

Controle, Conflito e Consentimento na Teoria do Processo de Trabalho: um Balanço do Debate *

José Ricardo Ramalho

Os principais autores da teoria do processo de trabalho retêm de Marx a concepção de que o capitalista quando compra força de trabalho (capital variável), adquire, na verdade, potencial de trabalho. A transformação desse potencial requer do capitalista o controle sistemático do trabalhador através do processo de trabalho. Como propõem Littler e Salaman (1984:54), a “indeterminação do potencial de trabalho” leva o empregador a criar estruturas de controle de modo a transformar a propriedade legal em posse real do trabalho.

A partir de Braverman, a teoria do processo de trabalho considera que, em última instância, a função da gerência capitalista é a conversão da força de trabalho em trabalho, sob condições que permitam a acumulação de capital. Tal função tem de ser realizada em todas as organizações que usam trabalho e pressupondo que a resistência operária, individual ou coletiva, também interfere nesse processo, a gerência vai estar preocupada em controlar o trabalho (Littler, 1990:48).

No debate que vem-se desenvolvendo a partir de *Trabalho e Capital Monopolista* (Braverman, 1974), a questão do controle tem sido uma das mais discutidas. Sua importância é amplamente reconhecida embora sua conceituação seja problematizada; criticam-se as análises que minimizam a presença da resistência e introduz-se a noção de consentimento; discute-se mesmo a aplicabilidade da noção de controle à esfera do processo de trabalho (Turner, 1990:1).

A proposta deste trabalho é apresentar os pontos principais desse debate com ênfase nas questões relativas ao conflito e ao consentimento e indicar as conseqüências dessa discussão para a teoria do processo de trabalho. Trata-se de recompor algumas colocações teóricas de Braverman, enfatizando, contudo, os principais autores que a partir de seu modelo apresentaram alternativas de interpretação e complexificaram a análise da teoria do processo de trabalho. Os argumentos recentes que apontam para o esgotamento dessa teoria como forma de explicação da

* Texto apresentado no GT “Processo de Trabalho e Reivindicações Sociais”, XV Reunião da ANPOCS, Caxambu, MG, outubro de 1991. Quero agradecer aos colegas Alice R. de Paiva Abreu, Antonio Sérgio Guimarães, Bila Sorj, Elina Pessanha, L. A. Machado da Silva, Neide Esterci, Paola Capelin, Regina Morel, Rosilene Alvim e Vera Pereira, pelas críticas e comentários. O texto final, no entanto, é de minha inteira responsabilidade.

organização do trabalho nas sociedades capitalistas também serão considerados, com destaque para os autores que, embora críticos, ainda reconhecem importância no corpo de conhecimento produzido nos últimos anos.¹

A diversidade de interpretações acerca da relação de controle da gerência sobre os operários é observada por Littler (1990:64-65). Segundo o autor, uma delas consiste em supor uma dialética simples e constante entre controle e resistência. De acordo com essa visão, a gerência se encontra estruturalmente na posição de alcançar certos objetivos organizacionais (principalmente lucros), através dos trabalhadores e para tanto assumiria o encargo de organizar as atividades desses. Nesse sentido, a relação hierárquica do controle torna-se elemento estrutural chave da gerência e faz parte das relações econômicas de troca que supõem a geração constante de mais valia e acumulação de capital. As pressões exercidas pela gerência afetariam os interesses econômicos e sociais dos trabalhadores que, em consequência, resistiriam ao controle.

Outra interpretação conceitua a relação de controle como sendo de natureza dual. O empregador estaria diante de um dilema e tensão permanentes: tratar o trabalho como mercadoria ou como não-mercadoria. A relação entre gerente e operário não seria uma relação de mera troca econômica, mesmo sendo a base material chave para a acumulação; pelo contrário, “precisamente porque o capital tem que continuamente revolucionar a produção e dentro dela o papel do trabalho, ele não pode confiar apenas no controle e na coerção. Em algum nível, a cooperação dos trabalhadores, seus poderes criativos e produtivos, e seu consentimento precisam ser utilizados” (Thompson, 1990:101).

As contradições, no entanto, diz Littler (1990:65), não se restringem aos capitalistas. Paralelamente à resistência à subordinação e à exploração, os trabalhadores têm interesse na manutenção das relações econômicas existentes e na viabilidade das unidades de capital que os emprega. Assim, ao invés da simples dialética de controle e resistência há

uma fragmentada interação de controle, consenso e negociação (Cressey e MacInnes, 1980). Burawoy (1979:12) chega a dizer que é preciso acabar com posições metafísicas sobre a ênfase no conflito ou na harmonia, o processo de trabalho deve ser entendido não apenas em termos de conflito e resistência, mas também em termos de geração de consentimento. Para esse autor, a questão crucial está em que os interesses que organizam o cotidiano dos trabalhadores não são dados inequivocamente, nem podem ser imputados; são produzidos e reproduzidos em formas particulares (1985:29). Assumir, sem especificar, que os interesses do capital e do trabalho sejam opostos resulta em sérias incompreensões sobre a natureza do controle capitalista, e justifica ignorar a esfera ideológica na qual os interesses estão representados. Ao invés disso, é preciso desenvolver uma teoria dos interesses e investigar as condições nas quais os interesses do trabalho e do capital se tornam antagônicos.

Para Littler e Salaman (1984:58), as manifestações de descontentamento dos operários podem ser vistas como associadas, em última instância, às relações de classe e à evidência de um certo grau de consciência de classe. Burawoy e outros autores insistem em que o fenômeno a ser explicado não é a ocasional explosão da resistência, mas a não-resistência ao capital por parte dos trabalhadores. Estes autores não pretendem negar que, em última instância, as relações entre compradores e vendedores de força de trabalho sejam antagônicas, mas ressaltar a importância de descobrir, na prática, como isso ocorre.

Segundo Littler e Salaman (1984:58) permanecer ao nível das afirmações abstratas dos antagonismos formais de classe leva à uma análise viciada das relações de trabalho: ao afirmar os antagonistas fica eliminada qualquer necessidade de se investigar as relações gerência/trabalho nos dias de hoje; ao considerar a resistência como uma constante e a consciência de classe como um dado não se atribui importância às atitudes e às motivações dos operários.

Braverman: Breve Retrospecto

O contexto da gerência e do controle gerencial varia com as diferentes fases do capitalismo. O capitalismo monopolista é o foco central da análise de Braverman, e através desse conceito ele tenta chegar às características específicas do processo de trabalho em termos da divisão do trabalho e dos modos de controle. Para Braverman, a fase do capitalismo monopolista propicia uma extensa fragmentação e especialização do trabalho nas indústrias e uma dinâmica de desqualificação (*deskilling*) está por trás da definição dos postos de trabalho (*job design*) (Littler, 1990:48).

Braverman se propõe a atualizar Marx com relação à dinâmica do desenvolvimento do capitalismo e, por isso, aprofunda o estudo da aplicação das técnicas modernas de gerência em combinação com a mecanização e a automação, que visam assegurar a subordinação real do trabalho e sua desqualificação. Mais especificamente, ele sugere que a separação entre a concepção (gerência) e a execução (trabalho) nas tarefas da produção se torna o móvel principal da organização moderna e do controle do processo de trabalho (Braverman, 1974; Knights e Willmott, 1990:7,8).

O desenvolvimento do controle gerencial deve prosseguir com a redução da influência operária sobre os meios e a natureza da produção. "Torna-se fundamental para o capitalista que o controle sobre o processo de trabalho passe das mãos do trabalhador para as suas próprias. Esta transição apresenta-se na história como a alienação progressiva do trabalhador com relação ao processo de produção; para o capitalista, apresenta-se como o problema da gerência" (Braverman, 1974:59).

Braverman identifica a lógica do taylorismo com a lógica do controle gerencial. Para ele, as idéias tayloristas estão embutidas na definição do modo de operação das máquinas (*machine design*) de forma que o entendimento da tecnologia implica o entendimento do taylorismo.

