



Laboreal

Volume 18 N°2 | 2022
Modos de vida e trabalho

Trabalhadores, no plural

Trabajadores, en plural

Travailleurs, au pluriel

Workers, in the plural

Serge Volkoff

Tradutor: Flora Vezzà (floravezza@gmail.com)



Edição electrónica

URL: <https://journals.openedition.org/laboreal/19974>

DOI: 10.4000/laboreal.19974

ISSN: 1646-5237

Tradução(ões):

Trabajadores, en plural - URL : <https://journals.openedition.org/laboreal/20045> [es]

Editora

Universidade do Porto

Refêrencia eletrónica

Serge Volkoff, «Trabalhadores, no plural», *Laboreal* [Online], Volume 18 N°2 | 2022, posto online no dia 20 dezembro 2022, consultado o 20 dezembro 2022. URL: <http://journals.openedition.org/laboreal/19974> ; DOI: <https://doi.org/10.4000/laboreal.19974>

Este documento foi criado de forma automática no dia 20 dezembro 2022.



Creative Commons - Atribuição-NãoComercial 4.0 Internacional - CC BY-NC 4.0
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>

Trabalhadores, no plural

Trabajadores, en plural

Travailleurs, au pluriel

Workers, in the plural

Serge Volkoff

Tradução : Flora Vezzà (floravezza@gmail.com)

NOTA DO EDITOR

Manuscrito recebido em : 02/08/2022

Aceite após peritagem : 12/08/2022

- 1 Foi uma das últimas publicações de Antoine Laville. Uma versão escrita (Laville, 2004) apareceu depois de sua morte, que ocorreu no fim de 2002. Laville a tinha escrita, com pequenos retoques, a partir de uma comunicação oral, de mesmo título, feita em Aix-en-Provence em março de 2001, durante as jornadas temáticas consagradas à obra de Alain Wisner; é o texto dessa apresentação oral que será comentado aqui.
- 2 É, portanto, um texto “encomendado”, mas esta encomenda foi oportuna, por pelo menos três razões: o contexto sociodemográfico e a sua evolução, com uma população activa cada vez mais heterogênea; a estruturação institucional da pesquisa sobre este tema na França (em particular com a criação, dez anos antes, do *Centre de Recherche sur l'Expérience, l'Age et les Populations au Travail* - Creapt); e as preocupações científicas, epistemológicas e mesmo éticas que Antoine Laville há muito vinha desenvolvendo a esse respeito e que considerava importante apresentar. Vamos discutir esses três elementos aqui.

1. Uma população ativa mais heterogênea

- 3 A evolução demográfica da população economicamente ativa nas últimas décadas na França - e em muitos outros países industrializados, embora não ao mesmo tempo ou

no mesmo ritmo - pode ser resumida bastante bem recorrendo-se à metáfora do "golpe de sanfona".

