



UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS
INSTITUTO DE ECONOMIA



PAULO HENRIQUE DE AGUIAR BERTOLDO

TRABALHO E CAPITAL MONOPOLISTA:
O Processo de Trabalho na visão de Harry Braverman

CAMPINAS
2023

PAULO HENRIQUE DE AGUIAR BERTOLDO

TRABALHO E CAPITAL MONOPOLISTA:
O Processo de Trabalho na visão de Harry Braverman

Monografia apresentada ao Instituto de Economia da Universidade Estadual de Campinas como parte dos requisitos exigidos para a obtenção do título de Especialista em Economia do trabalho e Sindicalismo.

ESTE EXEMPLAR CORRESPONDE À
VERSÃO FINAL DA MONOGRAFIA
APRESENTADA PELO ALUNO PAULO
HENRIQUE DE AGUIAR BERTOLDO,
E ORIENTADA PELO(A) PROF(A).
DR(A). HUGO DIAS

CAMPINAS
2023

Ficha catalográfica
 Universidade Estadual de Campinas
 Biblioteca do Instituto de Economia
 Mirian Clavico Alves - CRB 8/8708

B462t Bertoldo, Paulo Henrique de Aguiar, 1981-
 Trabalho e capital monopolista : o processo de trabalho na visão de Harry Braverman / Paulo Henrique de Aguiar Bertoldo. – Campinas, SP : [s.n.], 2023.

Orientador: Hugo Miguel Oliveira Rodrigues Dias.
 Trabalho de Conclusão de Curso (especialização) – Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Economia.

1. Braverman, Harry, 1920-1976. 2. Marx, Karl, 1818-1883. 3. Trabalho. 4. Capitalismo. 5. Degradação. I. Dias, Hugo Miguel Oliveira Rodrigues, 1978-. Hugo Miguel Oliveira Rodrigues Dias II. Universidade Estadual de Campinas. Instituto de Economia. III. Título.

Informações adicionais, complementares

Título em outro idioma: Labor and monopoly capital: the work process in the view of Harry Braverman

Palavras-chave em inglês:

Braverman, Harry, 1920-1976

Marx, Karl, 1818-1883

Work

Capitalism

Degradation

Área de concentração: Economia do Trabalho e Sindicalismo

Titulação: Especialista

Banca examinadora:

Hugo Miguel Oliveira Rodrigues Dias [Orientador]

Patricia Rocha Lemos

Data de entrega do trabalho definitivo: 12-12-2023

RESUMO

O presente trabalho de conclusão de curso tem como objetivo o estudo da teoria do processo de trabalho, tendo como ponto de partida e referencial teórico, o livro: “Trabalho e Capital Monopolista: A Degradação do Trabalho no Século XX”, de Harry Braverman. Quando foi publicado, em 1974, o livro operou uma verdadeira revolução no mundo acadêmico e, às vésperas de completar seu quinquagésimo aniversário, continua servindo como fonte de inspiração e paradigma teórico para o debate marxista sobre o processo de trabalho. Por isso, o presente trabalho interessa a todos os estudantes e demais interessados que, assim como eu, pretendem compreender as consequências sociais decorrentes do processo de trabalho e da formação de valor no seio da fábrica.

Palavras-chave: Braverman, Harry, 1920-1976; Marx, Karl, 1818-1883; Trabalho; Capitalismo; Degradação.

ABSTRACT

The aim of this paper is to study the theory of the labor process, using the book "Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Labor in the Twentieth Century", by Harry Braverman. When it was published in 1974, the book caused a real revolution in the academic world and, on the eve of its fiftieth anniversary, it continues to serve as a source of inspiration and theoretical paradigm for the Marxist debate on the labor process. This work is therefore of interest to all students and other interested parties who, like me, want to understand the social consequences of the labor process and the formation of value within the factory.

Keywords: Braverman, Harry, 1920-1976; Marx, Karl, 1818-1883; Work; Capitalism; Degradation

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	07
2. TRABALHO, FORÇA DE TRABALHO E PROCESSO DE PRODUÇÃO.....	09
3. A DIVISÃO MANUFATUREIRA DO TRABALHO.....	12
4. A QUESTÃO DA GERÊNCIA CIENTÍFICA E O “TAYLORISMO”	14
5. PRINCIPAIS CONSEQUÊNCIAS DA GERÊNCIA-CIENTÍFICA.....	19
6. CRÍTICAS À TEORIA DE HARRY BRAVERMAN.....	21
7. CONCLUSÃO.....	24
8. REFERÊNCIAS.....	26

1. INTRODUÇÃO

O presente trabalho de conclusão de curso tem como escopo a análise e compreensão da teoria do processo de trabalho, tendo como principal referencial teórico o livro “Trabalho e Capital Monopolista: A Degradação do Trabalho no Século XX”, de Harry Braverman.

Publicado em 1974, o livro analisa o “desenvolvimento dos processos de produção e dos processos do trabalho em geral na sociedade capitalista” (BRAVERMAN, 1980, p. 24) e representa um marco nos estudos da sociologia do trabalho. Foi de fundamental importância para “reanimar as discussões em torno do processo de trabalho, seguindo uma vertente analítica inaugurada por Karl Marx” (COTANDA, 2015, p. 174). Como informa Silva, no período que antecede ao seu lançamento,

“os estudos marxistas sobre a classe trabalhadora estavam, na conjuntura, encurralados entre uma abordagem individualista-metodológica da classe social – uma abordagem que oferecia, ademais, pouco interesse para captar a dinâmica das mudanças paradigmáticas no mundo do trabalho e da produção – e uma abordagem histórica preocupada com a desconstrução de uma visão então considerada dogmática, pré-determinada e abstrata, influenciada que era pela interpretação desenvolvimentista-etapista veiculada pela esquerda partidária. (SILVA, 2014, p. 161)

Contudo, com a publicação de “Trabalho e capital Monopolista” de Braverman, “renovou-se uma disciplina, cujo objeto se espalhara paulatinamente por diversos campos teóricos, sob diferentes enfoques” (LITTLER, 1990 apud CASTRO; GUIMARÃES, 1991, p. 44). O impacto da obra sobre os meios acadêmicos foi de tal relevância que, para Littler e Salaman (1982, apud CASTRO; GUIMARÃES, 1991, p. 44), representou uma verdadeira “Bravermania”.