Também a introdução de formas mais avançadas de maquinaria, onde a ciência foi

incorporada ao processo de trabalho, tanto compôs como complementou o taylorismo no avanço da separação entre concepção e execução. Portanto, as tendências do processo de trabalho, sob o princípio guia do controle gerencial apontam, por um lado, para a desqualificação e a fragmentação do trabalho; e, por outro lado, apontam para a criação de um aparato de concepção (Burawoy, 1985:21).

Outro aspecto importante da teoria de Braverman diz respeito ao fato de sua análise se restringir ao conteúdo "objetivo" da classe, omitindo os componentes "subjetivos" da mesma. Embora sem negar a importância da dimensão subjetiva da classe, sua limitação reflete a premissa teórica de que o que é "objetivo" com relação à configuração da população trabalhadora pode ser utilmente separado e analisado independentemente do "subjetivo" — entendido apenas como fruto do desenvolvimento da consciência e da organização dos trabalhadores no cumprimento da mudança revolucionária (Knights e Willmott, 1990:9,10).

Estratégias de Controle — As Alternativas de Interpretação a partir de Braverman

Alguns autores se destacaram na tarefa de criticar e aprofundar as questões colocadas em *Trabalho e Capital Monopolista*. Burawoy (1979, 1985), foi sem dúvida, o mais importante e mais radical (como veremos no próximo item); mas também Friedman (1977) e Edwards (1979) ajudaram a compor esse conjunto de críticas que, partindo do modelo bravermaniano, apontavam para a necessidade de considerar em algum nível a participação criativa dos trabalhadores em oposição a uma concepção monopolista de gerência.

Friedman pensa o controle no processo de trabalho em termos de estratégias gerenciais. Para ele (1990:32), a distinção entre força de trabalho e trabalho torna a primeira diferente sob dois aspectos: primeiro, os trabalhadores seriam particularmente maleáveis; o trabalho não precisa ser especificado quando se estabelece o contrato de empre-

go. Segundo, eles seriam, em última instância, controlados por uma vontade que é independente e, em geral, hostil com relação à gerência. Como decorrência disso, Friedman apresenta dois tipos diferentes de estratégia: “autonomia responsável” e “controle direto”. Estes tipos de estratégia “devem ser vistos como duas direções ao longo das quais os principais gerentes podem se movimentar, em vez de dois rígidos sistemas de autoridade dos quais os gerentes escolheriam à vontade” (Friedman, 1977:107).

Através de estratégias do tipo “autonomia responsável”, os gerentes tentam se beneficiar da maleabilidade dos trabalhadores. Aos trabalhadores são concedidos responsabilidade, *status*, supervisões de pouca importância; sua lealdade à firma é incentivada através de várias formas de pressão ideológica. Através de estratégias do tipo “controle direto”, os gerentes tentam diminuir os efeitos da vontade independente dos trabalhadores, ao reduzir-lhes a responsabilidade. Isto pode ser atingido através do prévio estabelecimento das atividades dos operários, por uma supervisão rígida e por ameaças de coerção, em geral multas em dinheiro e/ou demissão. Estariam nesse caso o *taylorismo* e a gerência científica (Friedman, 1990:32).

Para Friedman, tanto a estratégia do controle direto quanto a estratégia da autonomia responsável carregam em si a contradição fundamental da própria gerência: a tentativa de estender e manter autoridade gerencial sobre pessoas que são livres, mas que alienaram sua força de trabalho. A diferença é que a estratégia do controle direto concebe os trabalhadores como máquinas; enquanto que a estratégia da autonomia responsável trata os trabalhadores como não-alienados e tenta convencê-los que os objetivos da gerência são também os seus.

Outro aspecto levantado por Friedman (1990:34) diz respeito às condições que levam a gerência a procurar ou buscar tipos diferentes de estratégia. A resistência operária, as novas tecnologias e as condições competitivas nos mercados de trabalho e de produtos, todas essas razões podem encorajar

os gerentes a buscar estratégias particulares. Segundo o autor, situações de mercado de trabalho restrito, de mercados de produtos estáveis, fracos ou em crescimento, de rápidas e complexas mudanças tecnológicas e de resistência operária, especialmente com relação a questões relacionadas com o controle, tenderão a pressionar os gerentes para que se movam em direção a estratégias do tipo “autonomia responsável”.

As contradições inerentes a cada estratégia levam a gerência a procurar flexibilizar seus modelos e a procurar estratégias diferentes para grupos diferentes de trabalhadores. Também a estimula a adotar padrões orientados pela lógica do tipo centro/periferia não apenas em uma empresa, mas também entre empresas, entre países e entre áreas sócio-econômicas distintas dentro de um mesmo país. Tendo em vista o lucro, a longo prazo, trabalhadores das economias centrais e periféricas são diferenciados de acordo com a importância de suas qualificações e capacidades. Por exemplo, os trabalhadores das economias centrais podem ser tratados em termos de autonomia responsável, enquanto os trabalhadores dos setores periféricos prescindíveis ficam mais vulneráveis às formas de controle direto (Thompson 1983:134).

Edwards (1979) considera que o controle é a chave para explicar por que o local de trabalho ainda hoje é comandado pelos gerentes e não pelos trabalhadores. Mais controle, mais do que maior eficiência, gera maiores lucros. O controle é definido como a habilidade dos capitalistas e/ou gerentes de obter dos trabalhadores um comportamento desejado no trabalho. Um sistema de controle pode ser definido em termos do modo através do qual três elementos de controle são coordenados: a divisão das tarefas de trabalho, avaliação e supervisão, e a disciplina.

Quando se refere ao período do capitalismo competitivo (EUA no século XIX), Edwards usa a concepção de “controle simples”: o “controle simples” não é sistemático, sendo incentivos e sanções arbitrariamente empregados. Refere-se também a duas va-

riantes desse tipo: o “controle empresarial”, que dependia do carisma pessoal do proprietário/gerente; e o controle hierárquico, no qual uma cadeia unívoca de comando era empregada. Neste último caso, um modelo militarista foi usado em grandes organizações tais como indústrias de ferro e aço (Thompson, 1983: 145 e Friedman, 1990:37).

O capitalismo monopolista, que na virada do século XX representou um crescimento na extensão e no poder de mercado das empresas, para Edwards (1979:104), estimulou um crescimento da resistência operária contra o poder arbitrário dos mestres. Houve, nesse período, uma fase de experimentação paralela à emergência do monopólio, que incluía o capitalismo de bem-estar (*welfare*), os sindicatos de empresa e a gerência científica (a gerência científica de Taylor era uma das experiências). Tudo isso estimulou, mais do que abrandou, a resistência operária. No entanto, os empregadores aprenderam com as experiências: da fracassada gerência científica dessa fase, eles aprenderam a importância da separação entre concepção e execução e a necessidade de submeter a própria gerência ao controle gerencial; dos fracassados sindicatos de empresa, eles aprenderam a necessidade de estabelecer procedimentos formais para canalização das reivindicações e apelações dos operários. Aprenderam que era melhor governar pela lei do que pelo capricho.

