

## Harry Braverman e o Debate do "Processo de Trabalho"

Harry Braverman (1920-1976) foi um teórico americano, marxista, preocupado em analisar os efeitos da moderna economia capitalista na organização do trabalho. Seu interesse neste assunto foi estimulado pelo que ele considerava como decorrente do caráter irrealista do muito que foi escrito sobre o trabalho produtivo. Braverman teve, ele próprio, muita experiência prática que contribuiu para esta análise: ele recebeu treinamento como operário no setor de cobre e trabalhou no comércio e na instalação de tubulações e chapas metálicas. Foi empregado em um estaleiro, em um centro de reparos ferroviário e em duas siderúrgicas de aços planos, tendo experimentado, em todas as funções, o impacto da mudança tecnológica nos empregados de baixa qualificação profissional. Anos mais tarde, como jornalista, editor de livros e executivo do setor de publicações, ele novamente vivenciou o impacto de tecnologias modernas, desta vez sobre a gestão, por exemplo, em marketing, contabilidade e rotinas de produção de livros. Sua tese básica é a de que, em uma economia capitalista, todas estas mudanças agem para tornar o trabalho mais simples e para transferir mais e mais poder dos trabalhadores para as mãos dos proprietários e gerentes. Seu livro sobre este tema, *Trabalho e Capitalismo Monopolista: a degradação do trabalho no século XX*, foi agraciado em 1974 com o prêmio *C. Wright Mills – Society for the Study of Social Problems*.

Neste trabalho Braverman usa a estrutura apresentada por Karl Marx em *O Capital*, vol. 1 (publicado em 1867), para analisar a natureza do sistema capitalista nas organizações modernas e no trabalho no interior das mesmas. Marx usou o termo *processo de trabalho* para se referir à forma como as matérias-primas são transformadas em bens pelo trabalho humano, que utiliza ferramentas e máquinas. Em um sistema capitalista, por definição, as ferramentas e máquinas são de propriedade dos capitalistas e não dos empregados, portanto, os bens resultantes se tornam *commodities* a serem vendidas no mercado para o lucro dos proprietários. Os trabalhadores, por si só, possuem apenas uma *commodity*

para oferecer: seu trabalho em troca de salários. Neste sistema, é inevitável que os proprietários "explorem" os trabalhadores – isto significa maximizar tanto quanto possível a sua contribuição para o lucro, pagando o mínimo possível pelos salários.

Nos tempos modernos, de acordo com Braverman, esta "exploração" requer gerentes (como representantes dos proprietários) para projetar e reprojeter o trabalho no sentido de alcançar níveis competitivos de lucros. Eles precisam ter o máximo de controle sobre os trabalhadores e encontrar formas de aumentá-lo continuamente. Tipicamente, isto tem sido alcançado através da divisão do trabalho em tarefas cada vez menores e menos complexas. Neste sentido, o aumento da produção pode ser obtido através do uso de uma força de trabalho mais barata porque é menos treinada, e de nível mais baixo. A "produção em massa", modelo de Ford, é o melhor exemplo deste resultado. Isto acontece em várias situações, como a dos metalúrgicos de uma linha de montagem de automóveis que, se vão para o trabalho dirigindo, já terão, no trajeto, executado suas tarefas mais complexas do dia.

A simplificação do trabalho e a retirada da propriedade do trabalhador conduzem à alienação. Esta é uma outra razão que leva os proprietários (e seus representantes – os gerentes) à necessidade de controlar a classe trabalhadora. Os trabalhadores são vistos como membros não confiáveis de uma classe de oposição, que provavelmente irão obstruir, solapar ou, de alguma forma, resistir ao legítimo objetivo de maximização dos lucros do capitalismo. Deste ponto de vista, meios de organizar o trabalho e o processo produtivo não são racionalmente determinados no sentido de aumentar a eficiência objetiva; ao contrário, as organizações são modeladas de forma a aumentar a dominação do capital sobre o trabalho.

O primeiro defensor deste enfoque de eficiência na organização da produção foi F. W. Taylor (veja capítulo específico). Braverman viu a "administração científica" como um clássico e inevitável meio de controle do trabalho em empresas capitalistas em crescimento. Ela não é científica porque não tentou descobrir a realidade, mas aceitou o ponto de vista dos gerentes de que existe uma força de trabalho refratária que precisa ser mantida sob controle. Ela não é uma "ciência do trabalho", mas uma "ciência da gerência do trabalho de outros sob as condições do capitalismo". Suas três doutrinas básicas são: (a) o conhecimento do processo de trabalho precisa ser reunido em um único lugar; (b) o pro-

cesso de trabalho deve ser de exclusivo controle da gerência e não disponível aos empregados, e (c) este monopólio do conhecimento deve ser usado pela gerência para controlar cada passo do processo de trabalho. Taylor defendeu a completa separação do planejamento e da execução do trabalho, em total contraste com a perspectiva do trabalhador artesão.