Em sua teoria, Braverman parte da teoria marxista do valor para denotar que ao comprar força de trabalho, o detentor dos meios de produção não está adquirindo trabalho, mas apenas potencial de trabalho. Para transformar esse potencial em trabalho efetivo, precisa se utilizar de mecanismos de controle que transformem a “propriedade legal em posse real do trabalho” (RAMALHO, 1991, p.31).

A partir do final do século XX, acirra-se a competição e o modelo concorrencial de organização empresarial logo é superado pelo modelo monopolista¹. Com ele, surge a necessidade de um controle mais eficaz sobre o único fator variável da produção, a força de trabalho.

No entanto, para um efetivo controle, o detentor dos meios de produção precisa se apossar de uma fatia cada vez maior do saber obreiro sobre o processo de trabalho, a fim de alcançar a hegemonia do controle sobre o processo de produção. Neste afã, a manufatura é dividida e as tarefas de concepção e execução do trabalho, que antes estavam concentradas na figura do trabalhador, são desmembradas, com a apropriação das fases de criação e concepção do produto, pelo detentor do capital.

A partir de então, o empregador passa a ter o controle hegemônico sobre a produção, que é exercido através de um corpo burocrático formado por gerentes e profissionais de nível superior e científico.

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” (RAMALHO, 1991, pág. 33). Com isso, o trabalho é dividido e a força de trabalho moldada às expectativas de demanda do empregador.

Como consequência, o que se verifica, é uma enorme dispersão e desqualificação do trabalho, com prejuízos incalculáveis e permanentes para toda a classe trabalhadora.

Em que pesem as inúmeras e consistentes críticas dirigidas à sua obra, a teoria erigida por Braverman é de inegável solidez empírica e filosófica. É por isso que às vésperas de completar o quinquagésimo aniversário de sua publicação, o livro permanece suscitando debates e servindo de referência para o estudo do processo de trabalho, o que torna sua análise sempre atual e pertinente.

¹ “(...) o capital monopolista “teve início “nas últimas décadas do século XIX. Foi então que a concentração e centralização do capital, sob a forma dos primeiros trustes, cartéis e outras formas de combinação, começaram a firmar-se; foi então, conseqüentemente, que a estrutura moderna da indústria e das finanças capitalistas começou a tomar forma. (BRAVERMAN, pág. 215)”

Bem por isso a obra de Braverman foi escolhida como manancial teórico para a análise do processo de trabalho. Para a melhor compreensão da sua tese, inicio o presente trabalho realizando uma breve exposição sobre os conceitos de trabalho e força de trabalho, a fim de demonstrar que a extração do valor ocorre não no âmbito do mercado de fatores de produção, mas no seio da fábrica.

Uma vez preenchida essa premissa, passo a demonstrar, no capítulo III, os efeitos da divisão da manufatura entre concepção e execução e, num segundo momento, da “gerência-científica” e da “revolução técnico-científica” sobre o valor do trabalho no início do Século XX, especialmente, a partir do surgimento da teoria formulada por Frederick Taylor.

Para concluir, realizo uma breve exposição sobre as mais correntes críticas realizadas à teoria do processo de trabalho realizada por Braverman, em especial, aquelas suscitadas por Burawoy.

2. TRABALHO, FORÇA DE TRABALHO E PROCESSO DE PRODUÇÃO

Na obra “Trabalho e Capital Monopolista: A Degradação do Trabalho no Século XX”, Braverman realiza uma interpretação marxista sobre o modo de funcionamento do processo de trabalho para concluir que a questão do controle, levada às últimas consequências durante a fase monopolista do sistema capitalista de produção, causou uma verdadeira degradação no valor do trabalho humano.

Portanto, para a correta compreensão da teoria do processo de trabalho proposta por Braverman, faz-se necessário, antes de tudo, analisarmos o conceito de processo de criação de valor formulado por Marx, para então, adentrarmos na tese suscitada por Braverman.

A partir da definição formulada por Marx (2013, p. 330), processo de trabalho é toda atividade humana que, realizada “(...) com ajuda dos meios de trabalho, opera uma transformação do objeto do trabalho segundo uma finalidade concebida desde o início”.

É constituído por três elementos: (i) atividade direcionada a um objetivo; (ii) matéria a ser transformada por meio do processo, ou seja, o seu objeto; (iii) e os “meios de trabalho”, que para Karl Marx é:

“(...) uma coisa ou um complexo de coisas que o trabalhador interpõe entre si e o objeto do trabalho e que lhe serve de guia de sua atividade sobre esse objeto. Ele utiliza as propriedades mecânicas, físicas e químicas das coisas para fazê-las atuar sobre outras coisas, de acordo com o seu propósito. O objeto de que o trabalhador se apodera imediatamente – desconsiderando-se os meios de subsistência encontrados prontos na natureza, como as frutas, por exemplo, em cuja coleta seus órgãos corporais servem como únicos meios de trabalho – é não o objeto do trabalho, mas o meio de trabalho.” (MARX, 2013, p. 328).