Segundo Edwards, o capitalismo monopolista se caracteriza pelo uso do “controle estrutural”, que consiste no “controle técnico”, embutido no mecanismo de controle da estrutura tecnológica da firma, e no “controle burocrático”, embutido na sua estrutura sócio-organizacional (1979:112). O “controle técnico”, quando foi introduzido por Ford estava voltado ao primeiro elemento de um sistema de controle, a divisão das tarefas de trabalho. Com as máquinas computadorizadas, o elemento da avaliação/supervisão pôde ser incorporado ao controle técnico. No entanto, o “controle técnico” não teria captado uma grande mudança no terceiro elemento componente de um sistema de controle, que é a disciplina (Friedman,

1990:38). Após os anos 1930, o “controle técnico” foi suplementado pelo “controle burocrático”. Para Edwards (1979:132), o “controle burocrático” é o controle pelas regras, ou melhor, o domínio das leis da empresa. Essas regras governam o comportamento tanto de mestres como de operários. O “controle burocrático” rotiniza as funções e os procedimentos da gerência, estratifica o trabalho e impõe compromissos e promoções através de regras impessoais (Thompson, 1983:147). Dessa forma, o “controle burocrático” difere do “controle técnico” em termos de alocação do controle e do modo de controlar. Outra diferença fundamental entre o “controle burocrático” e o “controle técnico” é que o primeiro não apenas institucionaliza o controle — e até certo ponto o conflito — mas também estabelece estruturas definitivas de premiações e sanções. Edwards está convencido de que um dos atributos da forma burocrática de controle é seu caráter difuso: ela oferece uma concepção de emprego que abrange mais aspectos da vida e do comportamento do empregado do que o controle tecnológico. Desse modo, o “controle burocrático” representa uma tentativa de atrair a lealdade do operário através de sanções positivas e através do estabelecimento de uma hierarquia graduada de benefícios disponíveis para empregados “responsáveis” e “confiáveis” (Littler e Salaman, 1984:61).²

Burawoy — A Questão do Consentimento³

No capitalismo, diz Burawoy (1985:32), o fato de não haver separação entre os tempos de trabalho necessário e excedente, faz com que o capitalista nunca esteja seguro de ter realmente alcançado o excedente. A despesa com o trabalho no chão-de-fábrica ocorre para o capitalista no intervalo entre o compromisso com o pagamento do salário e a concretização do valor do produto no mercado. Enquanto o senhor feudal sabe que extraiu mais valia de seus servos porque durante dois dias da semana ele pôde ver os trabalhadores arando suas terras, o capitalismo fica numa posição

ambígua, porque só quando já é muito tarde *pode perceber a realização do excedente, ou sua ausência*; não apenas para o trabalhador, mas também para o capitalista, a realização da mais valia é obscurecida no processo de produção. Assim, o dilema do controle capitalista é assegurar a mais valia, ao mesmo tempo que mantém a sua realização obscura.

Criticando Braverman por pensar o taylorismo — ou a separação entre a concepção e a execução — como a estrutura fundamental do controle capitalista, Burawoy (*Idem*:35) argumenta que isso é tomar uma simples expressão do controle capitalista pela sua essência. Sugere, então, que o processo de “obscurecer e assegurar” a mais valia só pode ser entendido considerando-se, além do domínio “econômico” do trabalho, os seus domínios ideológico e político. Em outras palavras, a atenção de Braverman sendo restrita aos elementos “objetivos” do trabalho não lhe permite entender a natureza do controle, já que, por definição, o controle lida com os aspectos “subjetivos” do trabalho, ou seja, com processos políticos e ideológicos.

A partir de seus estudos numa fábrica americana, Burawoy (1979) sugere pensar a questão do controle em termos de um “jogo” do qual os trabalhadores também participam; através desse “jogo” se expressa o “consentimento” dos trabalhadores face às relações capitalistas de produção. Para ele, o jogo advém da luta dos trabalhadores com a gerência pela definição de regras e é a forma de adaptação à privação inerente ao trabalho. O consentimento é gerado no processo de trabalho ao fundar a organização das atividades de trabalho na premissa de que, apesar de restritas, essas atividades oferecem aos trabalhadores escolhas reais. O jogo é constituído de regras informais com o objetivo de criar espaço e tempo, controlar ganhos e tornar o trabalho mais interessante (Thompson, 1983:160). Segundo Burawoy, o jogo pode surgir de iniciativas dos trabalhadores, mas é regulado (coercitivamente se necessário) pela gerência. No entanto, uma vez estabelecido, o jogo adquire

uma dinâmica própria (1979:86; Friedman, 1990:40): “O próprio ato de jogar um jogo produz e reproduz consentimento com relação às regras e ao desejo de alcançar certos resultados. Assim, ninguém pode jogar xadrez e ao mesmo tempo questionar suas regras e objetivos. Jogar o jogo gera a legitimidade das condições que definem suas regras e objetivos. Que condições são essas no contexto do trabalho capitalista se não as relações de produção?” (Burawoy, 1985:38).

O uso da coerção ou força, diz ele, limitando-se a certas transgressões reconhecidas, pode também tornar-se alvo de consentimento. Produzido através dessa espécie de jogo no local da produção, o consentimento tanto assegura como obscurece a geração de mais valia. O jogo é a garantia do capitalismo (*Idem*: 1979:80). Burawoy usa como exemplo o jogo do *making out* que consiste em produzir num nível elevado de esforço, portanto gerando uma alta taxa de mais valia. Para fazê-lo, os trabalhadores reorganizam suas relações e atividades em oposição às regras formais da gerência geral e, assim, lutam ativamente para defender as condições de produzir lucro. Mestres e gerentes de produção arbitram o jogo, formulando justificativas para o desrespeito às regras formais por parte de “seus meninos” diante da hierarquia da gerência (Friedman, 1990:41).

Como o jogo ocorre dentro de padrões de indulgência da gerência, até o engodo no trabalho em larga escala pode ser aceito, desde que o relaxamento das regras traga benefícios compensatórios em termos de mais controle e de maior integração do trabalhador. Isto se junta a outro ponto: de que o padrão dos jogos e das práticas cria um padrão distinto de conflito. Tensões no acerto da autonomia do trabalhador com relação a questões de tempo de trabalho e de remuneração podem ser uma consequência do controle gerencial, mas são frequentemente experimentadas como obstruções da parte de outros trabalhadores (Thompson, 1983:161).

O consentimento criado no local da produção é independente de fatores externos,

como escola, religião ou família, diz Burawoy. Também é independente das condições do mercado. Os fatores externos porém, não são irrelevantes. A consciência que se forma fora do local da produção, na verdade, possibilita, dentro de limites restritos, a tradução das relações na produção (a organização das tarefas de trabalho) em atividades que geram consentimento (Burawoy, 1979:156; Friedman, 1990:42). Para ele, a ideologia não é algo que possa ser manipulado à vontade pelos agentes da socialização (como escolas e igrejas), no interesse da classe dominante, mas é produzida por experiência vivida. A experiência vivida estimula interesses e é da concretização dos interesses que emergem os conflitos. Os interesses são, portanto, criados e não dados. Burawoy nota que o jogo do *making out* não é afetado substancialmente pelas diferenças sociais. Pretos e brancos, novos e velhos, casados e solteiros, todos jogam o jogo a partir de posições diferenciadas em alguma medida.

Burawoy (1985:39) procura mostrar, também, como as adaptações diárias dos trabalhadores ao processo de produção criam seus próprios efeitos ideológicos, que se tornam o foco da operação de controle capitalista: “Não apenas não se pode ignorar a dimensão ‘subjéctiva’ do trabalho, mas deve-se considerar arbitrária a distinção entre ‘objectivo’ e ‘subjéctivo’”. Qualquer contexto de trabalho implica uma dimensão económica (produção de coisas), uma dimensão política (produção de relações sociais), e uma dimensão ideológica (produção de uma experiência dessas relações). Essas três dimensões são inseparáveis, ou melhor, são todas “objectivas” pelo fato de serem independentes dos agentes particulares da produção.

Essas formulações, segundo Burawoy (*Idem*:39), colocam uma alternativa à problemática que continua mantendo fortes laços com a tradição marxista e é a pedra de toque do trabalho de Braverman. De acordo com a visão tradicional, a classe como força histórica — classe para si — pode emergir apenas da intervenção particular de certos

fatores “superestruturais” (político e ideológico) ou “subjéctivos”, situados fora do reino do económico, sobre uma “classe em si” preexistente, definida em termos económicos “objectivos”. Para Burawoy, na verdade não há tal coisa como “classe em si” definida em termos económicos “objectivos”. O chamado domínio do económico é inseparável dos efeitos políticos e ideológicos, e de “estruturas” políticas e ideológicas específicas do local de trabalho.

