

Qualificação e modernização: estudo analítico*

Helena Lopes**

Resumo: Ainda que correntemente utilizada, a noção de qualificação do trabalho continua a não ter um conteúdo analítico explicitamente definido. Este artigo representa uma tentativa nesse sentido. Centrando a análise sobre a produção das qualificações, tenta também mostrar a importância de investigações sobre o tema como um passo fundamental para a modernização do sistema produtivo português.

Introdução

Inserção da qualificação na problemática do desenvolvimento

O desenvolvimento, enquanto fenómeno histórico, associa processos de criação social e transformação do sistema económico. Associa portanto o mundo da reprodução, tradicionalmente ligado à educação, e o mundo da produção, ligado ao trabalho. Na realidade, e numa perspectiva histórica, tanto a esfera da formação como a esfera do trabalho contribuem para a produção e reprodução. A dificuldade vem de que cada esfera dispõe de uma autonomia relativa e de temporalidade própria: o mundo da produção e o mundo da formação conhecem um desenvolvimento desigual mas combinado sem, no entanto, chegar à adequação total.

A noção de Qualificação traduz precisamente a relação entre processos de reprodução e produção uma vez que ela recobre os saberes, saber-fazer e saber-estar que a formação e o trabalho contribuem para

* Comunicação ao colóquio: *Modernização e Desenvolvimento* ISCTE. Novembro 1988.

Esta pesquisa decorre no âmbito de um projecto de investigação: "Investimento e criação de emprego - análise sectorial e regional" financiado pela JNICT (projecto n. 843.86.93).

** Este trabalho foi realizado no âmbito do projecto de investigação "Investimento e criação de emprego - análise sectorial e regional" a decorrer no ISCTE, cofinanciado pela Junta Nacional de Investigação Científica e Tecnológica e desenvolvido por uma equipa constituída por Maria João Rodrigues (coord.), Isabel Salavisa (coord.-adj.), Rogério Roque Amaro, Luís Fraga, Helena Lopes, António Oliveira das Neves e Isabel Nicolau.

construir e transmitir. Esta comunicação terá um carácter predominantemente teórico por duas razões:

- pela extensão dos campos disciplinares abrangidos;
- e pelo facto de provir de uma primeira fase, analítica e metodológica de um trabalho de investigação em curso.

Vamos começar por apresentar a noção de Qualificação para, de seguida, estudar as relações entre sistemas educativo e produtivo e, finalmente, concluir com a apresentação do eixo orientador da pesquisa empírica.

1. A noção de qualificação do trabalho

a) Generalidades

Numa primeira fase, apresenta-se a necessidade de definir o objecto teórico. Os problemas começam então: de facto, existe uma indeterminação do estatuto epistemológico da Qualificação. Efectivamente, a Qualificação não aparece como um objecto em si, mas como uma articulação entre dois elementos ou conjuntos. Por exemplo, a Qualificação é a relação de um indivíduo com o seu posto de trabalho. Ou ainda, a Qualificação é o nó da articulação entre sistemas de formação e de produção. O problema que se põe é então de construir uma definição operatória da Qualificação. Ramon Tortajada¹ propõe considerar a Qualificação como uma categoria empírica e não como um conceito teórico. A noção de Qualificação, efectivamente utilizada com sentidos muito diferentes, a maioria dos autores utilizam-na sem a definir. A Qualificação será aqui considerada como uma noção sujeita a modificação e elaboração no próprio decurso da pesquisa.

- A segunda fase exige a escolha de um quadro teórico de referência. Escolhemos o quadro geral da corrente da regulação e, mais precisamente, a noção de relação salarial. Definida como o conjunto das condições que regem a utilização da mão de obra assim como a (re)produção das condições de existência dos trabalhadores²; encontramos neste conceito a necessária articulação entre:
 - por um lado, as normas de produção; e portanto as formas de divisão do trabalho, de inserção dos trabalhadores no processo produtivo e de reconhecimento das suas capacidades;
 - e por outro, as normas de vida; e portanto as formas de socialização e de formação dos indivíduos.

A Qualificação está associada à hierarquização dos trabalhadores. Essa hierarquização está no fundamento de toda a sociedade salarial e responde a duas exigências fundamentais³:

- a diferenciação dos indivíduos (por oposição à sua massificação)
- a possibilidade de transformação das posições relativas individuais: a mobilidade potencial.

