

# **ALIENAÇÃO, MOTIVAÇÃO E AS IMPLICAÇÕES POLÍTICAS DA CRISE DE IDENTIDADE DAS CIÊNCIAS HUMANAS**

Carmen Pires Migueles\*

O trabalho, seu significado existencial, o papel fundamental da atividade produtiva em integrar o indivíduo num contexto social, determinar sua exclusão e influenciar a construção da sua subjetividade é um tema que atraiu a atenção de pensadores e pesquisadores das mais diversas áreas<sup>1</sup>. Muitas destas discussões esbarram, inevitavelmente, na necessidade de definir o que é trabalho em seu sentido positivo, aquele que produz satisfação, reconhecimento social, oportunidade para expressão estética do indivíduo, e trabalho negativo, ou seja, aquele que produz alienação, sofrimento e degeneração das capacidades humanas. A grande dificuldade de trabalhar este tema é que o conceito de trabalho é extremamente relacional: Está diretamente ligado à produção de bens e serviços, hierarquizados dentro de um sistema de valores que remunera e reconhece a quem produz diferentemente (de acordo com o mesmo sistema simbólico que hierarquiza<sup>2</sup>), assim como à produção de riquezas e a distribuição (desigual) dos resultados. Além disto, na nossa sociedade, o trabalho é uma atividade coletiva, organizada por relações sistêmicas de po-

---

\* Professora da Universidade Santa Ursula.

### *Estudos de Sociologia*

der que tem conseqüências significativas para cada indivíduo que delas participam.

Esta discussão conduziu vários pensadores a diferenciarem tipos de atividades: pelo seu objetivo, pelo tipo de valor que criam, ou tipo de serviço que prestam. Ortiz (1994) chama a atenção para o fato de que atividades em si bastante semelhantes (o cultivo de tomates pelo fazendeiro ou por um “jardineiro de fim-de-semana”) são chamadas por palavras diferentes: trabalho e lazer, e compreendidas de forma diferente. Adam Smith, em “A Riqueza das Nações”, assim como Marx, nos “Manuscritos Econômicos e Filosóficos” e no “Capital”, dentre outros pensadores, dedicaram uma porção considerável das suas linhas ao estudo da atividade humana produtiva. A necessidade de nomear diferentemente estas atividades é derivada, obviamente, do fato de que estas atividades são percebidas de forma distinta por aqueles que as praticam e pelos outros, tem objetivos distintos e o seu fruto tem funções também distintas. Mas não nos cabe aqui examinar em detalhe toda a riqueza e complexidade do tema.

Há um consenso a respeito da centralidade do trabalho para a inserção do indivíduo numa rede complexa e delicada de relações sociais, assim como para a construção da subjetividade de quem o exerce. As preocupações com questões relativas ao trabalho levou pensadores e pesquisadores das ciências humanas e sociais a produzirem uma grande quantidade de trabalhos sobre o fenômeno da alienação dos trabalhadores até mais ou menos meados da década de 1970.

Nos últimos poucos anos vem-se observando a tendência ao abandono dos estudos sobre a alienação e o surgimento de análises sobre a questão da motivação dos trabalhadores. O que se pretende mostrar aqui é que esta mudança não reflete apenas o esgotamento da temática da alienação, mas um conjunto de mudanças profundas não somente nas formas de divisão do trabalho na indústria, dos elementos que agregam valor ao produto final da cadeia produtiva, mas também uma

Carmen Pires Migueles

mudança de paradigma nas ciências humanas e sociais que tornam o estudo da alienação um absurdo em termos teóricos e conceituais. É importante entender a natureza destas mudanças para que possamos nos beneficiar das contribuições destes estudos passados para melhor compreendermos tendências da sociedade atual.

### **Alienação e anomia**

O conceito de alienação tem sido usado em várias disciplinas, denotando, muitas vezes, fenômenos diferentes. A história deste conceito é longa, com referências a ele na filosofia grega e na teologia medieval. Mas é com Hegel, e depois Marx, que o conceito acaba por adquirir o conteúdo com o qual aparece atualmente nas ciências humanas e sociais. Em ambos os casos, pressuposições metafísicas sobre a natureza humana servem de base para a construção (filosófica) da noção de humanidade “ideal”, ou seja, desalienada.