Em trabalho recente, Burawoy se posiciona diante de duas vertentes de argumentos do marxismo contemporâneo que revisam a teoria de Marx e Engels sobre “o salto de classe em si para classe para si que não ocorreu” (1990a:4). Na primeira vertente, diz ele, procura-se reexaminar a concepção de “classe em si” de Marx e discutir as teses da polarização das classes (com o desenvolvimento do capitalismo) e da homogeneização da classe operária (as classes intermediárias desaparecem dentro de uma classe trabalhadora que está se tornando homogênea, dependente e degradada). Alguns apontam para o fato de que a classe média, longe de desaparecer, está continuamente se reconstituindo no capitalismo. Mesmo dentro da classe operária, a requalificação tem sido tão importante quanto a desqualificação. Outros apontam para divisões dentro da classe operária criadas pela balcanização dos mercados de trabalho, refletindo a segregação de raça e gênero e a separação entre setores centrais e periféricos na economia capitalista. No entanto, Burawoy (*Idem*:5) argumenta que as teorias que apontam para divisões na classe operária não explicam por que essas divisões sobrepujam a solidariedade de classe. E não explicam por que, mesmo com a ausência de tais divisões, a classe operária não questiona o capitalismo. Na verdade, essas teorias pressupõem que o que deve ser demonstrado é a inerente oposição de interesses entre operários e capitalistas.

A outra vertente, segundo Burawoy (1990a:5), examina precisamente como os interesses de classe são organizados. Neste caso examina-se a formação de classe. Como

em Marx, diz ele, o foco se desloca da arena econômica para a arena política, para a formação de partidos da classe operária e sua luta para se inserir na democracia capitalista. No entanto, a classe operária e seus aliados, em vez do cozeiros de capitalismo se transformaram em seus salvadores. A obtenção de concessões, facilitada pela democracia eleitoral, reequilibra o capitalismo através da intervenção do Estado, amenizando a competição entre os capitalistas e reduzindo as crises de superprodução. Nessas circunstâncias, os interesses são moldados pelos atores na arena política, mas não há qualquer conexão com a arena da produção propriamente dita. A economia provê as condições do compromisso de classe mas não se tenta entender a moldagem de interesses onde ocorre a experiência vivida da produção. Para Burawoy, essa posição critica Marx por não reconhecer a capacidade do capitalismo de fazer concessões à classe operária, mas falha ao não compreender por que os trabalhadores não desenvolvem uma consciência de classe mais radical quando as concessões não vêm.

Burawoy defende a tese de que o processo de produção molda de forma decisiva o desenvolvimento das lutas da classe operária. Mas para sustentar esta tese, ele acha necessário ver o processo de produção em dois momentos políticos. Primeiro, considera que a organização do trabalho tem consequências políticas e ideológicas, ou seja, enquanto homens e mulheres transformam a matéria-prima em coisas úteis, também reproduzem relações sociais particulares, assim como uma experiência dessas relações. Em segundo lugar, afirma que paralelamente à organização do trabalho — ou seja, ao *processo de trabalho* — há distintos *aparatos de produção* políticos e ideológicos que regulam as relações de produção. A noção de *regime de produção* ou, mais especificamente, *regime fabril* abarca as duas dimensões da política da produção (Burawoy, 1988:8).

Para Burawoy, a revisão das teorias da polarização e da homogeneização e da teoria da luta de classes em Marx, ignora as micro-

fundações da formação de classe, ou seja, os aparatos políticos e ideológicos da produção e a consciência que a eles corresponde. “Em outras palavras, a revisão destas teorias ignora [...] o *regime de produção*, instância de mediação entre a classe em si e a classe para si. Sua forma determina *como e se* a classe em si vai resultar em classe para si” (1990a:6).

Burawoy também estabelece uma tipologia de controles em termos de regimes fabris, identificando diferentes fases do capitalismo. Os “regimes despóticos” referem-se, basicamente, à fase do capitalismo competitivo, na qual os trabalhadores dependem dos empregadores e a reprodução da força de trabalho está ligada ao processo de produção através de laços econômicos e extra-econômicos (Burawoy, 1983:601). “Os ‘regimes despóticos’ dos primeiros anos do capitalismo, em que prevalecia a coerção sobre o consentimento, têm que ser substituídos por ‘regimes hegemônicos’ em que o consenso predomina, embora não se exclua totalmente a coerção. [...] Se os ‘regimes despóticos’ se baseiam na unidade entre reprodução da força de trabalho e processo de produção e o hegemônicos em sua separação limitada, mas clara, entre ambos, a natureza específica dos dois regimes varia segundo as formas do processo de trabalho, da concorrência entre as empresas e da intervenção estatal. Dessa maneira, a forma do ‘regime despótico’ varia entre países de acordo com os seus padrões de proletarianização. [...] Os ‘regimes hegemônicos’ também diferem de país para país de acordo com a extensão dos esquemas de previdência proporcionados pelo Estado e com a natureza de regulação estatal sobre os regimes fabris (Burawoy, 1990b:32).

Num “regime hegemônico” plenamente desenvolvido pode-se encontrar a coordenação de interesses econômicos dos trabalhadores e dos capitalistas através da dependência dos primeiros com relação aos segundos. Isto quer dizer que os trabalhadores cooperam com o capital para manter seus empregos quando os lucros estão crescendo. Ao mesmo tempo, no local de trabalho, os trabalhadores são indivíduos com direitos e

obrigações definidos pelo regime de produção. O consentimento pressupõe o uso da força que, em última instância permanece ao nível da produção, através do direito dos empregadores de empregar e demitir. Num “regime hegemônico”, a aplicação da força é em si objeto de consentimento. Trabalhadores individuais são disciplinados ou demitidos por violações do código do regime, mas eles podem apelar contra o empregador. Neste caso a lei se aplica, mas em caso de demissão a regra do lucro é a que se aplica (Burawoy, 1990a: 6-7).

A consequência mais importante da instauração do “regime hegemônico”, para Burawoy, está na promoção de um “equilíbrio de poder” no qual a gerência fica impedida de impor controles autoritários típicos dos “regimes despóticos” prévios. E mais, no fato desse regime “ter dado aos trabalhadores a oportunidade de construir relações de trabalho efetivas e os ter colocado em sintonia com a busca do lucro capitalista [...] coloca limites nas lutas operárias”. No contexto de um regime fabril hegemônico, o trabalho está mais inclinado a aceitar a separação entre concepção e execução e a usar o espaço que resta para o exercício da criatividade a fim de tirar “satisfações relativas” de uma experiência de trabalho pobre (Knights e Willmott, 1990:17).

Um terceiro tipo de regime, advindo da maior mobilidade do capital, é identificado por Burawoy como o “despotismo hegemônico”: “Mais significativo para o desenvolvimento dos regimes fabris, na atualidade, é a vulnerabilidade coletiva dos trabalhadores à mobilidade nacional e internacional do capital; é essa vulnerabilidade que leva a um novo despotismo construído sobre os fundamentos do regime hegemônico. Isto é, os trabalhadores enfrentam a perda de seus postos não como indivíduos, mas como uma consequência das ameaças que incidem sobre a viabilidade econômica das empresas. É isso que permite às gerências impor o regime hegemônico, apoiando-se em seus procedimentos de coordenação de interesses para comandar o consentimento ao sacrifício. As

‘negociações cooperativas’ e os programas de melhoria das condições de trabalho são duas faces do mesmo despotismo hegemônico” (Burawoy, 1990b:33).

Algumas Críticas a Burawoy

Littler (1990:70) considera que as preocupações da teoria do processo de trabalho com a subordinação formal e real do trabalho e a construção de tipologias sobre a estratégia gerencial, impediram a reconsideração de métodos formais e informais de controle. Para ele, coube a Burawoy fazer essa reconsideração, ao argumentar que a subjetividade do trabalhador é — e deve ser — um ingrediente inevitável na organização do trabalho, na concretização da produção no trabalho, nas relações entre gerentes e trabalhadores, entre capital e trabalho e, como tal, ser um elemento central nas relações de controle.

No entanto, diz Littler (*Idem*), apesar da óbvia importância da subjetividade, da consciência, na análise da gestão e do controle, ainda permanece pouco claro onde centrar essa análise. E argumenta recorrendo à escola de Frankfurt, para a qual a psicologia do trabalhador capitalista é moldada pela família, pela escola, pelos meios de comunicação de massa e pelas instituições de transmissão cultural, geralmente levando à hegemonia cultural. Burawoy, ao contrário, vê o consentimento “produzido e reproduzido no chão-de-fábrica, sem necessitar da legitimidade introduzida na cabeça das pessoas em escolas ou na formação de caráter na família” (Burawoy, 1979:201).