Numa terceira fase, há que optar por um quadro metodológico para a operacionalização da pesquisa. Partindo da hipótese que a Qualificação não resulta exclusivamente de uma lógica técnica nem de uma escassez relativa no mercado de trabalho, mas resulta sim de decisões singulares; o que se encontra então em causa, é a regulação do mercado de trabalho. Essa regulação aparece de natureza simultaneamente mercantil e institucional, integrando por um lado estratégias dos agentes e por outro, a estrutura do sistema socioeconómico.

O sistema de emprego⁴ fornece-nos esse quadro.

Examinamos agora as três dimensões constitutivas da Qualificação, sendo esta distinção possível unicamente ao nível analítico.

b) *A qualificação do trabalhador:*

A qualificação do trabalhador pode ser definida como o conjunto das capacidades e/ou aptidões resultante da formação e da experiência profissional.

Põe-se imediatamente o problema da medida da Qualificação. A teoria do capital humano⁵ resolve o problema: existe um investimento em capital humano, função dos anos de escolaridade e da experiência profissional adquirida na situação de trabalho. Esse investimento determina a produtividade marginal do trabalho que contribui depois para a determinação do salário é precisamente a linearidade da passagem formação-Qualificação-salário que está posta em causa por economistas e sociólogos do trabalho.

A questão da capacidade produtiva do trabalhador e, mais exactamente, a passagem Qualificação-salário permanece central para os economistas mas reconhece-se que outros elementos, distintos da quantidade de formação, contribuem para a elevação da Qualificação individual. Os sociólogos privilegiaram a passagem formação-Qualificação, integrando na análise os processos de socialização dos indivíduos e elementos como o capital cultural, as aspirações e representações diferenciadas, a diversidade dos processos de aprendizagem.

Tentaremos, então, chegar a uma noção de Qualificação que integre estas diversas componentes. Todavia, a Qualificação do trabalho não se reduz ao trabalhador: “A qualidade da mão de obra .há-de ser útil não em si, mas na sua aplicação a um posto de trabalho”.

c) *A qualificação do emprego*

Apesar da expressão mais consagrada ser a de “Qualificação do posto de trabalho”, preferimos a noção de Qualificação do emprego na medida em que a noção de emprego designa o efeito das interacções entre o

indivíduo e o trabalho, integrando as formas de codificação da relação de trabalho.

Podemos definir a Qualificação do emprego como o conjunto das capacidades teóricas e práticas requeridas ao trabalhador para desempenhar as suas funções.

Várias técnicas de medida da Qualificação do emprego existem, chamadas técnicas de "Job Evaluation", geralmente traduzidas por sistemas de classificação dos empregos.

Esses sistemas desempenham três funções:

- Avaliar o trabalho, recorrendo a critérios que medem a complexidade das tarefas, a margem de autonomia, de iniciativa e de responsabilidade que caracterizam o emprego.
- Legitimar a hierarquização dos trabalhadores.
- Fornecer uma base para a determinação do salário.

A Qualificação, enquanto relação indivíduo-emprego encontra-se assim no centro de um tripla determinação:

- A formação inicial e a formação adquirida no emprego.
- A relação homem-instrumento de trabalho.
- A inserção na divisão do trabalho

d) *A qualificação convencional*

É aquela que aparece na folha de salário. As classificações de profissões são objecto de negociação colectiva e constituem, portanto, uma institucionalização dos conflitos salariais e do estado das relações de força a um dado momento entre parceiros sociais. São, por isso, também designadas por alguns autores⁶ como formas sociais objectivadas.

Existe uma grande heterogeneidade das fontes e dos princípios de classificação no tempo e no espaço. Assim, na R.F.A., as classificações são centradas nas características dos trabalhadores enquanto que em França, elas aparecem predominantemente ligadas às características dos postos de trabalho.

Em Portugal, existe uma Classificação dos Níveis Ocupacionais elaborada pelo Ministério do Trabalho em 1973. Desde 1977, todas as convenções colectivas devem incluir a classificação das profissões abrangidas de harmonia com o texto oficial. Os critérios da estruturação desses níveis ocupacionais são fundamentalmente a formação adquirida nas instituições escolares e o grau de autonomia requerida pelo emprego⁷. No entanto, as classificações efectivamente atribuídas aos trabalhadores pelas empresas estão longe de respeitar os textos oficiais. Na prática, as empresas "apropriam-se" as classificações como um instrumento de gestão da mão-de-obra. Como Pierre Naville o tinha já afirmado, as classificações aparecem mais determinadas pelo salário e pela in-

serção do trabalhador na empresa que determinantes dessas condições de inserção.