Na literatura mais recente o conceito de alienação aparece com frequência numa abordagem mais “psicossocial”, na qual predomina uma vaga associação entre os fatores da vida moderna, tais como produção em massa, consumo em massa, etc. como geradores de sentimentos de ansiedade, falta de sentido, falta de laços sociais significativos, poder para conduzir a própria vida, etc<sup>3</sup>. A falta de uma teoria que conecte fenômenos sociais ao desenvolvimento da personalidade individual condena estas análises a permanecerem indefinidas, pois precisamente *como* estes fatores afetam os indivíduos permanece amplamente inexplorado. Para que possamos progredir na compreensão do conceito de alienação é necessário que possamos amarrar teoricamente a discussão em conceitos que permitam conectar as forças que transformam as relações sociais à formação da personalidade dos indivíduos. Há duas contribuições clássicas que referem-se fundamentalmente a

### *Estudos de Sociologia*

esta discussão: a de Marx, sobre como a divisão do trabalho na sociedade capitalista e o fetichismo das comodidades leva à alienação, e a de Durkheim, que tenta compreender como o desenvolvimento da industrialização levou ao rompimento de laços sociais fundamentais, gerando o fenômeno da anomia.

Ambos os conceitos, de alienação e anomia, também são conceitos psicossociais nestes autores, mas aí eles contém hipóteses sobre o relacionamento específico entre as condições sociais e os efeitos psicológicos individuais (Lukes, 1972). Também é comum a ambos uma teoria sobre os processos cognitivos. Embora Marx apresente em sua obra uma visão da construção da subjetividade e da consciência do homem como ocorrendo através de um processo dialético que se dá pela participação na vida social, o sistema simbólico desta mesma sociedade (no caso da sociedade capitalista, mais diretamente) é percebido não como formando a própria humanidade do indivíduo, mas como uma superestrutura que o cega para as condições da sua própria exploração, ou seja, a dimensão simbólica é sinônimo de ideologia. Neste sentido, a obra filosófica de Marx está contida no pensamento moderno alemão, do qual retém a dicotomia entre indivíduo e sociedade, e a crença na possibilidade de descobrir uma verdade fundamental através do exercício da razão<sup>4</sup>.

Os processos cognitivos também são de importância central no trabalho de Durkheim: As categorias de pensamento e os esquemas simbólicos compartilhados, base para a concordância das inteligências, permite a comunicação entre os indivíduos e a defesa dos mesmos princípios éticos e morais mesmo face à desigualdade econômica. A deficiência do esquema de Durkheim é a já mais que discutida falta de um elemento dinâmico que dê conta das transformações sociais e da questão do poder.

As análises empíricas realizadas sobre material etnográfico colhido em fábricas<sup>5</sup>, no entanto, apontam para necessidade de compatibilizar estas duas abordagens, aparen-

## Carmen Pires Migueles

temente incompatíveis, se quisermos eliminar de forma consistente o teor metafísico sem cair na armadilha da superficialidade sob pretexto de isenção observada em muitos estudos. O que causa o fenômeno da alienação na indústria não é só a separação do indivíduo da sua atividade, como Marx propõe, mas também a separação do indivíduo da sociedade, no sentido Durkheimiano, pois a extrema concentração do poder no local de trabalho e a manipulação das estratégias comunicativas que esta permite impede que o indivíduo participe, significativamente (que a ação tenha significado para ele e para o grupo ao qual ele pertence), do contexto social da fábrica. A grande dificuldade que se apresenta é que este enquadramento do indivíduo à sociedade, uma pré-condição para o tipo de solidariedade proposta por Durkheim, é exatamente o que Marx chama de alienação, sendo, portanto, para Marx, um processo altamente negativo, pois se a sociedade está organizada sob os princípios da economia política capitalista, este enquadramento individual se torna sinônimo de submissão e exploração.

É curioso notar, no entanto, que não só estas análises são historicamente situadas, no pensamento moderno alemão e francês respectivamente, como também estão historicamente situadas as relações sociais que elas buscam explicar: a divisão capitalista do trabalho e os efeitos negativos da fragmentação das atividades produtivas (tal como analisada por Braverman, 1974), e o tipo de distribuição desigual dos frutos do trabalho coletivo como resultado da posse, por poucos, dos meios e instrumentos de produção (no caso da análise Marxista).

Para que nós possamos nos beneficiar dos conhecimentos acumulados sobre a divisão do trabalho capitalista, é necessário que compreendamos não só como a natureza desta divisão mudou, como os fatores geradores de valor mudaram, especialmente de 1960 para cá, mas também como as pressuposições teóricas mudaram, redirecionando o foco da

### *Estudos de Sociologia*

análise, e repensarmos quais são as conseqüências disto. Vamos explorar brevemente a natureza da transformação na divisão do trabalho, para depois retomarmos esta discussão no item referente à motivação.