Com relação aos modelos de controle apresentados por Burawoy, Littler (1990:62-63) considera que Burawoy evoluiu em seu trabalho para um enfoque mais amplo sobre o desenvolvimento do capitalismo e mudou assim a natureza e o *status* de seus conceitos. O “despótico” e o “hegemônico” não se referem mais a estratégias de gerenciamento, mas são invocados para caracterizar fases inteiras do capitalismo. Para ele, Burawoy reconhece isso parcialmente quando estabelece uma distinção entre processo de trabalho e “regimes fabris”. Littler distingue duas

questões básicas sobre tipologias de modos de controle: primeiro, compreendem elas os vários tipos de controle a serem encontrados no mundo real? Segundo, derivam elas de uma teoria articulada sobre o processo de trabalho em um nível de análise mais abstrato? Em face dessas questões, diz o autor, parece claro que um pequeno número de tipos ideais (como os de Friedman, Edwards e Burawoy), embora com apelo intelectual, não é adequado para a tarefa. E completa afirmando que a tentativa de desenvolver tipos ideais como ferramenta analítica em relação aos processos contemporâneos tende a se confundir com a periodização histórica do capitalismo.

Thompson (1983:167-168) critica Burawoy quando este considera que com a ocorrência dos “jogos”, não há, nem independência, nem oposição à gerência. Embora haja forças poderosas produzindo consentimento, diz Thompson, não se deve apresentar o curso dos eventos em termos de uma total transformação das condições de conflito e coerção. A capacidade do capital de organizar o consentimento depende, na realidade, do contexto da atividade produtiva. Para ele, não é apenas uma questão do contexto de um processo de trabalho particular. Trata-se de uma situação mais ampla, onde é necessário uma leitura sensível das diferentes condições em períodos diferentes de tempo, entre indústrias e mesmo entre países. E exemplifica dizendo que as circunstâncias favoráveis ao consentimento reproduzidas através de “mercados internos de trabalho” e a institucionalização da negociação, apoiados por legislação do Estado, são muito dependentes do clima econômico e político.

Para Thompson (*Idem*:170), Burawoy se equivoca ao não levar em conta apropriadamente as diferenças nacionais e setoriais, ou os contextos de mudança. Embora Burawoy (1979:199-201) admita que a organização hegemônica do trabalho não perpassa o todo do capitalismo monopolista devido a diferenças nas condições de mercado, segundo Thompson isso não é suficiente para captar a enorme variação de formas de organização do trabalho e dos trabalhadores. Do

mesmo modo, diz ele, o reconhecimento de que formas do ‘mercado interno de trabalho’ ou ‘estado interno’, são diferentes em países como Inglaterra e Japão, não constitui a base para uma análise das diferenças nacionais.

Discutindo a importância de “fatores externos” para a subordinação dos trabalhadores ao processo de trabalho, Thompson (1983 e 1990), assim como Littler (1990), assumem posição crítica à perspectiva de Burawoy de não considerar relevantes as variações da consciência que vêm de fora da fábrica. A diferenciação social afetando a produção de consentimento, segundo Thompson (1983:172), não é apenas uma questão de diferença entre categorias de classe, raça ou sexo. A classe em si é um importante fator, não tanto por seu “fracionamento” causado por diferentes relações de produção, mas pelas atitudes trazidas para o trabalho que estão enraizadas na classe como fenômeno social e cultural. E cita o exemplo de uma fábrica de produtos químicos inglesa estudada por Nichols e Beynon (1977), em que o comportamento e as atitudes da força de trabalho são moldadas pela localização da fábrica numa área da Inglaterra sem tradição de confronto industrial. Se experiência é o material a partir do qual as pessoas constroem suas idéias, diz Thompson, então variações regionais são uma fonte importante da moldagem indireta dessas idéias que afetam a experiência direta do trabalho. O grupo de trabalho mais inclinado para o socialismo dentro da fábrica era o de mestres do Norte da Inglaterra, que constantemente reclamava da falta de solidariedade e de militância entre os trabalhadores. No entanto, eles, ao mesmo tempo, condenavam grevistas e diziam que o salário estava muito alto. Para Thompson, isso só poderia ser explicado pelo descompasso entre a experiência de formação nos tempos difíceis, trabalho duro, uma noção de comunidade e conflito no Norte, e a inserção como mestres em um setor relativamente afluyente da indústria e da sociedade.

Clawson e Fantasia (1983), ao comenta-

rem o livro de Burawoy, *Manufacturing Consent*, fazem críticas ao que chamam de o modo não-dialético e a-histórico do trabalho. Para eles, em vez de considerar como o processo de trabalho é moldado pela dinâmica da luta entre o trabalho e o capital, na análise de Burawoy todos os processos sociais beneficiam a classe capitalista. A luta de classe não forma e nunca ameaça o sistema, e o que aparece no livro é uma versão de teoria da elite, na qual todos os eventos reforçam o convite do capital.

A principal fraqueza que esses críticos encontraram no trabalho de Burawoy se refere à participação dos trabalhadores no jogo de *making out*. Enquanto Burawoy afirma que os operários participam ou pelo dinheiro ou pelo jogo, portanto reforçando o sistema, Clawson e Fantasia acham que ele não percebe a dimensão dialética da participação no jogo ao incorporar os trabalhadores no sistema. Os próprios dados da pesquisa, citados no livro, mostram que ao mesmo tempo em que os trabalhadores participam pelo que seriam os objetivos capitalistas (a maximização da produção), eles também desenvolvem uma considerável experiência em trabalhar coletivamente fora da alçada das estruturas hierárquicas da gerência, formando suas próprias relações e práticas para planejar e organizar o processo de trabalho. Burawoy considera que os trabalhadores que participam do jogo de *making out* pensam que estão restringindo a produção, mas, simultaneamente, estão sendo levados a produzir mais do que conseguiria a gerência, caso os estivesse coagindo. Similarmente, dizem Clawson e Fantasia (*Idem:676*), pode-se pensar que os trabalhadores que se empenharam para maximizar a produção (e, portanto, os lucros) estão também ganhando experiência e criando as condições que tornariam possível a transformação do processo de trabalho.

Knights (1990), preocupado em fazer uma análise crítica do processo de trabalho que resista às tendências dualistas de perceber a realidade social em tempos de uma oposição binária entre sujeitos voluntários e estruturas objetivas, analisa o trabalho de

Burawoy (1979) e discute o uso que este faz da identidade subjetiva. O reconhecimento, segundo Burawoy, de que interesses e ideologia são constituídos no chão-de-fábrica e não são o simples resultado de estruturas de classe ou agências externas de socialização, representa para Knights (1990:310) um grande avanço sobre estudos anteriores de operários industriais que, ou negaram a importância do sujeito (Braverman, 1974) ou reduziram a subjetividade a atitudes ou orientações para o trabalho (Goldthorpe *et alli*, 1970). No entanto, sua análise do jogo de *making out* é considerada incompleta, já que enquanto se recusa a imputar ao trabalho um dado conjunto de interesses (consciência de classe) porque “exploração e trabalho não-pago” não são parte da experiência vivida no chão-da-fábrica, Burawoy não tem a mesma cautela com relação à teorização sobre gerência. Na verdade, diz Knights, ele não vê dificuldade em atribuir à toda a gerência (apesar das frações em competição) o interesse comum em assegurar e obscurecer a mais-valia. E prossegue dizendo que para ser consistente, Burawoy deveria, pelo menos, investigar como esse interesse e essa ideologia são gerados e reproduzidos no dia-a-dia do trabalho de gerência. Para ele, embora isso possa parecer o modo como os gerentes desenvolvem o interesse em aumentar o valor excedente como meio de assegurar, avançar ou meramente justificar sua posição na hierarquia da carreira, atribuir a eles um interesse em obscurecer a produção do excedente é equivalente a acreditar numa teoria conspiratória da organização capitalista.