É a partir do processo de trabalho que o detentor dos meios de produção articula os fatores de produção (máquina, insumo e força de trabalho) com o objetivo de criar uma mercadoria com valor de troca no mercado. Como adiantado, não se trata de uma mercadoria com valor qualquer, mas de:

“(...) uma mercadoria de valor mais elevado que o valor conjunto das mercadorias necessárias para produzi-la, isto é, a soma dos valores dos meios de produção e força de trabalho, pelos quais antecipou seu bom dinheiro no mercado. Além de um valor-de-uso quer produzir mercadoria, além de valor-de-uso, valor, e não só valor, mas também valor excedente (mais valia)”. (MARX, 1867, p-338-339)

Portanto, para a criação de mercadoria, o detentor dos meios de produção precisa, antes de tudo, subsumir o trabalho humano (trabalho vivo) aos meios de produção (maquinário), de maneira eficaz, a fim de consumir e extrair da força de trabalho adquirida no mercado, o máximo de mais-valia. Esse movimento é descrito por Cotanda, da seguinte forma:

“A força de trabalho é, de forma abstrata, entendida como uma mercadoria disponibilizada pelo mercado e comprada pelo capitalista. O trabalho, por sua vez, é o consumo que ele faz dessa força de trabalho, agora não mais no mercado, mas no mundo privado da empresa. As potencialidades do trabalho irão depender do modo pelo qual o processo produtivo é delineado.” (2015, pág. 176)

Sendo assim, do ponto de vista do detentor dos meios de produção, o processo de trabalho nada mais é do que o “consumo da mercadoria por ele comprada, a força de trabalho, que, no entanto, ele só pode consumir desde que lhe acrescente os meios de produção” (MARX, 2013, p. 337).

É durante esse processo de consumação da força de trabalho que se forma o valor de troca da mercadoria, que será proporcional à produtividade extraída do trabalho. Portanto, tudo depende da forma como o trabalho é organizado e controlado pelo detentor dos meios de produção:

Segundo Marx (1988) e Braverman (1981), o valor não é uma condição natural da mercadoria, mas, sim, uma relação social que se materializa nelas. Apesar de assumir formas diferentes, o ato de trabalhar é sempre dispêndio produtivo de cérebro, músculos e nervos humanos, sendo, portanto, capacidade intrínseca ao homem que se realiza por sua ação sobre o meio. É trabalho concreto, dotado de habilidades e qualificações específicas.

Para os autores, a relação de produção e de troca no capitalismo abstrai o caráter concreto do trabalho. O valor é, então, esse acúmulo de trabalho humano abstraído de sua concretude e realizado em um tempo médio socialmente necessário, realizado em condições normais de produção, com grau médio de habilidade e intensidade do trabalho. Portanto, o valor das mercadorias é alterado de acordo com a produtividade do trabalho, que depende fundamentalmente da técnica e da habilidade para fazer algo. (PREVITALI e FAGIAN, 2014, p. 757)

Não é por outra razão que no primeiro volume de “O Capital”, Marx dedica especial atenção ao processo de trabalho e à exploração do trabalho vivo, que nele se intensifica no sistema capitalista de produção. Como bem articula Cotanda, Marx:

“(...) atribui grande importância analítica às relações na produção, e isso lhe permite mostrar não só como o capital produz, mas, também, como ele mesmo é produzido. Através da análise do processo de trabalho, analisa as mistificações que cercam as relações de mercado, onde a “justa equivalência” da troca obscurece a exploração do trabalho. Ao voltar sua atenção para a produção, percebe que o trabalho vivo é o ponto mais crítico para reprodução do capital.” (COTANDA, 2015, p. 175)

É possível concluir, portanto, que “a lógica do processo de trabalho capitalista seria dirigida por uma finalidade clara – garantir a conversão de força de trabalho em trabalho real – sob condições que maximizassem a acumulação de capital” (CASTRO; GUIMARÃES, 1991, p. 44), ou, de acordo com Braverman (1980, p. 56), “um processo para a expansão do capital, para a criação de um lucro”.

Em sua teoria sobre o processo de trabalho, Braverman realiza a subsunção dessa concepção de processo de trabalho, construída por Marx no século XVIII, para a realidade por ele experimentada ao final do século XIX, quando o capitalismo atinge sua fase monopolista e a manufatura é dividida.

3. A DIVISÃO MANUFATUREIRA DO TRABALHO

Conforme visto, o processo de trabalho é o *locus* de consumo da força de trabalho (bem de uso). Nele, o capitalista subsume o trabalho vivo sobre o trabalho morto para, ao final, criar uma mercadoria com valor de troca que possa ser ofertada no mercado por um valor superior àquele despendido no processo de produção.

Para potencializar seus lucros e, assim, acumular cada vez mais capital – *ultima ratio* do sistema capitalista de produção -, o detentor dos meios de produção precisa aumentar a produtividade do trabalho, com o menor dispêndio de tempo e dinheiro possível.

Nessa busca incessante por ganhos de produção, o capitalista encontra limite no trabalho humano, único elemento variável entre os fatores do processo de produção. Isso porque, apesar de ser potencialmente infinito, o consumo da força de é limitado pelo:

“estado subjetivo dos trabalhadores, por sua história passada, por suas condições sociais gerais sobre as quais trabalham, assim como pelas condições próprias da empresa e condições técnicas de seu trabalho” (BRAVERMAN, 1980, p. 58).

Assim, para aumentar a produtividade do trabalho, o detentor dos meios de produção precisa desenvolver novas técnicas de controle e gerenciamento do trabalho humano, que possibilitem ganhos de produtividade com o menor dispêndio de capital possível.

Nesse contexto, a manufatura é dividida, com o “parcelamento dos processos implicados na feitura do produto em numerosas operações executadas por diferentes trabalhadores” (BRAVERMAN, 1980, p. 72). Surge, então, o princípio da divisão manufatureira do trabalho.

O princípio da divisão manufatureira não é próprio do período monopolista. Sua origem remonta aos inícios do sistema capitalista de produção, mas foi com Charles Babbage, através do seu livro “Sobre a Economia de Maquinaria e Manufaturas” (1832), que o assunto ganhou proeminência e disseminação prática.