### **As transformações na divisão social do trabalho**

Para ancorar esta discussão, vamos nos centrar brevemente na produção de valor na era da produção em massa e hoje. O conhecido paradigma de Adam Smith, de divisão do trabalho em seus movimentos básicos para aumentar a produtividade do trabalhador, assim como as teoria de Taylor, permitiram às organizações industriais gerarem o maior crescimento da produtividade do trabalho da história. No entanto, como os países então chamados de terceiro mundo perceberam no bolso, o diferencial de riqueza gerado pelo know-how tecnológico era enorme. Não era só uma questão de decompor o trabalho, mas de decompô-lo associado a uma tecnologia produtiva adequada. A desvantagem dos produtores de produtos primários e matérias-primas em geral era óbvia, e levou muitos Estados a investirem em indústrias de bens de capital na tentativa de alavancar um processo de desenvolvimento.

Poucas indústrias, em poucos países, graças ao know-how tecnológico exclusivo que detinham, competiam com folga por mercados para seus produtos<sup>6</sup>. Como o know-how tecnológico era o elemento fundamental que agregava valor ao produto final, e a competição era bastante reduzida se comparada a atual, uma maior lucratividade advinha precisamente de uma maior quantidade de produto produzida. Esta foi a era da exploração do trabalho por excelência. Os trabalhadores de chão-de-fábrica eram massacrados por uma rotina extremamente maçante, sua cota de participação na fabricação

## Carmen Pires Migueles

se restringia a uma porção muito fragmentada do produto final, e a desqualificação do trabalho industrial (em comparação ao artesanal do modo de produção anterior) permitia aos capitalistas uma manipulação bastante folgada dos salários e das condições de trabalho.

À partir da década de 60 aproximadamente, podemos presenciar a difusão destas tecnologias pelo mundo. Primeiro Japão, depois tigres (Hong Kong, Coréia, Taiwan e Singapura) e gatinhos (Tailândia, Malásia e China) asiáticos<sup>7</sup> entram na competição por mercado com produtos bastante similares aos produzidos na Europa e nos EUA. A tecnologia, que garantia um maior valor agregado ao produto das empresas dos países desenvolvidos, deixa de ser uma exclusividade sua. Com o aumento da oferta e do número de fornecedores, os clientes passaram a ter mais escolha na hora de comprar seus produtos. Uma série de serviços adicionais passaram a agregar valor ao produtos industrializados. Aqueles que não pudessem oferecer garantia de qualidade, prazos de entrega compactuados, variedade e flexibilidade do produto começam a perder mercado<sup>8</sup>.

A velha estrutura hierárquica e autoritária da empresa da era da produção de massa começa a perder sua razão de ser. Produzir quantidade não mais garante a posição de uma empresa no mercado. É necessário produzir com qualidade e em prazos compactuados com os clientes. Na década de 80 os japoneses mostraram para o ocidente, com seus círculos de qualidade e participação dos empregados na reorganização do trabalho e nas melhorias dos processos produtivos, que competitividade e sobrevivência dependiam da capacidade da empresa de agregar qualidade e inovações constantes aos seus produtos. O resto do mundo aprendeu a lição. No final da década de 80 e começo da década de 90 os americanos respondem com a reorganização das empresas em torno de processos flexíveis, ou reengenharia. Dão o golpe final na antiga empresa da era da produção de massa.

### *Estudos de Sociologia*

Agora, um tipo diferente de motivação do trabalhador passa a agregar um valor fundamental ao produto ou serviço de qualquer empresa. E, que ironia! Para desespero dos administradores, num primeiro momento, os trabalhadores, acostumados a rotina alienante da antiga estrutura, costumam adaptar-se ao novo processo, teoricamente mais humano, de reorganização das atividades produtivas<sup>9</sup>. Nota-se, à partir da década de 80, uma inundação de estudos sobre o tema. A alienação dos trabalhadores de chão-de-fábrica passa a ser um entrave à própria expansão da empresa capitalista. O discurso de comunhão de interesses entre trabalhadores e empresa se difunde nos meios de comunicação, e é assimilado graças a circunstâncias extremamente favoráveis<sup>10</sup>

Peter Drucker analisa com bastante perspicácia esta transformação. Se durante a era da produção em massa o acesso à riqueza dependia da posse de meios e instrumentos de produção, que possibilitavam ao capitalista extrair mais valia do trabalho alheio, hoje estes fatores não garantem a sobrevivência das empresas, e muito menos a sua expansão. O conhecimento passou a ser o fator fundamental de geração de lucro (Bill Gates que o diga!). Isto significa que as transformações que estamos vivenciando são parte de uma verdadeira revolução: os fatores geradores de riqueza se alteraram, as formas de organização social do trabalho também, e o Estado moderno, que surgiu na época das revoluções burguesas, está passando por um processo inevitável de transformação da sua estrutura e função. Um sistema meritocrático calcado sobre a produtividade do trabalho intelectual vem se tornando a ideologia dominante. Não adianta apenas trabalhar, não adianta apenas produzir, é necessário trabalhar e produzir de forma criativa e inovadora.