Knights (*Idem:311*) pensa, no entanto, que a fraqueza maior de Burawoy está na tendência em cair numa teoria essencialista da natureza humana. Burawoy considera que a ausência de condições para expressar “a potencialidade das espécies humanas” é experimentada como uma privação cuja compensação deve ser buscada ao se constituir “o trabalho como um jogo” (Burawoy, 1979:190).

Interpretando as escolhas limitadas da

prática do jogo como provendo compensações para uma natureza humana pobre, significa, para Knights, que Burawoy fechou qualquer possibilidade de aprofundar a análise da subjetividade e simplesmente repete uma fraqueza da teoria do processo de trabalho: a não-investigação da subjetividade que freqüentemente se manifesta em tentativas, tanto da gerência como dos trabalhadores e controlar a situação de trabalho e assegurar algum nível de espaço pessoal e autonomia. Knights reconhece que Burawoy não negligencia completamente o que está em pauta, mas não avança na explicação de como os processos de trabalho se fragmentam, se atomizam e transformam os trabalhadores em indivíduos em vez de membros de uma classe. E prossegue dizendo que enquanto muitas das instituições contemporâneas apresentam conseqüências individualizantes similares, as práticas do processo de trabalho tendem a exacerbá-los, aumentando a preocupação individual com o controle e com a redução da incerteza. Esquemas de bonificação, diferenciais de salário, sistemas de carreira, tudo isso tem como conseqüência a separação dos indivíduos uns dos outros, tornando-os preocupados consigo mesmos. Nessas circunstâncias, os sujeitos se tornam mais vulneráveis às ameaças externas à própria sobrevivência simbólica, quando não à própria sobrevivência material, e o espaço biológico que ocupam prontamente se conjuga com o sentido social do que deve ser uma pessoa. Ou seja, os sujeitos se dedicam totalmente ao acúmulo de apoio material e simbólico para a própria existência individual. A busca de poder/riqueza econômica e a confirmação da identidade, tanto institucional como interpessoal, começa a dominar a vida social e, especialmente, o processo de trabalho, já que é aí onde prevalece a competição sobre os recursos materiais e simbólicos (Knights, 1990:311).

Em geral, continua Knights (p.132), para aqueles no chão-de-fábrica há poucas oportunidades para assegurar riqueza e/ou identidade com reconhecimento, e a subordinação corrói a própria dignidade do sujeito inde-

pendente, com direitos individuais e responsabilidades. Uma reação comum de trabalhadores subordinados, portanto, é se distanciar mentalmente dessas condições de dominação que contradizem o sentido da sua própria independência e auto-estima. Ao se tornarem indiferentes a tudo o que acontece no trabalho, à exceção do pagamento, os trabalhadores podem descontar a indignidade da subordinação ao mesmo tempo em que atribuem um significado maior às suas vidas privadas, onde têm uma possibilidade, embora limitada, de escolha e independência. Na fábrica de Burawoy, contudo, essa escolha e independência são construídas no jogo de *making out*. Portanto, os trabalhadores retêm sua dignidade e elevam a própria identidade e auto-estima através de uma performance competente ao atingir com sucesso alvos e bônus, especialmente nas circunstâncias em que a tarefa não ajuda.

O problema, diz Knights (Idem:312-313) é que o essencialismo de Burawoy o impede de explicar a preocupação do chão-de-fábrica com o sucesso no jogo. Uma parte dessa explicação deve estar na preocupação dos homens com sua própria identidade masculina, mas Burawoy é "cego" no que concerne a questões de gênero. Perde-se uma oportunidade ao não se reconhecer como o jogo de "*making-out*" é prontamente identificado com a ideologia da proeza masculina e com o sentido machista de estar controlando as externalidades no mundo material.

Longe de serem compensações pelas condições de privação do trabalho na fábrica, afirma Knights, esses são precisamente os tipos de subjetividades ou identidades que levam os homens a procurar ou recusar trabalhos manuais em primeiro lugar (Willis, 1977). É também a mesma subjetividade que associa trabalho físico duro e uma vida difícil, a ser um homem independente e íntegro (Knights e Collinson, 1985). De várias formas isso contribui para a reprodução das condições de desigualdade de gênero e de classe, pois é a subjetividade que depende da negação de seu pólo oposto, feminilidade e trabalho não-manual, como efêmero, supér-

fluo ou parasita. Neste sentido, os trabalhadores industriais estão plenamente conscientes de que as bases da riqueza material estão em seu próprio trabalho, mas, como consequência da individualização, eles usam esse conhecimento não tanto para atacar o capitalismo (Knights e Collinson, 1987) mas para agressivamente defender sua própria classe ou subjetividade de gênero ou identidade (Knights e Willmott, 1985).

Teoria do Processo de Trabalho — Propostas Recentes

O conjunto de argumentos produzidos a partir do trabalho de Braverman e a falta de um sistema de explicação alternativo em torno do qual houvesse consenso, tem levado à admissão de que há problemas intransponíveis na teoria do controle do processo de trabalho. No entanto, esforços recentes têm-se desenvolvido para não só identificar os problemas teóricos no trabalho de Braverman, como para considerar os estudos sobre o processo de trabalho protótipos a partir dos quais pode ser construída uma teoria mais robusta da organização e controle do processo de trabalho (Knights e Willmott, 1990).

P. K. Edwards, por exemplo, focaliza a discussão sobre o controle e o conflito. Para o autor, as análises sobre o processo de trabalho têm sido pouco claras com relação à essa questão. Ele identifica uma tendência que contrasta o controle dos capitalistas com a resistência dos trabalhadores, partindo do pressuposto que os capitalistas têm estratégias claras, que visam maximizar o próprio controle das operações de trabalho, enquanto que os trabalhadores não fazem senão resistir ao referido controle. Modos informais de acomodação, nesse caso, são negligenciados e o desenvolvimento capitalista é reduzido a crises de controle do trabalho (P. K. Edwards, 1990:125).

Segundo este autor, é necessário entender que há uma “negociação da ordem” envolvendo arranjos informais e acomodação mútua, mas o significado dessa negociação não pode ser percebido, a menos que seja re-

lacionado com estruturas de subordinação e dominação.

Para P. K. Edwards, há um conflito básico de interesses (um antagonismo estruturado) entre capital e trabalho. Esse antagonismo não determina o que acontece, mas exerce pressões claras ao nível do comportamento no dia-a-dia. Trabalhadores e empregadores respondem a tais pressões e, ao fazê-lo, desenvolvem tradições e entendimentos que são usados para interpretar as relações com o outro. Os conflitos são decorrentes do caráter de exploração da relação capital-trabalho, mas trabalhadores e empregadores têm autonomia em três diferentes aspectos: primeiro, o fato da relação ser contraditória e não dirigida pela tensão entre “controle” e “resistência”, ela não impõe uma lógica direta sobre o comportamento. Ao invés disso, gera pressões que têm que ser interpretadas e fazer parte da ação de empregadores e trabalhadores; segundo, essas relações são também governadas por princípios distintos, e não podem ser reduzidas a resultados de influências de outras partes da sociedade; e, em terceiro lugar, à medida que uma dada relação se desenvolve cria uma lógica própria que molda desenvolvimentos subseqüentes: “as relações no local de trabalho têm história” (*Idem*:126).

P. K. Edwards, ao analisar o conflito é necessário distinguir entre os antagonismos estruturados no modo de produção, o conflito no sentido da forma e posição da fronteira de controle, e as relações cotidianas entre empregadores e trabalhadores.

Controle é um dos termos mais usados para descrever como os trabalhadores são persuadidos a trabalhar, com detalhes sobre a condução das operações de trabalho ou da aceitação da autoridade capitalista por parte dos trabalhadores. Segundo Edwards (*Idem*:142), deve-se abandonar a noção de que o controle é necessariamente o produto da intenção deliberada por parte de gerentes e trabalhadores. Com certeza, ambas as partes tentam influenciar a condução do processo de trabalho. Mas, equacionar controle com efeitos intencionais traz problemas à identifica-

ção desses efeitos e à explicação de que os vários, e às vezes competitivos, métodos de influenciar a negociação do esforço do trabalho vêm de uma política coerente. Mas perigoso, no entanto, é tratar o controle como algo em que apenas a gerência se envolve, com os trabalhadores desempenhando um papel puramente reativo.