- 4 Nos últimos 25 anos do século XX, os *baby boomers*, ou seja, os muitos que nasceram entre os anos 1946-1973, contribuíram principalmente para o aumento das idades medianas. Este movimento geral de estreitamento das faixas etárias na pirâmide por idade acentuou-se, tanto pelo efeito de uma entrada mais tardia dos jovens na vida activa (havia cerca de 100.000 estudantes adicionais por ano), como da utilização ainda generalizada de múltiplas formas de saída antecipada, por aposentadoria ou *pré-retraite* [1].
- 5 No início dos anos 2000, a tendência se inverteu – e o texto de Laville é contemporâneo dessa virada. Os primeiros *baby boomers* aproximavam-se ou atingiam a idade da aposentadoria, mas as coortes subsequentes aumentaram o peso relativo dos cinquenta e poucos anos. A *pré-retraite* foi severamente restringida e as reformas previdenciárias, iniciadas ou planeadas, atrasaram as idades legais de aposentadoria. No outro extremo da estrutura demográfica, cessou o aumento das faixas etárias no primeiro emprego: a taxa de emprego das pessoas com menos de 25 anos deixou de cair e manteve-se mais ou menos estável desde então. A faixa de idade da população trabalhadora, portanto, se alongou.
- 6 Essa disposição desigual das faixas etárias não era propriamente uma novidade na França, mas remetia a uma época sobre a qual a maioria dos responsáveis, em empresas ou administrações, pouco ou nada conhecia: os anos 1960 e 1970, quando a escolaridade ainda era em sua maioria curta e a idade legal de aposentadoria era de 65 anos.
- 7 Este movimento de diferenciação das faixas etárias – que continua desde então (Volkoff, 2012) – é obviamente acompanhado por uma maior diversidade nas áreas relacionadas à idade, que Laville enumera aqui de passagem: estado funcional, experiência, competências; poder-se-ia acrescentar: as condições de trabalho ou as mudanças vivenciadas anteriormente, as formas de transmissão do saber profissional, etc. Além disso, a diversidade também aumentou por muitas outras razões: crescimento relativo da força de trabalho feminina, uso irregular de contratos de trabalho temporário, reorganizações e reestruturações mais frequentes, novos usos de ferramentas digitais, subcontratação, mas também mobilidade geográfica e novas composições familiares mais numerosas.
- 8 Pode-se pensar que essa variedade signifique boas notícias. Tanto melhor se as mulheres e os homens que trabalham em tal setor, tal profissão, tal empresa, forem portadores e portadoras de toda uma gama de "recursos humanos" - adotando-se este termo aqui, não para fins de seleção como Laville lamenta, mas sim de cooperação e enriquecimento mútuo. Mas esse teria que ser o objetivo, ao invés dos processos de padronização que levam, nas palavras dele, “na melhor das hipóteses a reduzir essa diversidade, na pior a negá-la” (Laville, 2004, p. 28, tradução livre). Também seria necessário que os modos de organização, nas empresas e nas administrações, se libertassem de um suposto imperativo de intensificação do trabalho, forma dominante de uma “busca exacerbada de produtividade”, como coloca Laville. A partir da década de 1990, essa corrida pela produtividade foi redobrada por um desejo de reatividade imediata, gerenciamento da produção no formato *just in time* e um emaranhado de restrições de tempo mais ou menos contraditórios (Askenazy et al., 2006). Em suma, exatamente o oposto desse “maior espaço de manobra” (Laville, 2004, p. 30, tradução livre) que tornaria a diversidade interindividual tolerável, até benéfica.

2. Parcerias de pesquisa de longo prazo

- 9 Dos elementos contextuais que acabamos de relembrar brevemente, emergem duas preocupações centrais para a ergonomia. A primeira é a perspectiva de uma longa tendência de aumento das formas de diversidade da população trabalhadora, tendência amplificada por transformações no aparelho produtivo e nas políticas públicas, que demanda uma ergonomia capaz de integrar dimensões de médio e longo prazo em sua abordagem. A segunda é notar o papel estruturante da variável "idade" nesses processos: tanto como componente da variabilidade interindividual quanto intraindividual ("O envelhecimento é duradouro e mutável", disse o filósofo Georges Canguilhem - 1981, p. 13), e como vetor sobre o qual se projetam mudanças nos itinerários pessoais e mudanças no trabalho.
- 10 Por essas razões - e ainda que a criação de uma rede de pesquisa não obedeça a uma abordagem puramente racional - os fundamentos do Creapt, centro de pesquisa com foco dominante nas relações idade/trabalho, nascido em setembro de 1991, compreendeu duas grandes orientações que se mantêm desde então.
- 11 Em primeiro lugar, a necessidade de uma abordagem multinível, nomeadamente em busca de ligações particulares entre ferramentas quantitativas relacionadas com a demografia ou com a epidemiologia ocupacional (ver, por exemplo, Molinié & Volkoff, 2002; Mardon et al., 2013) e análises ergonômicas as mais próximas possível das situações de trabalho (ver, por exemplo, Gaudart, 2000; Thébault, 2014). Essa opção também ficou clara desde o início na própria composição inicial da equipe de pesquisa, com dois ergonomistas da atividade (incluindo o próprio Laville) e dois "quantitativistas" oriundos do sistema estatístico público.
- 12 Em segundo lugar, e é nisso que vamos insistir aqui, o desenvolvimento de um quadro institucional suficientemente estável graças a uma parceria plurianual reunindo empresas, agentes de políticas públicas e organismos de ensino superior ou de pesquisa; por isso a estruturação jurídico-institucional de um "Groupe d'intérêt", que ainda hoje é a do Creapt, foi vista como promissora.
- 13 Os programas de pesquisa apoiados por estruturas deste tipo, na França, são muito diversos em termos de temáticas, disciplinas, âmbito ou tempo de existência, mas têm em grande parte algumas características em comum: um prazo de vários anos, renovável e em muitos casos renovado; deliberações conjuntas regulares (semestrais, no caso do Creapt) entre os parceiros para definição conjunta de projetos de pesquisa e acompanhamento de sua implementação; e, em geral, um funcionamento que torna cada parceiro um contributor (na participação financeira, em tempo-pesquisador, no apoio técnico, etc.) e beneficiário, uma vez que as ferramentas metodológicas e os resultados são compartilhados - além do fato de que uma parte dos estudos são realizados diretamente a pedido de cada um e em seu "terreno".
- 14 Entendemos que um funcionamento coletivo assim estabilizado é propício para lidar com várias das questões que Antoine Laville levanta em seu texto: as variações na homogeneidade ou heterogeneidade das populações no trabalho; os mecanismos de alocação diferenciada de mão de obra "por contratação ou por exclusão devido aos estrangulamentos [do trabalho]"; ou ainda a necessidade de fazer um "estudo retrospectivo dos itinerários de cada um" (Laville, 2004, p. 29, tradução livre).