Em termos sociais, Drucker aponta para a tendência de termos dois grupos sociais bastante distintos: o dos trabalhadores de serviços e o dos trabalhadores do conhecimento. A diferença fundamental entre um e outro sendo precisamente a

Carmen Pires Migueles

quantidade e a qualidade de capitais educacionais e culturais acumulados que lhes possibilitam produzir mais ou menos valor econômico. Os trabalhadores de serviços, podendo produzir apenas pequenas melhorias através de sugestões de como melhorar os processos e produtos nos quais trabalham, produzem, portanto, pouco “valor”, e os trabalhadores do conhecimento, gerando as inovações e estratégias de longo alcance, realizam o trabalho que gera efetivamente maior valor. Os sistemas de remuneração por habilidades e competências remuneram diferentemente estes dois grupos dentro da empresa moderna. Os trabalhadores de serviços ou de chão-de-fábrica sendo remunerados por habilidades e os do conhecimento por competências<sup>11</sup>. Um sistema de remuneração que atrela desempenho, resultados, e atitudes como cooperação, empenho e capacidade de relacionar-se socialmente, e capacidade do empregado de contribuir efetivamente com a geração de valor pela empresa.

### **Motivação**

Mas o que é então motivação? As conclusões de muitos trabalhos sobre o tema indicam em uma direção: trabalho motivante é aquele que permite ao trabalhador ser reconhecido pela atividade que executa, ver significado nesta atividade, ter responsabilidade sobre sua própria rotina, se sentir parte de um time, com objetivos a serem alcançados e estratégias unificadoras do esforço coletivo<sup>12</sup>. Mas, espera aí! Isto não significa sentir satisfação através da participação numa divisão de trabalho em que o excedente produzido vai para outro indivíduo, ou grupo de indivíduos (capitalista ou acionista)? Ver o significado da atividade não significa partilhar, em grande medida inadvertidamente, de um determinado conjunto de valores, organizados numa certa rede de significados, em que o indivíduo passa a encontrar um motivo para atuar? Não era

### *Estudos de Sociologia*

isso que Marx chamava de alienação? A resposta a esta pergunta não é necessariamente sim. A alienação em Marx está realmente relacionada a esta relação de adesão imediata do indivíduo a uma ordem social, mas o que era realmente grave naquele momento era que o trabalhador, por ser alienado, colaborava para a expansão das desigualdades estruturais do sistema sem perceber que o fazia. A análise da alienação em Marx está amarrada a da divisão social do trabalho construída sobre a instituição da propriedade privada. Hoje em dia, reza o ideologia oficial da empresa, não existem mais trabalhadores e patrões no sentido tradicional, mas são todos colaboradores, trabalhando para o sucesso de uma empresa no mercado (onde muitas vezes os acionistas são pequenos investidores e fundos de pensão de trabalhadores, que tem seus recursos administrados por especialistas). De certo modo, talvez se pudesse dizer que a reorganização que está ocorrendo nas empresas é fruto da percepção do valor de cada contribuição individual para o sucesso da organização. É este reconhecimento que permite ao trabalhador criar uma reputação na empresa e sentir-se parte de um time, o que seria uma pré-condição para a motivação de acordo com vários autores<sup>13</sup>.

Não era a dificuldade de perceber esta complementariedade da divisão coletiva do trabalho a causa da anomia descrita por Durkheim? De certa forma. Só que Durkheim partia do pressuposto de que os homens nasciam com potenciais e características distintas, e que a divisão social do trabalho refletia esta diferença, enquanto que nós reconhecemos que de modo geral as pessoas estão limitadas por uma contingência inicial, que põe a seu dispor recursos diferenciados e limitam as suas possibilidades de sucesso de maneira desigual. Mesmo que a propriedade de meios e instrumentos de produção não seja mais o fator decisivo de sucesso, os limites de contingência inicial ainda se impõe de maneira bastante óbvia na divisão social do trabalho.