P. K. Edwards considera preferível ver o controle como um padrão que emerge do processo de disputa, o que ajudaria não apenas a lidar com a questão da intencionalidade como também serviria para enfatizar a natureza multifacetada do controle. Em geral, o termo controle se refere a um conjunto de mecanismos e práticas que regulam as relações do processo de trabalho. Para o autor, pensar o controle em termos do resultado de disputas permite uma distinção entre *controle detalhado (detailed control)* e *controle geral (general control)*. O primeiro se refere ao processo de trabalho imediato, a assuntos referentes a tarefas de trabalho e podem ser resumidas numa *fronteira de controle*. O ponto-chave a respeito da fronteira de controle é que tanto resume os resultados de disputas anteriores no processo de produção, como cria as possibilidades de disputas futuras. Com relação ao futuro, não é adequado identificar na habilidade dos trabalhadores em influenciar a utilização de sua força de trabalho, uma capacidade indiferenciada de “resistência”. A capacidade de resistir tem de ser desenvolvida e mantida, e as formas assumidas pela resistência dependem dos tipos de controle em operação (*Idem*:144).

Como no caso do controle detalhado, diz P. K. Edwards, o controle geral não se refere a intenções, mas a padrões de resultados: reflete a extensão na qual os trabalhadores ficam subordinados à produção de mais-valia. Não é controle no sentido do poder de decidir aspectos particulares do esforço de negociação, mas uma indicação da efetividade global do sistema produtivo. A importância de distinguir entre o controle geral e o controle detalhado está em que uma crise do último não necessariamente prejudica o pri-

meiro. O ponto importante é que é possível analisar o controle sem reduzi-lo ao local da produção e sem oscilar entre suas concepções indiferenciadas (*Idem*:145).

Littler, propondo repensar a teoria do processo de trabalho, diz que há dois problemas gerais na literatura sobre o assunto nos últimos anos. Primeiro, é não haver ainda uma clara conceituação do processo de trabalho em si, nem de seus elementos fundamentais; segundo, é a necessidade de esclarecer o papel dado ao conceito de controle e das relações de controle (1990:77).

Definindo processo de trabalho, Littler se refere à uma categoria geral desenvolvida por Marx com a intenção de encapsular o relacionamento entre o desempenho de tarefas, os objetos do trabalho e as ferramentas ou tecnologia. Diz que é importante também entender que Marx concebeu o processo de trabalho como distinto do processo de valorização. O processo de produção foi concebido como uma unidade, composta do processo de trabalho e do processo de criação de valor. Dentro do quadro capitalista de relações sociais, o processo de trabalho está unificado com a criação de mais-valia. Desse modo, o processo de trabalho está intimamente ligado à luta por uma produção lucrativa. O processo de produção pode, portanto, ser analisado dentro de um processo material e de um processo sócio-econômico, moldado pelas relações econômicas de propriedade (*Idem*:77).

Será o processo de trabalho um conceito apropriado para a grande variedade de atividades econômicas e sociológicas que ocorrem no local de trabalho?, pergunta Littler. Para ele, a resposta à essa questão pode ser negativa de muitas maneiras, há duas fontes principais de dificuldades: primeiro, há a questão de decidir o quanto da teoria econômica de Marx está necessariamente conectada a um estudo específico do processo de trabalho. A noção de processo de trabalho, por exemplo, faz sentido independente da teoria do valor trabalho? A teoria do valor trabalho não é um conjunto de idéias compartilhado por todos os escritores e

processo de trabalho. A segunda fonte de dificuldades está em que, constituído por Marx, o conceito geral de processo de trabalho tem provado ser um instrumento insatisfatório para estudos empíricos e históricos (*Ibidem*).

Para Littler é preciso uma nova categorização dos elementos do processo de trabalho, que poderia ser analisado a partir de três elementos: 1) a divisão técnica do trabalho e o planejamento do trabalho: nessa categoria a preocupação ocorre com a interação entre tecnologia e planejamento do trabalho; 2) a estrutura de controle: embora a centralidade do controle varie no tempo e conforme as situações, as organizações de trabalho capitalista nunca estão livres do controle. Há sempre estruturas distintas através das quais se consegue coordenação, controle e submissão. Isso não quer dizer que os efeitos do controle sejam limitados a essas estruturas. Estruturas organizacionais de controle envolvem elementos tais como instrução, procedimentos de direção e sistemas de contabilidade, monitoramento de pessoas, fluxo de trabalho, e procedimentos de avaliação e premiação. Embora haja várias dimensões nas estruturas de controle, talvez o aspecto mais importante seja o grau de controle minucioso com relação a todos os elementos mencionados acima. Deve-se notar uma distinção entre o controle relacionado ao processo imediato de produção e o controle e decisões sobre investimento e acumulação direta. Em outras palavras, o controle sobre desempenho de tarefas, considerando a empresa como organização de trabalho, é distinto do controle sobre o fluxo de dinheiro considerando a empresa como fundo de capital. Neste último caso, a forma de controle está fora do processo de trabalho enquanto tal; 3) a relação de emprego, que é constituída não apenas ao nível da empresa, como ao nível do mercado de trabalho, das relações de produção e do Estado (Littler, 1990:80).

Thompson (1990) argumenta que a teoria do processo de trabalho pode ainda prover uma base geral viável para o entendi-

mento da organização capitalista do trabalho. Sem tal base, há o perigo do retorno a uma tradição empiricista de acumulação de estudos sobre fábricas, diferenciados apenas pela apropriação da linguagem da teoria que muitos estão ansiosos por descartar. Isso não implica uma defesa da ortodoxia, marxista ou outra qualquer, diz Thompson (*Idem*:96). Segundo ele, há um corpo bem estruturado de avaliação crítica da literatura do processo de trabalho que permite um novo ponto de partida no debate. Além disso, há a necessidade de reconhecer e estabelecer os limites e as fronteiras da teoria e restaurar sua intenção emancipatória através do desenvolvimento de uma adequada política de produção.

Os debates pós-Braverman, para Thompson (*Idem*:98), estabeleceram, embora sem consenso, um extenso terreno comum. Há o reconhecimento do papel crucial de mediação, desempenhado pelos mercados de produtos e de trabalho; os efeitos e o significado de várias formas de resistência operária; a necessidade de levar em consideração, mais seriamente, contextos históricos e econômicos específicos, em vez de permanecer apenas no sentido amplo do "capitalismo monopolista"; e o significado do gênero moldando todos os principais aspectos do processo de trabalho.

A crítica mais significativa à teoria do processo de trabalho, segundo Thompson (1990:103), é a de que, por definição, uma ênfase na contradição capital-trabalho na produção reproduz uma preocupação inaceitavelmente estreita com o controle e a fragmentação do trabalho, que exclui e distorce outras práticas. Kelly (1985:32) usa a expressão *circuito completo do capital* para argumentar que uma análise adequada deve estar preocupada não apenas com a extração da mais-valia, mas com sua concretização através da venda de mercadorias no mercado, assim como com a compra prévia da força de trabalho. O processo de trabalho seria apenas um momento num conjunto de momentos do circuito do capital e como tal não precisa ser considerado "privilegiado" ou

“central”. Além do mais, o processo de trabalho propriamente não teria qualquer significado político intrínseco (Cohen, 1987). Thompson (1990:108) critica essa posição. Para ele não é que o conceito de “circuito completo” esteja errado. Na verdade, ele é útil para se observar as empresas como locais de uma complexa integração dos circuitos do capital. Em vez disso, o conceito tem sido contra-posto à análise do processo de trabalho e usado para atenuar uma ênfase no controle, no conflito e na relação capital-trabalho.