Para Babbage, a divisão do trabalho em pequenas e diversas tarefas, cada uma com um grau distinto de força ou destreza, amolda a força de trabalho às necessidades da produção, na justa medida que possibilita ao detentor dos meios de produção:

“(...) comprar precisamente aquela exata quantidade de ambas que for necessária para cada processo; ao passo que, se todo o trabalho fosse executado por um operário, aquela pessoa deve possuir suficiente perícia para executar o mais difícil, e força suficiente para executar o mais laborioso das operações nas quais o ofício é dividido”. (BABBAGE, 1832, p. 77)

No entanto, ao dividir o trabalho, o detentor dos meios de produção “barateia suas partes individuais, numa sociedade baseada na compra e venda da força de trabalho.” (BRAVERMAN, 1980, p. 77). Bem por isso, o princípio da divisão do trabalho, propagado por Babbage, foi

“(...) fundamental para a evolução da divisão do trabalho na sociedade capitalista. Ele exprime não um aspecto técnico da divisão do trabalho, mas seu aspecto social. Tanto quanto o trabalho pode ser dissociado, pode ser separado em elementos, alguns dos quais são mais simples que o todo. Traduzido em termos de mercado, isto significa que a força de trabalho capaz de executar o processo pode ser comprada mais barato com elementos dissociados do que como capacidade integrada num só trabalhador.” (BRAVERMAN, 1980, p. 79)

Importante se faz salientar que Braverman não está tratando de toda e qualquer forma social de divisão social do trabalho, mas da divisão do trabalho na oficina. A simples divisão social do trabalho “divide a sociedade entre ocupações, cada qual

apropriada a certo ramo de produção” (. A divisão do trabalho na fábrica, por outro lado, “destrói ocupações (...) e torna o trabalhador inapto a acompanhar qualquer processo completo de produção” (BRAVERMAN, 1980, p. 72).

Por isso que, apesar de sua relevância, Braverman não direciona seu estudo

“para a divisão do trabalho na sociedade em geral, mas dentro da empresa; não para a distribuição do trabalho entre várias atividades e ocupações, mas para o parcelamento de ocupações e processos industriais; não para a divisão do trabalho na ‘produção em geral’, mas dentro do modo capitalista de produção em particular. Não é a ‘pura técnica’ o que nos interessa, mas o consórcio da técnica com as necessidades peculiares do capital”. (BRAVERMAN, 1980, p. 74)

Apesar de sua relevância para a alienação do trabalho, a mera divisão do trabalho, proposta por Babbage, mostrou-se insuficiente para o atendimento da crescente demanda por ganhos de produção após o surgimento e desenvolvimento do período monopolista de organização do capital.

4. A QUESTÃO DA GERÊNCIA-CIENTÍFICA E O “TAYLORISMO”

Com o advento da fase monopolista do sistema capitalista, a concentração do capital produtivo em grandes conglomerados empresariais, a aplicação sistemática da ciência ao processo de trabalho, “a competição entre grandes corporações; o mercado universal e a expansão do Estado” (COTANDA, 2015, p. 178), no final do século XIX, propiciaram o surgimento de formas cada vez mais complexas de manufatura e de organização do trabalho. Essa complexidade, “exigia funções de concepção e coordenação que na indústria capitalista assumiram a forma de gerência” (BRAVERMAN, 1980, fl. 62).

Nos seus primórdios, “a gerência primitiva assumiu formas rígidas e despóticas, visto que a criação de uma ‘força de trabalho livre’ exigia métodos coercitivos para habituar os empregados às suas tarefas e mantê-los trabalhando durante dias e anos”. (BRAVERMAN, 1980, p. 67).

Contudo, a premente necessidade de ganhos de escala na produção e a introdução da ciência ao processo produtivo, estimularam o surgimento de teorias

sobre o processo de trabalho que buscavam, através do controle cada vez mais eficiente do trabalho vivo, obter ganhos de escala. Nesse contexto, surge a escola da gerência-científica, com o evidente propósito de aprimorar o princípio da divisão do trabalho, através da aplicação de “métodos da ciência aos problemas complexos e crescentes do controle do trabalho nas empresas capitalistas em rápida expansão” (BRAVERMAN, 1980, p. 82).

Portanto, a partir do surgimento da escola da gerência-científica, capitaneada por Frederick Winslow Taylor², a ciência é introduzida ao processo de produção, com o evidente propósito de exercer um controle cada vez mais eficaz sobre o processo de trabalho, especialmente, sobre o trabalho vivo:

“o controle foi o aspecto essencial de gerência através da sua história, mas com Taylor ele adquiriu dimensões sem precedentes. Os estágios do controle gerencial sobre o trabalho antes de Taylor incluíram, progressivamente: a reunião de trabalhadores numa oficina e a fixação da jornada de trabalho; a supervisão dos trabalhadores para garantia de aplicação diligente, intensa e ininterrupta; execução das normas contra distrações (conversas, fumo, abandono do local de trabalho, etc.) que se supunha interferir na aplicação; a fixação de mínimos de produção, etc. Mas Taylor elevou conceito de controle a um plano inteiramente novo quando asseverou como *uma necessidade absoluta para a gerência adequada a imposição ao trabalhador da maneira rigorosa pela qual o trabalho deve ser executado*” (BRAVERMAN, 1980, p. 86)

A teoria de Taylor é toda formulada a partir de sua experiência pessoal como operário e chefe de turmas do departamento de tornos mecânicos da Midvale Steel Works, grande empresa do ramo siderúrgico, constituída na cidade de Filadélfia, Pensilvânia (BRAVERMAN, 1980). Observando o movimento dos trabalhadores no seu entorno, Taylor concluiu que o problema da produção no processo de trabalho está na postura preguiçosa da classe trabalhadora, do “ritmo lento que eles adotam, ou a vadiação ou moleza, o marca-passo, como é chamado” (BRAVERMAN, 1980, p. 91).