## Carmen Pires Migueles

Sob as novas formas de gestão, reconhece-se finalmente que os trabalhadores de chão-de-fábrica pertencem ao mesmo tipo de humanidade que os gestores e outros grupos profissionais, e que portanto têm outras necessidades além de emprego e salário. A empresa se propõe a atender a estas necessidades e a criar, portanto, as condições para que os trabalhadores obtenham satisfação com seu trabalho. O que, obviamente, lhes cai muito bem, pois o tipo de trabalho que passou a agregar valor ao produto final de qualquer empresa não pode mais ser extraído da força de trabalho através da supervisão direta mas somente através do desejo do trabalhador de participar nesta produção de valor – ninguém inova e cria por pressão. Delegação, responsabilidade e administração por resultados passam a ser palavras de ordem no mundo da indústria moderna. É a união do útil ao agradável. Mas quais são as implicações disto?

O que faz, por exemplo, com que alguns indivíduos sintam satisfação na execução de tarefas operárias enquanto outros necessitem de satisfações, digamos, qualitativamente diferentes? Como se criam subjetividades que levam os indivíduos a se auto-avaliarem como merecedores de trabalhos operários ou de “conhecimentos”? Ou seja, como a reprodução da desigualdade está se processando sob a nova maneira de produzir, e qual é a sua relação com a pretendida motivação dos trabalhadores? Formas muito mais sutis de controle vêm se estabelecendo dentro das empresas modernas, mas as ciências humanas e sociais se apresentam relativamente mudas a este respeito. Não seria o medo pós-moderno de generalizações? O medo de atribuir aos indivíduos valores, preocupações e visões de mundo que não lhes são próprias? Não seria isto fruto do desejo extremamente “democrático” de dar “poder de fala” aos trabalhadores, dar a eles o direito deles mesmo definirem a sua situação? O relativismo pós-moderno torna, sem dúvida conceitos como o de alienação de uma arrogância absurda, pois quem é o filósofo ou o

### *Estudos de Sociologia*

cientista para determinar que a maneira como certos grupos de indivíduos vêem o mundo está distorcida ou até mesmo errada? Esta postura relativa tem méritos indiscutíveis: se não podemos atribuir verdades à realidades alheias, todas as formas de totalitarismo perdem o sentido (não foi sob a pretensão de conduzir uma massa de operários alienados ao seus “interesses reais” que o totalitarismo de esquerda tomou corpo?). Mas isto significa dizer, então, que o estudo das ideologias passou a ser uma mera constatação da situação?

Buscando fugir do cinismo do relativismo absoluto, será que não nos cabe pensar em construir em cima da modernidade e da pós-modernidade, depois deste surto que desconstrução? Ou será que não há outro caminho a não ser constatar, debater a constatação e sucumbir à ela? Ou será que ao constataremos que a nossa sociedade evolui na direção de dividir-se em hierarquias construídas sobre formas diferentes de acesso à cultura e a educação, não seria o caso de repensarmos uma atuação política no sentido de minimizar os efeitos das desvantagens estruturais sobre a divisão dos frutos do trabalho coletivo, ou seja, se vamos instituir um sistema meritocrático, que ele seja baseado efetivamente no mérito (como esforço e empenho em produzir) e não numa hierarquização inconsciente de formas de atividades, que atribui mais valor a umas do que as outras como resultado de uma adesão pré-lógica a sistemas de classificação internalizados, e construídos sobre acessos desiguais à educação e à cultura.

Mas como as ciências humanas e sociais podem contribuir para a compreensão das transformações do trabalho escapando do panfletarismo do “discurso engajado”, que se repete há anos e é incapaz de dar conta das transformações observáveis na sociedade e na economia? E como, ao escapar do discurso engajado, podemos chegar a conclusões gerais o suficiente para escapar do relativismo excessivo das correntes pós-modernas?

## Carmen Pires Migueles

Chama a atenção nesta área a escassez de trabalhos multidisciplinares, que possam contribuir para a compreensão das problemáticas complexas que circundam a questão do trabalho, para a qual uma abordagem histórica consistente é fundamental, como este texto indica. O trabalho existe enquanto interação social em fluxo, com significados e atributos que variam no tempo em função das transformações da economia política e a afeta, pois as transformações da economia política, enquanto um processo macro, ocorre precisamente como resultante da combinação da ação de várias empresas atuando em conjunto. Pesquisas empíricas nas empresas são fundamentais: As pesquisas empíricas dão ao pesquisador problemas concretos sobre os quais pensar, e a possibilidade de perceber como, no universo do trabalho, os vários tipos de conhecimento possuídos pelos vários grupos profissionais são valorizados de forma distinta. As categorias mentais que legitimam estas hierarquias de valores (e que são compartilhadas por todos os indivíduos da empresa) são as mesmas que os indivíduos utilizam para fazer uma avaliação (irrefletida) do seu próprio “valor de mercado”, afetando a sua auto-percepção e legitimando o acesso desigual ao status, poder e benefício econômico, ao mesmo tempo que garante a aceitação apriori de uma identidade operária.