Segundo Thompson (*Idem*:111), a ênfase da teoria do processo de trabalho nos processos de trabalho atuais só é perigosa se exclui ou rejeita a influência de outras relações sociais; ou “invade” os espaços ocupados legitimamente por outras esferas de análise e as subordina a um enfoque estreito, e a uma concepção de conflito. Para ele, o primeiro caso pode ser visto no trabalho de Burawoy (1979) que tenta insular o processo de trabalho de fatores “externos”, tais como raça, família ou educação com relação à subordinação operária. O segundo caso tem sido um problema mais geral resultado da dominação da análise do processo de trabalho como um paradigma intelectual. Citando Dow *et alli* (1987:187), Thompson (1990:112) afirma ser possível construir uma análise que mostre como formas de controle do processo de trabalho podem se ligar a experiências de não-trabalho que refletem os valores impostos pela distribuição do poder político e econômico na sociedade mais ampla. Nesse sentido, a relação feminista com os debates do processo de trabalho seriam relevantes. E prossegue dizendo que as feministas têm corretamente insistido no reconhecimento das influências independentes das relações patriarcais sobre o salário das mulheres, e têm procurado especificar as inter-relações entre o patriarcado e o capital na construção da divisão sexual do trabalho no local de trabalho.

Na busca de uma política da produção, Thompson (*Idem*:119) distingue entre as lutas de resistência e as lutas de transformação. No primeiro caso, o enfoque seria sobre a negociação do salário/esforço e a fronteira

de controle nas relações de trabalho. Para Thompson, as lutas de resistência não são necessariamente defensivas, econômicas e setoriais, embora sejam limitadas nos seus objetivos. As lutas de transformação incorporam objetivos que são dirigidos de algum modo às relações de produção e reprodução — assuntos “globais” tais como aqueles ligados à propriedade, à apropriação e distribuição do produto excedente, ou à divisão social do trabalho.

Assuntos globais, diz Thompson (*Ibidem*), embora normalmente centrados na política do Estado, podem ser trazidos para a política da produção, dando a ela um caráter transformador. Por exemplo: a luta sindical é frequentemente identificada de modo errado, apenas como resistência defensiva. No entanto, apesar das restrições sobre a natureza da estrutura e ação sindical, não há motivos para dizer que os sindicatos não podem se articular e se tornar veículos de demandas globais. O termo “luta de classe” é também usado de forma muito desastrosa para enquadrar qualquer conflito entre os fragmentos do capital e do trabalho.

Segundo Thompson (1990:120) a luta de classes não tem que incluir toda a classe operária, mas os objetivos e as formas dessa luta têm que ter um *caráter de classe*, seja ela defensiva ou ofensiva. A política da produção tende, necessariamente, a refletir a estrutura existente da força de trabalho criada pelo capital. Não pode ser de outra forma no curso normal da sociedade capitalista, e tais lutas e formas de organização não podem ser desconsideradas. No entanto, um enfoque na emancipação do trabalhador requer a consideração de que possibilidades e meios existem para empurrar a política da produção para objetivos de transformação (*Idem*:120).

Em resumo, o debate substantivo mais recente sobre a teoria do processo de trabalho não abandona essa teoria, nem as questões levantadas por Braverman e Burawoy. Na verdade, há um reconhecimento (Knights e Willmott, 1990:38) de que a análise do processo de trabalho constitui um importante conjunto de reflexões so-

bre a organização do trabalho nas sociedades capitalistas e que, portanto, essa perspectiva deve servir de base para uma construção teórica mais complexa sobre questões referentes ao controle do processo de trabalho.

(Recebido para publicação em setembro de 1991)

Notas

1. A bibliografia utilizada se compõe basicamente de literatura publicada em língua inglesa, com destaque para um conjunto recente de artigos que faz um balanço crítico da teoria do processo de trabalho, reunidos em Knights e Willmott, 1990.
2. Um bom conjunto de críticas às concepções de Friedman e Edwards pode ser visto em Wood (1982), Thompson (1983), Littler (1990) e Littler e Salaman (1984).
3. No Brasil, um bom resumo crítico do trabalho de Burawoy pode ser visto em artigo de Castro e Guimarães (1991), e também o importante artigo de Burawoy, "A Transformação dos Regimes Fabris no Capitalismo Avançado" (1990b).

Bibliografia

- Braverman, H.
1974. *Labor and Monopoly Capital*, Monthly Review Press.
- Burawoy, M.
1990a. "Painting Socialism: Working Class Formation in Hungary and Poland". *Organisation and Control of the Labour Process*, 8th Annual Aston/Umist Conference, Março, 1990.
1990b. "A Transformação dos Regimes Fabris no Capitalismo Avançado". *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, n° 13, junho de 1990.
1985. *The Politics of Production*, London, Verso.
1983. "Between the Labour Process and the State: Changing Face of Factory Regimes under Advanced Capitalism", *American Sociological Review*, n° 48.
1979. *Manufacturing Consent*, Chicago, University of Chicago Press.
- Castro, N. e Guimarães, A.
1991. "Além de Braverman, depois de Burawoy: Vertentes Analíticas na Sociologia do Trabalho", *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, n° 17, outubro de 1991.
- Clawson, D. e Fantasia, R.
1983. "Beyond Burawoy: The Dialectics of Conflict and Consent on the Shop Floor". *Theory and Society*, vol. 12, n° 3.
- Cohen, S.
1987. "A Labour Process to Nowhere?" *New Left Review*, n° 165, set./out.
- Cressey, P. e J. MacInnes.
1980. "Voting for Ford: Industrial Democracy and the Control of Labour", *Capital and Class*, n° 11.

- Edwards, P. K.
1990. "Understanding Conflict in the Labour Process: The Logic and Autonomy of Struggle" in Knights e Willmott (orgs.), *Labour Process Theory*, London, Macmillan.
- Edwards, R.
1979. *Contested Terrain*, London, Heinemann.
- Friedman, A.
1990. Strawmania and Beyond: The Development of Labour Process Analysis and Critique, 'paper' apresentado na Organisation and Control of the Labour Process, 8th Annual Aston/Umist Conference, março de 1990.
1977. *Industry and Labour*. London, Macmillan.
- Goldthorpe, J. et alii
1970. *The Affluent Worker*, Cambridge, Cambridge University Press, vol. 1.
- Kelly, J.
1985. "Management's Redesign of Work: Labour Process, Labour Markets and Product Markets" in Knights, D. e Collinson, D. (orgs.), *Job Redesign*, Aldershot, Gower.
- Knights, D.
1990. "Subjectivity, Power and the Labour Process" in *Labour Process Theory*, London, Macmillan.
- Knights, D. e Willmott, H. (orgs.)
1990. "Introduction" in *Labour Process Theory*, London, Macmillan.
1985. "Power and Identity in Theory and Practice", *Sociology Review*, Vol. 33, nº 1.
- Knights, D. e Collinson, D. (orgs.)
1985. *Job Redesign*, Aldershot, Gower.
- Little, C.
1990. "The Labour Process Debate: a Theoretical Review 1974-1988" in Knights, D. e Willmott, H. (orgs.) *Labour Process Theory*, London, Macmillan.
- Little, C. R. e G. Salaman
1984. *Class at Work: The Design, Allocation and Control of Jobs*, London, Batsford Academic.
- Nichols, T. e H. Beynon
1977. *Living with Capitalism: Class Relations in the Modern Factory*, London, Routledge & Kegan Paul.
- Thompson, P.
1990. "Crawling from the Wreckage: The Labour Process and the Politics of Production" in Knights, D. e Willmott, H. (orgs.) *Labour Process Theory*, London, Macmillan.
1983. *The Nature of Work*, London, Macmillan.
- Turner, K.
1990. "The Fatal Attraction of the Obvious: Theorising Control and Resistance". Paper apresentado no Organisation and Control of the Labour Process, 8th Annual Aston/Umist Conference, março de 1990.
- Willis, P.
1977. *Learning to Labour*, Farnborough, Saxon House.
- Wood, S.
1982. *The Degradation of Work?*, London, Hutchinson.