- 15 Outra vantagem de formar essas parcerias duradouras é fazer circular elementos mais gerais de posicionamento, dos quais os parceiros podem apoderar-se à medida que aí se revêem. No caso do Creapt, trata-se, por exemplo, de uma oportunidade para a *Direction des études et statistiques du Ministère du Travail* colocar a questão da variabilidade no centro de seus sistemas de pesquisa; para que a *Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail* inclua elementos demográficos no seu apoio empresarial; para as próprias empresas, para que abordem o envelhecimento no trabalho a partir de questões relacionadas à experiência, às relações saúde/trabalho de longo prazo, à transmissão dos saberes profissionais.
- 16 Retornar ao questionamento de Wisner: “a qual homem o trabalho deve ser adaptado?” (Wisner et al., 1971), como fez Laville no texto aqui apresentado, foi, portanto, ainda mais pertinente, pois as possibilidades de reflexão coletiva e prolongada sobre este assunto estavam assim abertas.

3. Evitar as armadilhas da seleção

- 17 Para essas reuniões dedicadas ao trabalho de Alain Wisner, Laville escolheu, portanto, retomar um relatório que ele havia escrito trinta anos antes. Nesse relatório, Wisner desmantelou a noção de “operador médio”, estabelecendo, por um lado, que um trabalhador que apresentasse todas as características “médias” era na realidade um ser extremamente raro; por outro lado, que a abordagem que consistia em tomar esse “homem médio” (no masculino, diga-se de passagem) como referência para o design dos meios de trabalho, privou a ergonomia de grande parte de sua pertinência operacional.
- 18 Valendo-se de suas próprias pesquisas e/ou das de Catherine Teiger (ver, por exemplo, Laville, 1989; Teiger & Villatte, 1993), Laville pôde demonstrar facilmente o interesse em trabalhar essa questão da heterogeneidade nos estudos ergonômicos. Mas o importante aqui, a nosso ver, é que ele prolonga o questionamento de Wisner ao colocar diretamente essa embaraçosa questão: ao analisar a diversidade, o ergonomista não corre o risco de alimentar as abordagens de seleção, aquelas mesmo às quais a ergonomia propõe uma alternativa (adaptação do trabalho ao ser humano, e não o contrário)?
- 19 A relevância dessa questão parece talvez óbvia para um leitor da Laboreal hoje – e sem dúvida já para os participantes das reuniões de Wisner em 2001. Mas na comunidade de ergonomistas em escala internacional, há muito se percebiam formas de negação. Permitam-me contar este episódio: no congresso da IEA (International Ergonomics Association) de 1991 em Paris, durante o período de discussão previsto para o final da sessão “Envelhecimento no trabalho”, os participantes iniciaram uma discussão sobre os riscos de consequências prejudiciais e estigmatizantes dos estudos que caracterizavam o “idoso” no trabalho. O acadêmico britânico que presidiu a sessão, visivelmente aborrecido, primeiro brincou com os “queixosos ergonomistas”, depois encerrou o debate vinte minutos mais cedo, alegando que “estas questões não tinham nada a ver com as comunicações precedentes” e que “todos precisávamos de uma pausa”...
- 20 Sem ofensa a este estimado colega, há uma questão real aí, e podemos dar respostas reais, como Laville demonstra aqui com rigor. Ao tomar os próprios processos seletivos