Por exemplo, quando um trabalhador se revela dificilmente substituível para a empresa, esta procura retê-lo, aumentando-lhe o salário, e modificando necessariamente a sua Qualificação convencional; sem que o posto de trabalho e o nível de formação detido tenham mudado. Este fenómeno de “sobreclassificação” aparece em todos os países mas apresenta, em Portugal, proporções mais importantes por razões de ordem histórica e institucional⁸.

A existência desses hiatos entre Qualificação do trabalhador, Qualificação do emprego e Qualificação convencional torna extremamente difícil e aproximativo todo o estudo visando a avaliação da Qualificação da população activa.

Identificar exclusivamente Qualificação e complexidade do trabalho remete para uma concepção substancialista e, portanto, naturalista da Qualificação. A Qualificação reveste também um carácter conflitual: à volta das classificações, jogam-se todos os processos de hierarquização dos trabalhadores. Definindo a Qualificação como a articulação entre as três dimensões acima apresentadas, ela aparece então como uma relação social complexa.

2. Sistema de formação — qualificação — sistema produtivo

a) A relação formação-emprego

A propósito desta relação, Lucie Tanguy⁹ faz a seguinte distinção entre economistas e sociólogos do trabalho; distinção que assenta, segundo esta autora, em postulados implícitos;

- Os economistas acham natural a procura de adequação entre formação e emprego, sendo a sua preocupação primeira o funcionamento do sistema económico
- Os sociólogos têm uma perspectiva diferente: considerando que essa inadequação nasce das relações sociais, é ela própria que se torna objecto de estudo.

Efectivamente, os economistas têm da Qualificação uma visão predominantemente instrumental.

- Ao nível teórico, é o desenvolvimento nos anos 60, da teoria do capital humano.
- Ao nível macro-económico, trata-se da problemática à volta da planificação dos recursos humanos nos anos 50 e 60. Estimavam-se as necessidades de mão-de-obra qualificada da parte do sistema produtivo num prazo de 10-20 anos e planificava-se então a evolução dos sistemas educativo e de formação profissional. Tais projecções são ainda elaboradas em Portugal pelos Ministérios da Educação e do Trabalho¹⁰, mas com um carácter puramente

indicativo. De facto, o insucesso deste tipo de modelos prospectivos levou ao seu abandono quase total (pelo menos ao nível macro-económico) desde os anos 70.

- Ao nível micro-económico, a formação é considerada como um instrumento de ajustamento da mão de obra às necessidades da empresa. Os anos 70 viram a emergência de discursos e práticas de formação profissional, todos os parceiros sociais tentam, desde então, intervir como agentes directos na definição e implementação de cursos de formação profissional.

Os sociólogos vêm na Qualificação maioritariamente uma produção de identidades sócioprofissionais. Foi o desenvolvimento das teorias de reprodução de Bourdieu em França, dos sociólogos radicais anglo-saxónicos e, em Portugal, as análises de Stephen Stoer.

Quase todas as teorias e práticas acima apontadas caracterizam-se por uma sobredeterminação do sistema educativo pelo sistema produtivo. Mais recentemente, tanto economistas como sociólogos orientam-se mais para uma abordagem da relação entre sistemas educativo e produtivo do tipo: autonomia relativa, reconhecendo a existência, a longo prazo, de uma articulação dinâmica entre estas duas esferas.

Alain d'Iribarne¹¹ explica assim que o modelo organizativo tayloriano desenvolveu-se porque existia naquela época uma forte abundância de mão-de-obra não-qualificada e uma forte escassez de mão-de-obra qualificada. Podemos extrapolar esta interpretação à explicação do padrão de especialização produtivo português. Do mesmo modo, as novas tecnologias exigem hoje uma recomposição dos saberes assim como elas representam uma solução possível à crise do trabalho. Uma das causas apontadas desta crise consiste precisamente na rejeição da organização tayloriana do trabalho por parte de uma população activa hoje muito mais qualificada.

No entanto, a abordagem que nos parece ter melhor aprofundado a relação entre sistemas de formação e de produção é a abordagem dita "societal"¹². Estes autores demonstram que a hierarquização dos trabalhadores resulta de comportamentos individuais de mobilidade, mediados pelas estruturas económicas e institucionais. Os sistemas educativo e produtivo não podem, portanto, ser estudados isoladamente, assim como não se pode isolar a Qualificação do trabalhador da Qualificação do emprego. Sistema de formação, sistema de produção e sistema de relações colectivas do trabalho apresentam, em cada sociedade, formas de articulação e de coerência específicas. Um dos objectivos desta pesquisa consiste em caracterizar os modelos organizacionais específicos da indústria portuguesa.

