Título do texto», *Nome da revista*, Volume, número, páginas
- Apelido, Nome próprio (ano), «Título do texto», *in* Nome próprio, Apelido (org.), *Título da Colectânea*, Local de edição, Editor

8.2. Para os **recursos electrónicos** serão usadas as seguintes regras:

Para trabalhos individuais:

- Autor/editor (ano), *Título*, [Título de suporte], Protocolo disponível: *Site/Path* [data de acesso]

Artigos de revistas:

- Autor (ano, mês, dia), «Título», *Título da revista*, [Tipo de suporte], volume, páginas ou indicador de extensão, Disponível: *Site/Path* [data de acesso]

Mensagens de *Discussion lists*:

- Autor (ano, mês, dia), assunto da mensagem, *Discussion List* [Tipo de suporte], E-mail disponível: DISCUSSION-LIST@mail.endereço [data de acesso]

# Índice



NOTA PRÉVIA, por <i>Albertino Gonçalves</i> .....	3
ORGANIZAÇÕES, QUALIDADE E TRABALHO: UMA BREVE APRESENTAÇÃO por <i>Manuel da Silva e Costa</i> .....	5

## **ORGANIZAÇÕES E PRÁTICAS DA QUALIDADE**

MANUEL DA SILVA COSTA <i>O reencantamento da organização: a organização participativa e a mudança de paradigma científico</i> .....	11
JAMES R. TAYLOR <i>Vivir en una sociedad de innovación</i> .....	21
JEAN-MARTIN RABOT <i>Reflexões sobre o conceito de burocracia em Max Weber</i> .....	35
JOHN LAW <i>O «depois» da teoria do actor-rede: complexidade, nomeação e topologia</i> .....	57
JOSÉ MANUEL LOPES CORDEIRO <i>Alfred D. Chandler, Jr. e a evolução histórica das organizações empresariais</i> .....	71
MANUEL DA SILVA E COSTA / JOEL FELIZES <i>O poder local, as elites, a reforma administrativa e a integração europeia</i> .....	79
ANA PAULA MARQUES / CARLOS VELOSO DA VEIGA <i>Padrões de participação organizacional em meio urbano</i> .....	93
BETTINA-JOHANNA KRINGS / ANTÓNIO B. MONIZ <i>El desarrollo socio-cultural de la sociedad de la información: competencia o cooperación?</i> .....	115
CARLOS VELOSO DA VEIGA / MARIA DO CÉU INÁCIO <i>Sobre a eficácia na comunicação inter-organizacional</i> .....	133
IVO DOMINGUES <i>A qualidade como ponto de encontro disciplinar</i> .....	149

## TRABALHO, EMPREGO E GRUPOS PROFISSIONAIS

ANA PAULA MARQUES <i>Dinâmicas da relação entre trabalho e emprego: o fetiche da «empregabilidade permanente»</i> .....	167
ELÍSIO ESTANQUE <i>Novas tecnologias e recomposição do trabalho em Portugal: estagnações e desafios</i> .....	187
MARIA DA CONCEIÇÃO QUINTEIRO <i>Família e desemprego em São Paulo e Lisboa</i> .....	209
HERMES AUGUSTO COSTA <i>O futuro do trabalho e os caminhos da formação sindical</i> .....	231
CARLOS MANUEL GONÇALVES <i>Construção da profissionalidade dos economistas: o conflito pelo controlo da função de contabilista</i> .....	251
EMÍLIA RODRIGUES ARAÚJO <i>Dispensa para doutoramento: contributo para a compreensão das acções de controlo do tempo</i> .....	279
JOSÉ MANUEL RESENDE <i>Os professores do ensino secundário e a representação do espaço e das relações pedagógicas ao longo do Estado Novo</i> .....	295
MANUEL CARLOS SILVA <i>Sociedade, trabalho e desenvolvimento: virtualidades e limites do pensamento de Sen</i> .....	323

## RECENSÕES

ALBERTINO GONÇALVES <i>Traços de união: as migrações entre Portugal e Brasil</i> .....	351
<b>ABSTRACTS / RÉSUMÉS</b> .....	353
<b>NORMAS PARA APRESENTAÇÃO DE ARTIGOS</b> .....	373