² Para Braverman, Taylor “foi o pioneiro de uma revolução muito maior na divisão do trabalho que qualquer outra havida”. (BRAVERMAN, 1980, p. 96)

Para Taylor, as causas para o comportamento desidioso dos trabalhadores, a que denomina de “marca-passo”, pode decorrer tanto da própria natureza do trabalhador ou, espontaneamente, de forma deliberada e organizada, ou seja, pode ter motivação natural ou sistêmica. De acordo com Taylor, o “marca-passo natural” seria uma tendência natural à vadiagem, à preguiça, e decorre da “tendência dos homens de ficar à vontade”. Já o “marca-passo sistemático”, por outro lado, seria uma espécie de “segunda intenção e raciocínio causado por suas relações com os homens” (TAYLOR, 1974, p. 30), um ritmo de trabalho imposto pelos próprios trabalhadores, de forma intencional.

O “marca-passo” é, por assim dizer, uma demonstração efetiva do controle que os trabalhadores podem exercer sobre a cadência do processo de trabalho. Para Taylor, isso decorre do conhecimento e da perícia que os operários possuem sobre o processo manufatureiro. (BRAVERMAN, 1980, p. 95).

Por isso que a gerência deve concentrar todos os seus esforços e atenção no controle do “marca-passo sistemático”, que é deliberadamente deflagrado pelos trabalhadores com o propósito de manter o controle sobre o processo de trabalho. Como bem explica, Taylor:

“a preguiça natural dos homens é séria, mas o mal maior de que tanto os empregados quanto empregadores estão sofrendo é o marca-passo sistemático, que é quase universal em todos os esquemas comuns de administração e que resulta de um cuidadoso estudo por parte dos operários deles pensam atender aos seus melhores interesses.

A maior parte o marca-passo sistemático...é feita pelos homens com o deliberado propósito que dificilmente se encontrará um operário num grande estabelecimento, trabalhando por dia ou por tarefa, por contrato ou qualquer outro meio de pagamento, que não dedique parte considerável de seu tempo a estudar o quanto pode trabalhar devagar e ainda convencer seu empregador de que está indo num bom ritmo.

As causas disso são, em resumo, que praticamente todos os empregadores determinam num total máximo o que pensam seja certo para cada uma de suas classes de empregados ganhar por dia, trabalhem eles por dia ou por peça.” (TAYLOR, 1947, p. 32/33)

A partir desse diagnóstico, tornou-se “fundamental para o capitalista que o controle sobre o processo de trabalho passe das mãos do trabalhador para as suas próprias” (BRAVERMAN, 1980, p. 59). E para alcançar esse objetivo, seria necessário “incorporar aos próprios instrumentos técnicos as formas de controle do trabalho operário”. (VALLE, 1991, pág. 54).

Conforme Castro e Guimarães (1991, pág. 44), para Taylor:

“o único meio de impedir o domínio dos trabalhadores sobre o processo de trabalho (e, portanto, sobre o dispêndio da força de trabalho) seria quebrar a unidade natural do trabalho, separando concepção e execução”. (1991, p. 44)

É a partir da divisão manufatureira do trabalho entre criação e execução, que a gerência passa a efetuar “o controle do modo concreto de execução de toda atividade no trabalho, desde a mais simples à mais complicada” (BRAVERMAN, 1980, fl. 86). Foi através da aplicação dos princípios da teoria Taylorista, em especial, o da “separação de concepção e execução”, que a gerência conseguiu maximizar o controle sobre o processo de trabalho e minimizar o controle que os trabalhadores possuem, convertendo-se em uma máquina de degradação e repressão.

Vale dizer, foi através dos três princípios que conformam a teoria de Taylor: (i) “dissociação do processo de trabalho das especialidades dos trabalhadores”; (ii) “separação de concepção e execução”; (iii) e da “utilização deste monopólio do conhecimento para controlar cada fase do processo de trabalho e seu modo de execução”, aliada à revolução técnico-científica, que a gerência alcançou a hegemonia no controle do processo de trabalho (BRAVERMAN, 1980).

O primeiro dos princípios tayloristas, o da “dissociação do processo de trabalho das especialidades dos trabalhadores”, informa que o gerente deve assumir o encargo de “reunir todo o conhecimento tradicional que no passado foi possuído pelos trabalhadores e ainda de classificar, tabular e reduzir esse conhecimento a regras, leis e fórmulas...”. (BRAVERMAN, 1980, P. 103), como forma de apropriar-se do saber obreiro.

O segundo princípio é, talvez, o que mais tenha contribuído para a desumanização do valor do trabalho. De acordo com o princípio da “separação de concepção e execução”, a manufatura deve ser dividida entre criação e execução, e “todo possível trabalho cerebral deve ser banido da oficina e centrado no departamento de planejamento ou projeto”. (BRAVERMAN, 1980, P. 103)

Isso porque, argumenta Taylor: “se a execução dos trabalhadores é orientada por sua própria concepção, não é possível, como vimos, impor-lhes a eficiência metodológica ou o ritmo de trabalho desejado pelo capital” (BRAVERMAN, 1980, p. 104). Nessa linha de raciocínio, é necessário se apropriar do saber operário, dividindo o trabalho entre concepção e execução, para alcançar a hegemonia do controle sobre o processo de trabalho.