como objeto de estudo, destacamos constrangimentos de trabalho “insuportáveis” assim que constatamos que eles não são “suportados” por um período longo por populações diversas. E deslocando a questão da heterogeneidade, afastando-se de uma análise mais ou menos naturalizada das aptidões para privilegiar a das estratégias de trabalho individuais e coletivas (grosso modo: passar de “como são?” para “como fazem eles? – e como fazem elas?”), enriquecemos consideravelmente a identificação das margens de manobra disponíveis e damos à ergonomia os meios para ampliá-las – um objetivo cada vez mais legítimo.

BIBLIOGRAFIA

- Askenazy, P., Cartron, D., De Coninck, F., & Gollac, M. (2006). *Organisation et intensité du travail*. Octares Editions.
- Canguilhem, G. (1981). Préface. In H. Péquignot (Dir.), *Vieillir et être vieux*. Vrin.
- Gaudart, C. (2000). Conditions for maintaining ageing operators at work – a case study conducted at an automobile manufacturing plant, *Applied Ergonomics*, 31(5), 453-462. [https://doi.org/10.1016/s0003-6870\(00\)00024-7](https://doi.org/10.1016/s0003-6870(00)00024-7)
- Laville, A. (1989). Vieillesse et travail. *Le travail Humain*, 52(1), 3-20.
- Laville A. (2004). A quel homme le travail doit-il être adapté? Une question toujours actuelle pour l’ergonomie. In J. Durrafourg, & B. Vuillon (Dir.), *Alain Wisner et les tâches du présent; La bataille du travail réel* (pp. 27-31). Octares Editions.
- Mardon, C., Buchmann, W., & Volkoff, S. (2013), Un enfoque diacrónico de los TME: uso de datos cuantitativos en una gran empresa. *Laboreal*, 9(1). <https://doi.org/10.4000/laboreal.6085>
- Molinié, A.-F., & Volkoff, S. (2002). *La démographie du travail, pour anticiper sur le vieillissement*. Editions ANACT.
- Teiger, C., & Villatte, R. (1993). Conditions de travail et vieillissement différentiel. *Travail et Emploi*, 16, 27-36.
- Thébault, J. (2014). A transmissão profissional: processo de elaboração de interações formativas em situação de trabalho. Uma pesquisa realizada junto à equipe de cuidados em saúde de um Centro Hospitalar Universitário. *Laboreal*, 10(2). <https://doi.org/10.4000/laboreal.4970>
- Volkoff, S. (2012). Dérives et inerties dans la démographie de la population salariée. In A. F., Molinié, C. Gaudart, & V. Pueyo (Eds.), *La vie professionnelle: âge, expérience et santé à l’épreuve des conditions de travail* (pp. 21-30). Octares Editions.
- Wisner, A., Marcelin, J., & Briotet, A. (1971). *À quel homme le travail doit-il être adapté?* Paris, Laboratoire de physiologie du travail-ergonomie du Cnam, Rapport n° 22.

NOTAS

1. Na França, o termo *pré-retraite* (pré aposentadoria) refere-se a um período de tempo que antecede a idade legal de aposentadoria e durante o qual o trabalhador tem seu contrato de trabalho terminado ou reduzido em carga horária, sendo apoiado por um benefício da segurança social até que atinja a idade requerida. Devido ao significado específico, este termo será mantido nesta versão (Nota da Tradutora).

