

# Os 40 anos de *Trabalho e capital monopolista*, de Harry Braverman: a persistente fragilidade sindical nos assuntos relacionados ao processo de trabalho

**Fernando Coutinho Cotanda**

Doutorado e Mestrado em Sociologia pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (2001 e 1992, respectivamente). É Professor Permanente do Programa de Pós-Graduação em Sociologia; professor no Departamento de Sociologia e Coordenador Adjunto do Curso de Especialização em Relações de Trabalho, todas estas funções na Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). Tem experiência na área de Teoria Sociológica e Sociologia do Trabalho, atuando principalmente nos seguintes temas: sociologia do trabalho, processos de socialização e intersubjetividade. Principais publicações: COTANDA, F. C. Os sindicatos brasileiros em face das inovações tecnológicas e organizacionais. Revista **Dados**, Rio de Janeiro, volume 51, p. 617-646, 2008; e HORN, C. H.; COTANDA, F. C. *Relações de trabalho no mundo contemporâneo*. 1ª edição. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2011, volume 1. 844 p.

Endereço eletrônico: fcotanda@ufrgs.br

## INTRODUÇÃO

O livro *Trabalho e capital monopolista: a degradação do trabalho no século XX*, de Harry Braverman, publicado no ano de 1974, ocupa um lugar de destaque no pensamento contemporâneo sobre *relações de trabalho*. A investigação empírica, as proposições teóricas e a crítica social que ali encontramos ensejaram um intenso debate em torno do processo de trabalho, em uma perspectiva analítica que, como veremos, estava obscurecida pelos enfoques funcionalistas. O presente artigo retoma o debate em torno do processo de trabalho, enfatizando a contribuição e algumas críticas, recorrentes, ao livro de Harry Braverman. Motivados pelo “Debate sobre o processo de trabalho” (*Labour Process Debate*), afirmamos a pertinên-

cia da influência sindical sobre o processo de trabalho e, simultaneamente, demonstramos a persistente fragilidade dos sindicatos no tratamento dos assuntos da produção.

Harry Braverman nasceu no ano de 1920, em Nova York, em uma família típica da classe trabalhadora norte-americana. Trabalhou como operário em várias indústrias do ramo naval e siderúrgico e, ainda jovem, iniciou sua militância política no movimento trotskista, ingressando, em 1937, no Partido Socialista dos Trabalhadores (*Socialist Workers Party* – SWP). No interior do Partido, associa-se a uma corrente política ligada ao nome de Bert Cochran, intitulada “tendência cochranista”. Seus escritos políticos, sobretudo aqueles direcionados à IV Internacional Socialista, enquanto esteve ligado a ela, eram assinados com o pseudônimo de Harry Frankel. No início dos anos 1950, em um contexto de assenso do macarthismo e muitas disputas internas no SWP, ele foi expulso do Partido, juntamente com outros nomes. No início da década de 1960, trabalhou como editor na Grove Press, uma importante editora que ajudou a publicar, nos EUA, autores significativos da literatura mundial e, sobretudo, escritores ligados à contracultura norte-americana e à *avant-garde* francesa. Como editor, teve influência direta na publicação de obras políticas de personalidades como Malcolm X, Régis Debray e Frantz Omar Fanon. Em 1967, assumiu a direção da *Monthly Review Press*, onde trabalhou até sua morte, em 1976. O livro *Trabalho e capital monopolista*, publicado dois anos antes do seu falecimento, foi fundamental para reanimar as discussões em torno do processo de trabalho, seguindo uma vertente analítica inaugurada por Karl Marx. A proposta de uma análise crítica das relações de trabalho, em contraponto à abordagem dominante funcionalista, desencadeou o chamado “Debate sobre processo de trabalho” (*Labour Process Debate*). Do ponto de vista dos fundamentos teóricos das relações de trabalho, a obra de Harry Braverman se inscreve na denominada “alternativa neomarxista”. Esse campo, analiticamente plural, abrigou nomes como Richard Hyman, Stephen Marglin, Andrew Friedman, Richard Edwards e Michel Burawoy, dentre outros.

A publicação de *Trabalho e capital monopolista*, 40 anos atrás, coincide com o início de um processo vertiginoso de mudanças qualitativas na produção e no trabalho. As inovações tecnológicas e organizacionais, a acirrada mundialização do capital e as políticas neoclássicas, em curso desde meados dos anos 1970, seguem alterando qualitativamente inúmeras dimensões do mundo do trabalho.

A obra de Braverman, ainda que seja a expressão de um contexto específico do capitalismo contemporâneo e que apresente lacunas interpretativas,

segue nos apresentando um importantíssimo contributo: um enquadramento analítico que problematiza o trabalho em suas dimensões técnica e política de forma indissociável. Essa indissociabilidade entre técnica e política nas relações de trabalho e com o trabalho é a razão pela qual afirmamos, neste artigo, a pertinência do envolvimento pró-ativo dos sindicatos com a temática do processo de trabalho.