A Qualificação aparece assim produzida não só nas instituições de formação mas na totalidade do espaço social. A esfera da formação produz uma parte da Qualificação dos trabalhadores, as relações industriais codificam a Qualificação e condicionam a circulação da mão de obra, a esfera produtiva produz, ao mesmo tempo que utiliza, Qualificações.

b) *Qualificação e modelos organizacionais*

Como já referido, a Qualificação é também constituída pela experiência profissional. Vários termos são utilizados para designar esse saber, indispensável à regulação ao quotidiano da actividade de produção, saber prático, informal, empírico, específico. As suas características principais são de nascer na situação de trabalho e de ser dificilmente transmissível.

É inegável que as diversas técnicas de produção pedem organizações do trabalho diferentes¹³, apresentando, por exemplo, taxas de enquadramento muito diversas ou proporções de pessoal não-qualificado muito diferenciadas. Da mesma maneira, a evolução tecnológica modifica a hierarquia e a natureza das Qualificações. Assiste-se a um movimento constante de criação/destruição de saberes; no entanto falar de desqualificação ou de requalificação supõe ter uma referência, uma “Qualificação - padrão” cuja existência é duvidosa. Parece-nos mais pertinente tentar saber se existe uma tendência para a polarização ou, pelo contrário, para a convergência das Qualificações.

Apesar da existência reconhecida de um “trend tecnológico”, todos os analistas concordam para recusar a existência de um determinismo técnico e apontam, pelo contrário, para a existência de alternativas tecno-organizacionais. Na maioria dos casos existem várias técnicas entre as quais é possível escolher. Observou-se que a escolha vai frequentemente para a técnica que permite manter a antiga organização do trabalho: os obstáculos à introdução das novas tecnologias aparecem ser assim mais de natureza social que técnica ou mesmo financeira como o está a exemplificar agora o caso português¹⁴.

c) *Qualificação e flexibilidade*

Os desafios postos pelas novas tecnologias jogam-se predominantemente ao nível da empresa. Por isso, se assiste a uma “reabilitação” teórica e política da empresa e, dentro desta, da dimensão humana e social.

A empresa apresentava-se tradicionalmente como um intermediário relativamente passivo entre:

- Os mercados dos produtos, da tecnologia e do trabalho, mercados que lhe são exteriores.
- E um mercado “interno” constituído pelo colectivo de trabalho. A mobilidade aparece aí como resultado cuja regulação sociais e institucionais, regida por regras de aplicação define o “espaço de Qualificação”, ié, define as formas de produção, circulação e utilização das Qualificações.

Fala-se hoje de um processo de complexificação e extensão da empresa, investida de um papel activo na sociedade. A empresa não aparece só como um lugar de combinação de factores de produção mas como um lugar de integração e de diferenciação social, uma “matriz organizacional” da sociedade.

Quando o progresso técnico segue uma “linha direita tecnológica”, a estratificação do emprego não está posta em causa. Pelo contrário, uma “viragem tecnológica” (como a que está em curso com as tecnologias da informação) destroi o seu equilíbrio anterior, exigindo novas normas de regulação. Por exemplo, as classificações constituem factores de rigidez potencial e tendem a bloquear a emergência de novos comportamentos. Os critérios de classificação da maioria das novas profissões (ex: operadores), estão ainda por definir. De facto, não se trata só de reconhecer um determinado grau de complexidade a um conteúdo de trabalho, trata-se também de produzir um estatuto socioprofissional para esses trabalhadores e de lhes afectar um lugar na hierarquia das Qualificações. Toda a inovação que supõe uma modificação da organização do trabalho supõe também uma reformulação das regras e dos poderes no seio da empresa, ou seja, supõe “invenções institucionais”. Daí a importância da emergência de novas formas de negociação colectiva, de concertação social, de procura de novos compromissos.

A formação profissional desempenha neste processo um papel central e aparece como o melhor instrumento de transição tecno-organizacional. Fala-se até de um novo estatuto da formação nas relações trabalho-emprego. Em Portugal também, a formação profissional é apresentada como um elemento essencial da modernização¹⁵.