Como e porque nós hierarquizamos formas de conhecimentos e tipo de trabalhos? Quais são as bases para a legitimação destas hierarquias? Que fenômenos colaboram para a perpetuação destas diferenciações? O estudo da questão da motivação e/ou da alienação na indústria não podem ser enterrado como uma questão “moderna” e portanto ultrapassada, sob pena das ciências humanas e sociais perderem a capacidade de contribuir para a investigação crítica relevante da sociedade atual e pensar a sua transformação. O estudo da transformação da problemática da alienação para esta da motivação, dentro do contexto da transição das organizações voltadas para a produção em massa para estas orientadas para

### *Estudos de Sociologia*

as necessidades dos clientes é, na realidade, o trabalho de compreender como as transformações econômicas afetam o sistema de relações sociais e as disposições (esquemas de percepção depositados em cada membro de um grupo – Bourdieu, 1977) dos agentes sociais. Ou seja, como a transformação da lógica da produção econômica afeta a “transação cultural”, a lógica da seletividade, a re-contextualização dos atos e discursos, a reinterpretção das necessidades do mercado, a integração e reintegração cultural e a transformação dinâmica das personalidades e é, por sua vez, afetada por estas. A compreensão deste processo não é, e não poderia ser, destituído de implicações políticas. História, antropologia, sociologia e economia têm uma colaboração grande a dar na compreensão deste processo de mudanças, tanto maior quanto mais integradas forem as suas respectivas perspectivas de análise. Embora a contribuição das ciências humanas e sociais nesta área possa ter enorme relevância para a reflexão sobre o tipo de sociedade que queremos construir, percebe-se um vazio em termos de produção acadêmica significativa nesta área, e especialmente na produção teorias que forneçam ferramentas conceituais para pensar problemas que são novos. Depois do funeral da grande narrativa, depois do surto de desconstrução, é preciso superar a crise de identidade destas ciências para não condená-las definitivamente à irrelevância. A saída não está em continuar desconstruindo a modernidade, mas em começar a pensar em alternativas viáveis.

### **BIBLIOGRAFIA**

- APPADURAI. Arjun. “*Is Homo Hierarchicus?*” *American Ethnologist* 3 (1):36-49.
- BAUM, Howell S. *The Invisible Bureaucracy. The unconscious in Organizational Problem Solving*. Oxford University Press. New York, 1987.

Carmen Pires Migueles

- BLAUNER, Robert. *Alienation and Freedom. The Factory Worker and his Industry*. The University of Chicago Press, 1964.
- BOURDIEU, Pierre. *The Logic of Practice*. Standford, Standford University Press, 1990.
- \_\_\_\_\_. *Language and Symbolic Power*. Cambridge, Harvard University Press, 1992.
- \_\_\_\_\_. "Outline of a Theory of Practice". Cambridge Studies in Social Anthropology, Cambridge University Press, 1977.
- BRAVERMAN, Harry. *Labor adn Monopoly Capital. The Degradation of Work in the Twentieth Century*. New York, Monthly Review Press, 1974.
- BURANOY, Michael. *Manufacturing Consent*. University of Chicago Press, 1979.
- DOUGLAS, Mary. *Pureza e Perigo*. Lisboa, Perspectivas do Homem, Edições 70.
- \_\_\_\_\_. *How Institutions Think*. New York, Syracuse University Press, 1986.
- DRUCKER, Peter. *Sociedade Pós-Capitalista*. São Paulo, Livraria Pioneira Editora, 1994.
- DUMONT, L. *Homo Hierarchicus*. São Paulo, EDUSP, 1992.
- \_\_\_\_\_. *O Individualismo. Uma perspectiva antropológica da ideologia moderna*. Rio de Janeiro, Editora Rocco, 1975.
- DURKHEIM, Emile. *The Division of Labor in Society*. The Free Press, New York/London, 1964.
- FROMM, Erich. *Marx's Concept of Man. With a Translation from Marx's Economic and Philosophical Manuscripts*. 1961.
- GIDDENS, Anthony. *Central Problems in Social Theory. Action, Structure and Contradiction in Social Analysis*. London, The Macmillan Press, 1979.
- HAMMER, Michael & James Champy. *Reengenbaria Revolucionando a Empresa*. Rio de Janeiro, editora Campos, 1994.