## **O TEMA “PROCESSO DE TRABALHO”**

É inevitável mencionar que uma das mais importantes contribuições para a análise do processo de trabalho foi produzida por Karl Marx e é, por assim dizer, a matriz interpretativa de Harry Braverman. Antes de Marx, outros autores já haviam tratado do tema, mas é em sua obra que fica marcadamente explícito que as relações de produção no capitalismo se apresentam como relações de exploração e não entre equivalentes, descortinando, assim, um vasto campo de pesquisa. O processo de trabalho é apreendido por Marx como peça-chave no entendimento das relações de exploração.

No primeiro volume de *O Capital* (1980), Marx apresenta o trabalho humano como algo que envolve uma apropriação útil dos materiais da natureza, de maneira a criar produtos (valor de uso) que satisfaçam necessidades humanas. Para o autor, esse processo universal é sempre socialmente organizado dentro de modelos históricos de produção. 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.

Marx é enfático ao afirmar que a maneira como os homens se organizam para produzir é uma expressão política e não uma relação neutra e quantificável de variáveis microeconômicas. Segundo ele, no modo de produção capitalista, a valorização do capital é o seu real objetivo e propósito determinante. O valor do trabalho humano é obscurecido e, assim, cada vez mais desvalorizado e negado. Argumenta, também, que o controle sobre o trabalho é determinado pelas demandas do capital. Como estas são crescentes, o controle do trabalhador sobre o processo de produção de trabalho é progressivamente erodido. Os trabalhadores encontram-se confrontados pelas funções que desempenham no capitalismo.

Marx (1980, p. 187-210) estabelece uma distinção entre “força de trabalho” e “trabalho” no capitalismo, sendo essa operação analítica particularmente útil para o debate acerca do processo de trabalho. 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. Trata-se de uma “indeterminação essencial do potencial de trabalho” (LITTLER, 1982, p. 31).

Segundo Marx, o processo de trabalho está sempre sujeito a mudanças. Uma determinada forma de organização do processo de trabalho é mantida, conquanto haja vantagens competitivas proporcionadas por produtividade e controle. Pressões de mercado refletem o imperativo da valorização do capital, promovendo continuamente a racionalização e a inovação. Em resposta à competição, o capitalismo atua sobre o trabalho, que é ajustado para que se torne uma eficiente função do capital.

A abordagem de Marx põe a nu a peculiar desvantagem em que se encontra o trabalhador frente ao capital. O trabalhador, no entanto, não é visto por ele como vítima passiva ou escravo da dinâmica do capitalismo. A estrutura da relação capital-trabalho apresenta oportunidades para explorar a dependência do capital em relação ao trabalho. Isso fica evidente na possibilidade de transformação social nutrida por Marx. Seria impreciso depreender da obra de Marx uma percepção do trabalhador como um ser impotente frente aos acontecimentos na esfera da produção. As ideias de resistência ao capital são evidentes em sua obra, assim como as ações empresariais para frear essa resistência.

O estudo do processo de trabalho no âmbito da teoria marxista ficou, durante longo tempo, esquecido ou relegado a um segundo plano. Isso, sem dúvida, trouxe prejuízos ao estudo do processo de trabalho, tendo em vista as mudanças qualitativas operadas nas sociedades industriais desde Marx (McGOVERN, 2014).

As razões para esse “esfriamento” do debate acerca do tema são diversas. De forma abrangente poderíamos creditá-lo à força social do paradigma econômico neoclássico e ao domínio da sociologia funcionalista no exame das relações de trabalho. Ambas supunham que as escolhas tecnológicas ocorriam com base em critérios de racionalidade técnico-econômica desprovida de injunções sociais, culturais e políticas (ERBER, 1982; BURAWOY, 2008). Ou, ainda, ao fato de os teóricos marxistas – que produziram análises sobre o capitalismo monopolista – terem se voltado para outras temáticas, como a política, a economia, a cultura e os direitos humanos (BURAWOY, 1990).

Chamamos a atenção para outros dois fatores igualmente importantes para a compreensão do obscurecimento do tema. O primeiro decorre dos acordos envolvendo capital, trabalho e Estado, realizados no pós-Segunda Guerra Mundial, sobretudo no Primeiro Mundo. O fordismo, como padrão de desenvolvimento, ensejou ganhos diversos aos trabalhadores, mas, em contrapartida, manteve os assuntos relacionados à produção como prerrogativa exclusivamente patronal. Esse fenômeno foi denominado “compromisso fordista”. Segundo Lipietz (1991), em decorrência do estabelecimento do padrão de desenvolvimento fordista, a classe operária foi convidada a se beneficiar da sua própria submissão à autoridade gerencial.

O outro fator que acreditamos ter contribuído para o obscurecimento do tema do processo de trabalho está relacionado à expressão real da organização do trabalho nos países do Leste Europeu, sobretudo, na então União das Repúblicas Socialistas Soviéticas (URSS). A maioria das empresas ali existentes não produziu formas democráticas de gestão do trabalho e de produção, alternativas ao fordismo. Ao contrário, a organização da produção soviética valeu-se amplamente dos princípios tayloristas e fordistas. Sendo assim, para o sindicalismo em particular e para a esquerda em geral, criticar o processo de trabalho no capitalismo seria o mesmo que criticar as experiências de trabalho nos países socialistas.