Uma assimilação “ofensiva” das novas tecnologias exige uma elevação da motivação e responsabilidade dos trabalhadores. As novas Qualificações têm que integrar três componentes:

- Os saberes e saber-fazer anteriores, para evitar as rupturas sociais (e a produção de excluídos da modernização).
- Uma formação geral de base mais elevada para aumentar a capacidade de adaptação dos trabalhadores. Aponta-se aqui para a difusão de uma cultura técnica em toda a sociedade, a começar na escola primária.
- Uma componente importante de formação, ou melhor, de formações técnicas específicas, adequadas às necessidades pontuais das empresas para aumentar a competência profissional¹⁶.

No que diz respeito à organização do trabalho, esta perspectiva leva à noção de modelos organizacionais qualificantes. Fala-se então do aumento da transferibilidade, flexibilidade, mobilidade e, sobretudo, de polivalência, vertical e horizontal, encarada agora menos como um instrumento de gestão da mão-de-obra do que como um verdadeiro método de organização do trabalho. Isto significa concretamente, uma oportunidade de homogeneização das Qualificações, de integração das funções.

A modernização consiste simultaneamente na renovação de estruturas tecno-económicas e na invenção de novos comportamentos microeconómicos e sociais, da parte de todos os agentes. A Qualificação aparece como uma mediação obrigatória para esses dois níveis de mudança. Centrar a análise nos processos de produção das Qualificações permite-nos escapar ao determinismo técnico e económico assim como evita reduzir esse fenómeno às leis do mercado ou do capital, reconhecendo-lhe uma certa autonomia. Orientar a pesquisa empírica para a procura das Qualificações necessárias a uma assimilação ofensiva das novas tecnologias em Portugal significa precisamente identificar algumas das estratégias necessárias para a modernização.

Notas

- ¹ Ramon Tortajada in Lucie Tanguy (dir.): "L'introuvable relation formation/emploi". *La Documentation Française*, Paris 1986.
- ² Robert Boyer: *La théorie de la régulation: une analyse critique*, La Découverte, Paris 1986.
- ³ Michel Aglietta, Anton Brender: *Les métamorphoses de la société salariale*. Calmann-Lévy, Paris 1984.
- ⁴ Maria João Rodrigues, *O sistema de emprego em Portugal: crise e mutações*, Dom Quixote, Lisboa 1988.
- ⁵ E, nomeadamente G.S. Becker: *Human Capital*, Columbia Univerisitie Press, New York 1964.
- ⁶ E, em particular, por alguns autores reclamando-se da corrente da regulação
- ⁷ A classificação íntegra, portanto, simultaneamente características do trabalho e características do emprego com uma ponderação nitidamente mais forte para a primeira componente.
- ⁸ Maria João Rodrigues (op. cit.) analisa as razões que levaram à sobreclassificação logo após o 25 Abril 1974. Por outro lado, a obrigação, para as empresas, de acompanhar a progressão salarial de uma progressão nas grelhas de classificação leva a incongruências do género: em Portugal, segundo as estatísticas, o peso dos operários qualificados em relação aos não e semiqualificados é superior ao verificado em qualquer outro país europeu mais rico.
- ⁹ Lucie Tanguy, intervenção no Colóquio *Travail et emploi*, Paris, 16--18 Novembro de 1988.
- ¹⁰ Roberto Carneiro, *Portugal. Os próximos 20 anos*, V vol - Fundação Calouste Gulbenkian - Lisboa 1988.
- ¹¹ Alain d'Iribarne, in: *La qualification du travail, de quoi parle-t-on?*, La Documentation Française, Paris 1978.
- ¹² M. Maurice, F. Sellier, J.J. Silvestre, *Politique d'éducation et organisation industrielle en France et en Allemagne*, PUF Paris 1982.
- ¹³ Ver, nomeadamente:
. Joan Woodward, *Organização Industrial - Teoria e Prática*, Atlas, São Paulo, 1977 (1. ed: 1965).

- . Jean-Claude Tarondeau, *Produits et technologies*, Dalloz, Paris 82.
- . Henry Mintzeberg, *Structure et dynamique des organisations*, Ed. d'Organisation, Paris 1982.
- ¹⁴ Cf. vários artigos tratando deste ponto no nº 2 da revista *Novos Desafios*, 1988.
- ¹⁵ António Bagão Félix, "Papel da Universidade na Formação Profissional". Intervenção na *sessão solene do ISCTE*, Outubro 1988.
- ¹⁶ Ver os esforços feitos nesse sentido pelos industriais da Marinha Grande. Cf. Maria João Rodrigues, "A gestão de recursos humanos na indústria portuguesa de moldes em contexto de inovação", Intervenção no *3. Congresso da Indústria de Moldes*. Novembro 1988.