RESUMOS

Este artigo propõe um comentário introdutório a uma apresentação de Antoine Laville chamada “A que homem o trabalho deve ser adaptado? Uma questão sempre atual para a ergonomia”, que foi apresentada em 2001 durante as jornadas temáticas consagradas à obra de Alain Wisner. Seu objetivo é especificar três aspetos: o contexto sociodemográfico no qual esta reflexão foi publicada, com o aumento dos fatores de diversidade na população trabalhadora; a estruturação institucional da pesquisa sobre tal tema na França daquele período, em particular a criação, dez anos antes, do grupo de pesquisa Creapt, que oferecia novas possibilidades de parceria durável entre empresas e órgãos de pesquisa; e as preocupações científicas, epistemológicas e mesmo éticas que Laville há muito vinha desenvolvendo a esse respeito e que considerava importante apresentar, na perspectiva de integrar a análise da diversidade em uma abordagem da ergonomia, alternativa às políticas de seleção.

Este artículo propone un comentario introductorio a una presentación de Antoine Laville titulada “¿A qué hombre debe adaptarse el trabajo? Una pregunta que sigue siendo relevante para la ergonomía”, y planteada en el 2001 durante una jornada temática dedicada a la obra de Alain Wisner. El artículo busca aclarar tres elementos: el contexto sociodemográfico en el que se publicó esta reflexión, con el aumento de los factores de diversidad en la población activa; la estructuración institucional de la investigación sobre este tema en Francia en esa época, en particular la creación, diez años antes, del grupo de investigación Creapt, que ofrecía nuevas posibilidades de colaboración duradera entre empresas y organismos de investigación; y las preocupaciones científicas, epistemológicas e incluso éticas que Laville abordó durante mucho tiempo y consideró importante explicitar, con el fin de integrar el análisis de la diversidad en una intervención ergonómica, como alternativa a considerar en las políticas de selección.

Cette note propose un commentaire introductif à un exposé d'Antoine Laville intitulé « A quel homme le travail doit-il être adapté ? Une question toujours actuelle pour l'ergonomie », et prononcé en 2001 lors de journées thématiques consacrées à l'œuvre d'Alain Wisner. La note vise à préciser trois éléments : le contexte sociodémographique dans lequel cette réflexion a été publiée, avec l'accroissement des facteurs de diversité dans la population au travail ; la structuration institutionnelle de la recherche sur ce thème en France à cette période, notamment la création, dix ans auparavant, du groupement de recherche Creapt, offrant de nouvelles possibilités de partenariat durable entre entreprises et organismes de recherche ; et les préoccupations scientifiques, épistémologiques voire éthiques, que Laville avait développées de longue date et qu'il a jugé alors important d'explicitar, dans la perspective d'intégrer l'analyse de la diversité dans une démarche ergonomique, alternative aux politiques de sélection.

This article introduces and comments on a presentation made by Antoine Laville, in 2001, in the framework of a scientific meeting about Alain Wisner's works. His presentation was entitled: "To which human being has work to be adapted? A question which remains relevant for ergonomists". The present article aims to enlighten three elements: sociodemographic context at the period when the paper was published, with an increase of diversity factors inside active population; institutional structuration of research on these issues in France, namely the setting up of the scientific network Creapt, offering new possibilities for lasting partnership between companies and research organisms; and several scientific, epistemological and ethical concerns which Laville had developed for a long time, and which he chose to elicit at that moment, with the prospect of integrating analysis of diversity into ergonomics, as an alternative to selection policies.

ÍNDICE

Palavras-chave: diversidade, demografia, parceria, seleção, margens de manobra

Keywords: diversity, demography, partnership, selection, leeway

Mots-clés: diversité, démographie, partenariat, sélection, marges de manœuvre

Palabras claves: diversidad, demografía, colaboración, selección, margen de maniobra

AUTORES

SERGE VOLKOFF

CNAM/CRTD, Gis-CREAPT, CEET, 29 Promenade Michel Simon, 93166 Noisy-le-Grand Cédex
serge.volkoff.visiteur@lecnam.net