## *Estudos de Sociologia*

- KANTER, Rosabeth Moss. *The Change Masters. Innovation & Entrepreneurship in the American Corporation*. New York, Touchstone Books, Simon & Schuster, 1983.
- LUKES, Steven. "Alienation and Anomie". In: *Philosophy, Politics and Society*. P. Laslett, W.G. Runciman & Q. Skinner ed. Oxford, Basil Blackwell, 1971.
- ORTIZ, Sutti. "Work, the division of labor and cooperation". In: *Tim Ingold. Companion Encyclopaedia of Anthropology*. London, Routledge, 1994.
- SAHLINS, M. *Cultura e Razão Prática*. Rio de Janeiro, Zahar editores, 1990.
- SCHACHT, Richard. *Alienation*. New York, Anchor Books, Double & Company Inc, 1971.

## NOTAS

<sup>1</sup> Por exemplo: ARGYRIS, C. *Personality and Organization. The Conflict Between System and the Individual*. New York, Harper & Row Publishers, 1975; ERIKSON, K. & S. P. Vallas eds. *The Nature of Work. Sociological Perspectives*. American Sociological Association and Yale University Press, 1990; FLEURY M. T. & R. Fisher ed. *Cultura e Poder nas Organizações*. São Paulo, Atlas, 1990. HARRIS, R. *Power and Powerlessness in Industry: An Analysis of Social Relations of Production*. London. Tavistock Publications Ltd., 1987. KOHN, M. & C. Schooler. Occupational Experience and Psychological Functioning: An Assessment of Reciprocal Effects. *American Sociological Review*, 1973, v. 38 (February):97-118. KONDO, Dorinne. *Crafting Selves, Power, Gender and Discourse of Identity in a Japanese Workplace*. Chicago, University of Chicago press, 1990. KUNDA, G. *Engineering Culture, Control and Commitment in a High-Tech Corporation*. Philadelphia, Temple University Press, 1992. MARSICK, V. & Watkins Karen. *Informal and Incidental Learning in the Workplace*. New York, Routledge, 1990; TANAKA, H. *Personality in Industry. The Human Side of a Japanese Enterprise*. London, Pinter Publishers, 1988; WILLIS, Paul. *Learning to Labor. How Working Class Kids Get Working Class Jobs*. New York, Columbia University Press, 1981. CASEY, C. *Work, Self, and Society after Industrialism*. London/New York, Routledge, 1995, dentre muitos outros.

<sup>2</sup> Eu me refiro aqui à valorização diferenciada dos trabalhos intelectual e manual que pressupõe uma superioridade implícita do primeiro em relação ao segundo. Segue daí a noção clara na era da produção de massa (e viva hoje) de que trabalho intelectual está para o trabalho manual assim como concepção está

## Carmen Pires Migueles

para execução, empresário para operário, elite para massa e assim por diante. Esta valorização diferenciada das contribuições individuais pelo tipo de trabalho executado torna natural as diferenças de acesso ao fruto do trabalho coletivo e a desvalorização das formas de saber e contribuir dos operários. Sobre a relação entre sistema simbólico e prática social ver Bourdieu, 1977 e Douglas, M. *Pureza e Perigo*, Perspectivas do Homem ed. sem data.

<sup>3</sup> Ver, por exemplo, JOHNSON, Frank ed. *Alienation, Concept, Term and Meanings*. New York/London, Seminar Press, 1973; GEYER, F & W. Heinz ed. *Alienation, Society and the Individual*. New Brunswick/London, Transaction Publishers, 1992; MIZRUCHI, Ephraim H. Alienation and Anomie: Theoretical and Empirical Perspectives. In: I.L. Horowitz ed. *The New Sociology . Essays in Social Science and Social Theory in Honor of C. Wright Mills*. London/ New York, 1970; SCOTT, Marvin B. The Social Sources of Alienation. *Idem*. TAVIS, Irene. Changes in the Form of Alienation. The 1900's Vs. The 1950's. In: *American Sociological Review*, v. 34, 1968 p.46-57.

<sup>4</sup> Ver Dumond, 1975. Por esta afirmação eu não tenho a intenção de reduzir a complexidade do pensamento de Marx, ou afirmar que ele ignore, em sua análise, o fato dos homens serem seres sociais que passam a existir como tais vivendo em sociedade. Esta relação é bastante clara nos textos de Marx, especialmente nos Manuscritos, e Giddens (1971) aponta, com razão, para o fato de que, para Marx, “alienation of men from their “species-being” is a social separation from socially generated characteristics and propensities” (p.16). No entanto, o termo alienação nos trabalhos de Marx retém um caráter filosófico abstrato, ao qual é inerente algumas pressuposições sobre a natureza humana. É parcialmente este conceito ideal de homem que serve de base à sua crítica da economia política capitalista e a noção de que a realização completa das potencialidades do homem ocorreriam após uma mudança fundamental nas relações aí existentes. De certa forma, a noção Hegeliana de que a relação ideal entre indivíduo e sociedade pressupõe o auto-conhecimento individual e a compreensão racional das forças sociais – que levariam ao encontro ideal do indivíduo conhecedor de si mesmo e o tecido social – está presente na discussão de Marx sobre a alienação. Embora Marx tenha buscado, conscientemente, uma compreensão sociológica e histórica do homem, os traços filosóficos da compreensão da alienação persistem em seu trabalho.