O terceiro princípio seria o seu objetivo final, a “utilização deste monopólio do conhecimento para controlar cada fase do processo de trabalho e seu modo de execução”. Assim, para Taylor:

“O trabalho de todo operário é inteiramente planejado pela gerência pelo menos com um dia de antecedência, e cada homem recebe, na maioria dos casos, instruções escritas completas, pormenorizando a tarefa que deve executar, assim como os meios a serem utilizados ao fazer o trabalho.... Esta tarefa especifica não apenas o que deve ser feito, mas como deve ser feito e o tempo exato permitido para isso... A gerência científica consiste muito amplamente em preparar as tarefas e sua execução”. (TAYLOR, 1947, p. 13/14)

Vê-se, portanto, que “não é a ‘melhor maneira’ de trabalhar ‘em geral’ o que Taylor buscava, (...) mas uma resposta ao problema específico de como controlar melhor o trabalho alienado – isto é, a força de trabalho comprada e vendida” (BRAVERMAN, 1980, p. 85/86)

Todo o progresso tecnológico e científico que se verificou neste mesmo período, denominado de revolução técnico-científica, não só serviu de inspiração para o surgimento para a escola da gerência-científica, como auxiliou, em muito, para o seu desenvolvimento. Isso porque, como bem assevera Braverman, em suas atividades, a gerência “não lida diretamente com aspectos da produção, ela só proporciona a estrutura formal para o processo produtivo” (BRAVERMAN, 1980, p. 137).

Assim, para viabilizar o processo de desenvolvimento da gerência-científica, foi preciso alinhar os princípios da divisão e subdivisão do trabalho ao progresso técnico e científico do período, a fim de incorporar ao trabalho morto a técnica extraída do trabalho vivo:

Mas o processo não está completo sem o seu conteúdo, que é uma questão técnica. Esta, como já foi observado, é primeiramente a da especialidade, do ofício, e depois assume um caráter cada vez mais científico à medida que o conhecimento das leis naturais aumenta e destitui o conhecimento fragmentário e as tradições fixas do ofício. A transformação do trabalho de uma base de especialidade para uma base de ciência pode-se, pois, considerar como incorporando um conteúdo fornecido por uma revolução científica e técnica, dentro de uma forma dada pela rigorosa divisão e subdivisão do trabalho patrocinada pela gerência capitalista.” (BRAVERMAN, 1980, p. 137)

Foi justamente a introdução da ciência ao processo de trabalho que possibilitou e complementou a revolução causada pela gerência científica.

De acordo com Braverman, essa incorporação da ciência ao processo de trabalho pela gerência não visou outra coisa, senão, retirar o controle do processo de trabalho através da incorporação da técnica obreira pela máquina:

(...) a evolução da tecnologia e da organização do trabalho está determinada pela necessidade do capital de dominar o processo de trabalho e de debilitar o poder de resistência da mão de obra. Para ele, os gerentes assim procedem, introduzindo os “princípios de administração científica” na organização do trabalho, bem como tecnologias que dependem menos da qualificação dos trabalhadores.

Tudo isso, conjuntamente, quebraria a unidade natural do trabalho, separando concepção e execução e desqualificando a mão de obra, o que, no futuro, poderia reduzir totalmente a dependência do capital em relação aos trabalhadores (SPENCER, 2000 apud COTANDA, 2015, p. 178).

Como consequência da proliferação dos princípios da gerência científica, verificou-se uma verdadeira fragmentação e desqualificação do trabalho.

5. PRINCIPAIS CONSEQUÊNCIAS DA GERÊNCIA CIENTÍFICA

Com a propagação dos princípios de divisão e controle do trabalho formulados por Taylor, levadas a efeito durante a fase monopolista do sistema capitalista de produção, opera-se uma verdadeira mutação no valor do trabalho, com a fragmentação e desqualificação da classe trabalhadora.

Antes o trabalhador possuía amplo conhecimento de todas as fases do processo produtivo, desde a concepção à execução, e encontrava no trabalho, um modo de realização pessoal. Diante disso, entendia a mercadoria como fruto da sua concepção e com ela se identificava.

Contudo, a partir da divisão do trabalho, a fase de concepção, que antes pertencia aos domínios do trabalhador, foi apropriada pelo detentor dos meios de produção, que agora a concebe através de um corpo burocrático formado por gerentes, técnicos e especialistas que determinam aos trabalhadores como, quando e quanto deve ser produzido, sem qualquer margem para a adoção de ritmo de trabalho distinto daquele planejado pela diretoria:

“num local, são executados os processos físicos da produção; num outro estão concentrados o projeto, planejamento, cálculo e arquivo. A concepção previa do projeto antes de posto em movimento; a visualização das atividades de cada trabalhador antes que tenham efetivamente começado; a definição de cada função; o modo de sua execução e o tempo que consumirá; o controle e verificação do processo em curso uma vez começado; e a quota dos resultados após a conclusão de cada fase do processo”. (BRAVERMAN, 1980, p. 112/113)

Para Braverman (1980, p. 59), esse processo de “transição apresenta-se na história como a alienação progressiva do trabalhador com relação ao processo de produção”. Isso porque, com a assunção da fase de concepção e criação pela gerência, o conhecimento técnico sobre o processo de trabalho, que dotava os trabalhadores com poderes de barganha perante o empregador, esvaiu-se e, com ele, o próprio controle sobre o processo de trabalho:

A consequência inafastável dessa divisão do trabalho, é que “não apenas os trabalhadores perdem o controle sobre os instrumentos de produção como também devem perder o controle até de seu trabalho e do modo como o executa, este controle pertence agora àqueles que podem ‘arcar’ com o

estudo dele a fim de conhecê-lo melhor que os próprios trabalhadores conhecem sua atividade” (BRAVERMAN, 1980, p. 106)

De acordo com Littler (1990, p. 48 *apud* RAMALHO, 1991, p. 32), este quadro “propicia uma extensa fragmentação e especialização do trabalho nas indústrias e uma dinâmica de desqualificação (deskilling) que está por trás da definição dos postos de trabalho (job design)”.

Tem-se, então, que a principal consequência da proliferação dos métodos de gerenciamento do Taylorismo, foi a rigidificação da divisão do trabalho, sua fragmentação e especialização, o que, para Braverman, é sinônimo de desqualificação (SILVA, 2014).