Braverman enfatiza que a administração científica funciona dentro de uma abordagem dominante da organização capitalista sobre o processo de trabalho. Ele também não dá muita importância aos autores que abordam as relações humanas (veja capítulos específicos sobre Herzberg, Likert e McGregor, Mayo e Hawthorne), que enfatizam a necessidade de humanizar o trabalho e melhorar a qualidade de vida no trabalho. Na indústria, estas idéias são relegadas ao departamento de pessoal e de treinamento, com pequeno impacto no trabalho ou na gestão dos trabalhadores. No departamento de produção, onde o processo de trabalho é realmente executado e controlado, o taylorismo reina supremo. Este está, na verdade, sendo ampliado para outras atividades na empresa, como para os funcionários de escritório que cuidam da rotina administrativa e que continuamente estão tendo suas tarefas simplificadas com o uso da tecnologia de informática. Braverman rejeita a idéia de que a automação é qualitativamente diferente na demanda de conhecimento dos trabalhadores quando comparada à mecanização. Ele defende que a automação também irá reduzir a necessidade de especialização assim como acontecerá com qualquer outro desenvolvimento tecnológico. Este resultado não é típico de uma tecnologia em particular, mas de como ela é inevitavelmente usada para aumentar o controle do processo de trabalho pelo capital, de forma a aumentar o lucro.

O processo de simplificação e de barateamento do trabalho do pessoal administrativo e gerencial, assim como o dos escriturários e o dos operadores de computadores, conduz a um aumento da alienação da classe trabalhadora. No caso do "capitalismo monopolista" (onde corporações gigantes controlam os mercados), novos produtos são criados de forma a modelar o consumidor às necessidades do capital. Toda a sociedade se torna um mercado gigante na busca do lucro. A imprensa e a televisão, por exemplo, se tornaram veículos de marketing ao invés de divulgarem a informação e a educação. Isto degrada não só o trabalho como também a família e a comunidade.

Após a publicação do livro de Braverman, sociólogos marxistas têm discutido sua adequação. Dois assuntos em particular têm sido considerados. O primeiro diz respeito ao caráter inexorável da simplificação do trabalho, na produção capitalista, com o taylorismo. Braverman afirma que isto foi uma das formas de baratear e controlar o processo de trabalho e, portanto, com resultado inevitável. Autores posteriores têm sugerido que a simplificação do trabalho pode não ser universal e que o trabalho no capitalismo pode ter várias formas. Os gerentes podem usar diferentes métodos para alcançar seus objetivos de controle. Richard Edwards (1979), em uma histórica pesquisa das relações de trabalho, argumenta que, embora a hierarquia tenha permanecido constante, várias formas adicionais de controle têm sido usadas (por exemplo, coercitiva, técnica, burocrática), dependendo da luta entre proprietários, trabalhadores e outros para proteger e alcançar seus interesses.

O segundo assunto está focado no argumento de Braverman de que a simplificação do trabalho dos funcionários administrativos vai aumentar a classe de operários. Como Graeme Salaman (1986) afirma, este argumento negligencia o importante elemento de identificação subjetiva do trabalhador. Isto significa que, mesmo os empregados administrativos sem especialização, como os operadores de computador, por exemplo, consideram a si próprios – e assim agem e se posicionam – como classe média.

### Referências Bibliográficas

- BRAVERMAN, H., *Labor and Monopoly Capitalism: The Degradation of Work in The Twentieth Century*. Montly Review Press, 1974.
- EDWARDS, R., *Contested Terrain: The Transformation of the Workplace in the Twentieth Century*. Heinemann, 1979.
- SALAMAN, G., *Working*. Tavistock, 1986.

Copyright© 2004 by Derek S. Pugh e David J. Hickson

Todos os direitos desta edição reservados à Qualitymark Editora Ltda.  
É proibida a duplicação ou reprodução deste volume, ou parte do mesmo,  
sob qualquer meio, sem autorização expressa da Editora.

Publicação original: Writers on Organizations – Fifth Edition  
SAGE Publications – London – 1996

Direção Editorial  
SAIDUL RAHMAN MAHOMED  
editor@qualitymark.com.br

Produção Editorial  
EQUIPE QUALITYMARK

Capa  
WILSON COTRIM

Editoração Eletrônica  
UNIONTASK

CIP-Brasil. Catalogação-na-fonte  
Sindicato Nacional dos Editores de Livros, RJ

P977t

Pung, Derek Salman

Os teóricos das organizações / Derek S. Pugh, David J. Hickson ; organizadores, colaboradores [e revisão técnica] Suzana Braga Rodrigues... [et al.] ; [tradução Afrânio Carvalho Aguiar... et al.]. – Rio de Janeiro : Qualitymark, 2004

Tradução de: Writers on organizations  
Inclui bibliografia  
ISBN 85-7303-476-9

1. Sociologia organizacional. 2. Administração de empresas. I. Hickson, David John. II. Rodrigues, Suzana Braga. III. Título.

04-0260

CDD 302.35  
CDU 316.354

2004

IMPRESSO NO BRASIL

Qualitymark Editora Ltda.  
Rua Teixeira Júnior, 441  
São Cristóvão  
20921-400 – Rio de Janeiro – RJ  
Tel.: (0XX21) 3860-8422

Fax: (0XX21) 3860-8424  
www.qualitymark.com.br  
E-Mail: quality@qualitymark.com.br  
QualityPhone: 0800-263311

## Organização e Revisão Técnica

*Suzana Braga Rodrigues*

*Afrânio Carvalho Aguiar*

*Anthero de Moraes Meirelles*

*Betania Tanure de Barros*