<sup>5</sup> Ver MIGUELES,, Carmen. *Strategies and Circumstances of socialization in an industrial organization*. Tese de Doutorado defendida na Universidade de Sophia, Tóquio, Japão, primeiro semestre de 1998.

<sup>6</sup> Naturalmente que a vantagem comparativa destes países não pode ser compreendida como advindo unicamente do know-how tecnológico. O fato deles deterem o know-how é decorrente de um longo processo de acumulação capitalista, investimentos em escala de produção e pesquisa científica. A exclusivi-

## *Estudos de Sociologia*

dade do acesso ao know-how, e a sua difusão mais tarde para outros países, é para ser compreendida, neste texto, em relação às mudanças na divisão social do trabalho que esta gerou. Ver: KENNEY & FLORIDA, 1993, PIORE & SABEL, 1984 op. cit e ABEGGLEN, J. *Sea Change*. New York, The Free Press, 1994.

<sup>7</sup> Ver ABEGGLEN, J. 1994. Op. cit.

<sup>8</sup> Ver, por exemplo, DRUCKER, Peter. *Sociedade Pós-Capitalista*. Livraria Pioneira Editora, 1994; HAMMER, M. & J. Champy. *Reengenharia Revolucionado a Empresa*. Rio de Janeiro, Editora Campos, 1994; KENNEY, M. & R. Florida. *Beyond Mass Production. The Japanese System and Its Transfer to the U.S.* New York, Oxford University Press, 1993. LASH, S. & U. John. *The End of Organized Capitalism*. Cambridge, Polity Press, 1987. MANNARI, H. & R. Marsh. *Modernization of the Japanese Factory*. Princeton, Princeton University Press, 1976; PIORE, M. & C. F. Sabel. *The Second Industrial Divide. Possibilities for Prosperity*. New York, Harper Torchbooks, 1984; TOMASKO, R. M. *Rethinking the Corporation, The Architecture of Change*. American Management Association, AMACOM, 1993.

<sup>9</sup> A preocupação dos administradores e pesquisadores com a questão da motivação é bem anterior a esta data, ma o assunto só toma corpo quando a necessidade se faz mais premente. Inúmeros artigos foram publicados sobre o tema da motivação. Vários deles podem ser encontrados no periódico *American Sociological Review* e *Harvard Business Review*. Neste último, os artigos de interesse para estudiosos do tema foram reimpressos e reunidos numa série chamada "Motivation Series", *Selected Reprints from Harvard Business Review*. N. 2.081, Harvard College, 1970. No entanto, para o mesmo período mas fora do meio acadêmico, a idéia de produtividade estava relacionada com a redução do desperdício de tempo e recursos, ou seja, com o aumento da quantidade produzida com um mínimo de desperdício (de acordo com grupos de empresários do setor petroquímico entrevistados no Brasil). Na década de 80, o foco muda para qualidade, variedade e criatividade agregadas à uma linha de produtos. Sobre a percepção da importância do aproveitamento do conhecimento dos empregados para a competitividade ver NONAKA, I. & TAKEUCHI, H. *The Knowledge Creating Company*. New York, Oxford University Press, 1995.

<sup>10</sup> O discurso da qualidade se difunde nas fábricas no período pós-guerra fria, em que o capitalismo saia vitorioso. Além disto, a capacidade de competir com produtos estrangeiros passa a ser percebida, da direita ao centro-esquerda, como fundamental para o enriquecimento e melhoria das condições de vida dos trabalhadores, levando a maior geração de empregos e recursos para serem investidos em saúde e educação.

<sup>11</sup> COOPERS & LYBRAND. *Remuneração por Habilidades e por Competências*. São Paulo, Editora Atlas, 1997.

## Carmen Pires Migueles

<sup>12</sup> Ver, por exemplo, HERZBERG, Frederick. One More Time: How do You Motivate Employees? Harvard Business Review, January-February 1968, Number 68108 e PAUL, Willian, K. ROBERTSON & F. HERZBERG, Job Enrichment Pays Off. Harvard Business Review, March-April 1969, N. 69209.

<sup>13</sup> Inclusive estes da nota de pé de página acima.