Para Burawoy, da mesma forma, “as tendências do processo de trabalho, sob o princípio guia do controle gerencial apontam (...) para a desqualificação e a fragmentação do trabalho”; (BURAWOY, 1985 *apud* COTANDA, 2015, p. 178)

Previtali e Fagian também concluem que o principal efeito da introdução da gerência-científica sobre o processo de trabalho, foi a desqualificação, “dada a nova natureza que o trabalho adquire, reduzido a tarefas simplificadas e rotineiras, cada vez mais especializadas e sem conteúdo” (2014, pág. 759).

Acresça-se a isso a alienação que a incorporação dos princípios da gerência-científica ao processo de trabalho causou à massa de trabalhadores e, uma vez que não são “destruídos como ser humano, mas simplesmente utilizados de modos inumanos”, com a subutilização de “suas faculdades críticas, inteligentes e conceituais” (BRAVERMAN, 1980, p.124).

É possível concluir, portanto, que com a assunção da gerência-científica sobre os meios de produção, durante a fase monopolista do sistema capitalista, iniciou um processo de alienação, divisão e desqualificação do trabalho que permanece em pleno desenvolvimento.

6. CRÍTICAS À TEORIA DE HARRY BRAVERMAN

Apesar de toda a sua coerência lógica e consistência empírica, não são poucas as críticas dirigidas à teoria do processo de trabalho edificada por Braverman:

As críticas a Braverman são muitas. Da literatura de língua inglesa, boa parte já foi rastreada em balanços bibliográficos, inclusive no Brasil: é digna de nota a recensão de Ramalho (1991), que identifica uma porção considerável da primeira onda de estudos do processo de trabalho. Andy Friedman, Michael Burawoy e Richard Edwards são alguns dos personagens desse primeiro cenário – o qual é propriamente mais contemporâneo do que reativo à obra de Braverman. (SILVA, 2014. Pág. 163)

Em sua maioria, as críticas se concentram no aspecto objetivo da análise empreendida pelo autor, que deixa de levar em consideração muitos dos aspectos subjetivos dos trabalhadores.

Assim, como bem contextualizam Castro e Guimarães (1991, p.45) toda a empolgação em torno da obra, não impediu um “certo mal-estar com a evidente teleologia objetivista de Braverman, que diminuía a importância das lutas de classe na organização dos locais de trabalho” (CASTRO; GUIMARÃES, 1991, pág. 45).

Nesse mesmo sentido, Knights e Willmot (1990, p. 9 e 10), dirigem sua crítica ao “fato de sua análise se restringir ao conteúdo ‘objetivo’ da classe, omitindo os componentes ‘subjetivos’ da organização dos trabalhadores.

Sob outro ponto de vista, as ideias de Braverman seriam passíveis de crítica por “colocar o trabalhador em uma posição passiva em relação ao capital, assim como negligenciar a consciência de classe dos operários” (RODRIGUES, 2014, p. 74).

Enfim, muitos são os autores que se debruçaram sobre a teoria de Braverman, cada qual com seu ponto de vista sobre o processo de produção no sistema capitalista. No entanto, podemos destacar, como um dos mais iminentes e consistentes críticos de sua obra, Michael Burawoy.

“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.” (RAMALHO, 1991 – pág. 33)

Assim como Braverman, Burawoy também parte da teoria marxista do valor para fundamentar sua antítese. No entanto, ao contrário de Braverman, Burawoy edifica sua teoria sob a ótica da concepção gramsciana de hegemonia. Sendo assim, para este autor:

“o âmbito de produção não seria apenas o mundo da sujeição e da coerção, mas, simultaneamente, o mundo do consentimento; não seria apenas uma esfera econômica (de produção e administração de mercadorias), mas também uma esfera política e ideológica (de reprodução das relações sociais e de experiências dessas relações)” (CASTRO; GUIMARÃES, 1991, p. 45).

Para Burawoy, a extração do valor excedente, estaria obscurecida tanto para exploradores e explorados de quatro modos distintos: “(i) o trabalhador é pago por jornada; (ii) o lucro se realiza no mercado; (iii) o lucro aparece como retorno ao investimento de capital; (iv) a propriedade dos meios de produção não se confunde com a gestão do trabalho (BURAWOY, 1985, p. 195).

Desta forma, para os detentores dos meios de produção, a questão do controle no processo de trabalho se traduz em assegurar a extração de mais-valia dentro de uma base contratual livre, mas obscura. Para Burawoy, esse processo só pode ser entendido considerando, além do plano econômico do trabalho, os seus domínios ideológico e político. Nesse sentido, Burawoy critica a visão de Braverman, que por restringir-se “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” (RAMALHO, 1991, p.36).

Para SILVA (2014, pág. 166/167):

a contribuição de M. Burawoy e sua escala sucessiva de regimes fabris (Burawoy, 1985), também eles determinados historicamente (como em Edwards), parece uma das mais completas, pela inserção de variáveis bastante abrangentes e minuciosas, permitindo uma caracterização mais rica do processo de trabalho. A origem do empreendimento de Burawoy estava justamente em buscar inserir sistematicamente a política e a ideologia no entendimento do processo de trabalho, fazendo desses últimos não mais elementos “exteriores”, mas sim constitutivos de uma teoria geral do processo de trabalho. Essa é a idéia por trás da noção de “regime fabril”. Desse modo, tanto os mecanismos de resolução de conflitos quanto a situação do mercado

de trabalho interno e das regras de ascensão (o que chamaríamos no Brasil de “planos de cargos e salários”) no interior da empresa são incorporados para a explicação das formas de consentimento e controle no chão de fábrica.

Para Littler, coube a Burawoy a realização da importante tarefa de superar os embates anteriores sobre o processo de trabalho, que se concentravam demasiadamente no aspecto objetivo do processo de trabalho, sustentando 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.” (LITTLER, 1990, p.70)

Apesar de destacar a importância da análise da subjetividade dos trabalhadores no estudo do processo de trabalho, Littler critica Burawoy, porque, ao seu ver

“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”. (LITTLER, 1990, p.70)

Pelo exposto, é possível perceber que, apesar das limitações e do enfoque objetivo da teoria do processo de trabalho de Braverman, sua tese permanece como paradigma e referencial teórico para a discussão do processo de trabalho, inclusive na contemporaneidade.

7. CONCLUSÃO

Após pesquisa e revisão bibliográfica realizada com o objetivo de melhor compreender o conceito de processo de trabalho erigido por Harry Braverman no livro “Trabalho e Capital Monopolista: A Degradação do Trabalho no Século XX”, devo concordar com o autor, que a divisão da manufatura e o surgimento da gerência-científica, favorecida pela revolução técnico-científica que se avizinhou, gerou imensa desqualificação e alienação do trabalhador.

O processo iniciado com a escola da gerência-científica, possibilitou o surgimento de mecanismos de controle do processo de trabalho que seguiram se aperfeiçoando ao longo do tempo. Apesar de toda sua sofisticação atual, a lógica do processo de trabalho e de formação de valor observada por Braverman, não sofreu grandes mudanças ao longo do tempo.

Diante da necessidade sempre premente de ganhos de produção, as técnicas de gerenciamento foram ficando cada vez mais precisas e, hoje em dia, o que podemos verificar, são formas de controle e extração de mais-valia cada vez mais agressivas de consumo do trabalho vivo, a exemplo dos meios informatizados de controle, como ocorre com o fenômeno da uberização.

Sendo assim, é possível concluir que apesar das bem fundamentadas críticas dirigidas à sua teoria, o conceito de processo de trabalho e as formas de extração de valor no seio da fábrica durante o período do capitalismo monopolista, realizou uma enorme contribuição para o debate marxista sobre o processo de trabalho e continua sendo extremamente atual para a análise das novas formas de controle do processo de trabalho.

REFERÊNCIAS

BABBAGE, Charles. On the economy of Machinery and manufactures. Londres, 1932; edição reimpressa, Nova York, 1963.

BRAVERMAN, H. Trabalho e Capital Monopolista: A degradação do Trabalho no Século XX. 2ª edição. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1980. Original publicado em 1974.

BURAWOY, Michael. The Politics of Production. London: Editora Verso, 1985.

CASTRO, N. A.; GUIMARÃES, A. S. Além de Braverman, depois de Burawoy: vertentes analíticas na sociologia do trabalho. In: Revista Brasileira de Ciências Sociais, ano 6, n. 17, out. 1991. p. 44- 52.

CORIAT, B. Automatisation programmable. Formes et concepts nouveaux d'organisation de la production". GERTTD, Universidade de Paris VII; mimeo: 1985

COTANDA, Fernando Coutinho. Os 40 anos de Trabalho e Capital Monopolista, de Harry Braverman. In: Revista de Ciências Sociais, Fortaleza, v. 46, n. 2, jul/dez, 2015. p. 173-200.

KINIGHTS, D.; WILLMOTH, H. Power and subjectivity at work: from degradation to subjectivity in social relations". In: Sociology, vol. 23, nº 4, novembro. p. 535-558.

LITTLER, C. "The Labour Process Debate: a Theoretical Review 1974-1988" in Knights, D. e Willmott, H. (orgs.) Labour Process Theory, London, Macmillan. 1990

LITTLER, C. e SALAMAN, G. (1982) "Bravermania and beyond: recente theories of the labour process", Sociology, vol. 16, nº 2. p. 215-269.

GUIMARÃES, A. S. Além de Braverman, depois de Burawoy: vertentes analíticas na sociologia do trabalho. In: Revista Brasileira de Ciências Sociais, ano 6, n. 17, out. 1991. p. 44- 52.

MARX, Karl. O Capital. 2013. Original publicado em 1867. Disponível em: <https://www.gepec.ufscar.br/publicacoes/livros-e-colecoes/marx-e-engels/o-capital-livro-1.pdf>. Acesso em 12.10.2023.

O'DOHERTY, D. Revitalizing labour process theory: a prolegomenon to fatal writing. Culture and Organization, v. 15, n. 1, p. 1-19, 2009. In: CUNHA, Elcemir Paço. Braverman, subjetividade e função de direção na produção do valor. In: Cad. EBAPE.BR, v. 12, nº 4, Apresentação, Rio de Janeiro, Out./Dez. 2014

PREVITALI, Fabiane Santana; FAGIANI, Cílon César. Organização e controle do trabalho no capitalismo contemporâneo: a relevância de Braverman. In: Cad. EBAPE.BR, v. 12, nº 4, artigo 1, Rio de Janeiro, Out./Dez. 2014.

RAMALHO, J. R. Controle, conflito e consentimento na teoria do processo de trabalho: um balanço do debate. BIB - Revista Brasileira de Informação Bibliográfica

em Ciências Sociais, [S. l.], n. 32, p. 31–48, 1991. Disponível em: <https://bibanpocs.emnuvens.com.br/revista/article/view/123>. Acesso em: 1 nov. 2023.

RODRIGUES, Maria Beatriz. Trajetórias de vida e de trabalho flexíveis: o processo de trabalho pós-Braverman. In: Cad. EBAPE.BR, v. 12, nº 4, artigo 2, Rio de Janeiro, Out./Dez. 2014. Págs. 770-788.

SILVA, Leonardo Mello e. Braverman e a centralidade do processo de trabalho: comentário sobre comentadores desde uma leitura periférica. In: Revista Brasileira de Sociologia. Vol 02, nº. 04 . Jul/Dez/2014

TAYLOR, Frederick Winslow. Scientific management. Nova York e Londres, 1947.

VALLE, Rogério. Automação e racionalidade técnica. In: Revista Brasileira de Ciências Sociais, ano 6, n. 17, out. 1991. p. 54-67. Disponível em <https://www.marxists.org/portugues/marx/1867/ocapital-v1/vol1cap07.htm>. Acessado em 06/11/2023