Essa estagnação intelectual, entretanto, foi “sacudida” a partir dos anos 1960. Um conjunto de movimentos sociais de grande expressão fez eclodir, inicialmente na Europa, uma nova postura crítica em relação ao conteúdo do processo de trabalho. A obra de Braverman coincidiu com uma crescente insatisfação, cada vez mais aberta, da classe trabalhadora com diversas dimensões do trabalho e não apenas com o salário (CROUCH, C. e PIZZORNO, A., 1991).

Vários autores, dentre os quais destacamos Fraser (1983) e Marglin (1981), salientam a importância das rebeliões, das sabotagens e das greves que eclodiram nas fábricas europeias como expressão crítica ao conteúdo do trabalho taylorista/fordista. Agrega-se a isso a emergência de revoltas estudantis, no final da década de 1960. Configuravam-se, ali, “novas realidades”, como que a exigir “novas interpretações”. E, assim, ampliavam-se a visibilidade e o prestígio das pesquisas sociais que tinham por base as teorias marxistas heterodoxas, críticas à rigidez do modelo soviético (SORENSEN, 1985). Nesse contexto, a abordagem do processo de trabalho foi revitalizada, e as relações entre as variáveis capital, processo de trabalho, trabalhadores, tecnologia e democracia foram problematizadas criticamente.

Desse modo, a obra de Braverman, *Trabalho e capital monopolista: a degradação do trabalho no século XX* (1974), torna-se uma fonte primordial de revitalização da abordagem do processo de trabalho. Influenciada pelos economistas norte-americanos Paul Baran e Paul Sweezy<sup>1</sup>, ela procura restabelecer e atualizar a crítica de Marx ao processo de trabalho capitalista, tornando-se, posteriormente, uma fonte de controvérsia teórica. Segundo Braverman, Sweezy e Baran, o desenvolvimento capitalista havia entrado em sua quarta fase, a fase monopolista, desconhecida por Marx. Tal fase era caracterizada por três aspectos fundamentais: *a competição entre grandes corporações; o mercado universal e a expansão do Estado*.

Conforme Braverman, a organização do processo de trabalho nas sociedades industriais reflete o antagonismo inerente ao capitalismo, expresso na exploração do trabalho pelo capital. Para ele, as gerências – que representam o capital nas modernas empresas – não podem confiar que os trabalhadores exerçam suas atividades de forma voluntária, diligente e produtiva para produzir a mais-valia. As “gerências científicas” buscam formas de maximizar o controle sobre o processo de trabalho e de minimizar o controle que os trabalhadores possuem, convertendo-se em uma máquina de degradação e repressão. Os princípios essenciais do taylorismo, seja na indústria ou nos serviços, são: a dissociação do processo de trabalho do conhecimento dos trabalhadores; a separação entre concepção e execução e o monopólio do conhecimento para controlar cada passo do processo de trabalho e sua forma de execução (BRAVERMAN, p. 112-134). Nesse sentido, explica Braverman, 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).

Algumas investigações sobre o tema do processo de trabalho que se seguiram à obra de Braverman, além de alargarem o escopo da análise, trouxeram um conjunto de críticas ao seu estudo.

A crítica mais recorrente afirma que o autor de *Trabalho e capital monopolista* atribui ao capital uma intencionalidade imanente para subordinar e degradar o trabalho, alienando-o, expropriando o saber operário,

oprimindo-o através do controle das gerências e dos aparatos de supervisão do trabalho (THOMPSON, P. e SMITH, C. 2010).

Suas opções metodológicas foram também criticadas pela ausência de um quadro teórico que possibilitasse perceber e compreender os processos microssociológicos da luta de resistência no interior das empresas, permitindo conceber os operários como agentes sociais.

Por outro lado, autores como Thompson (1983) e Knights e Willmot (1990) chamam a atenção para o excesso das críticas dirigidas à obra de Braverman, imputando-lhe a responsabilidade de prover soluções analíticas a todas as questões relativas ao processo de trabalho.

A obra *Trabalho e capital monopolista*, conforme lembram Knights e Willmott (1990, p. 11), foi elaborada para prover uma visão geral das tendências e um estímulo à *revitalização dos estudos críticos sobre trabalho e classe, e não para apresentar uma precisa especificação da organização e do controle de toda a forma do processo capitalista de trabalho*.

Concordamos com Thompson (1983), Storey (1985) e Knights e Willmott (1990), que, em linhas gerais, afirmam que o equívoco de Braverman foi o de considerar as estratégias de gerenciamento – sobretudo do taylorismo – como algo onipotente e onisciente, sem relacioná-las, analiticamente, com outras contingências internas e externas à empresa. Ao invés de reduzir o problema do controle a uma estratégia gerencial, os referidos analistas apontam a importância de apreciar diferentes dimensões, mecanismos e níveis de controle que mediam a relação entre capital e trabalho. A análise de Braverman e as de outros autores, como, por exemplo, Edwards (1979), acerca do controle gerencial foram criticadas por adotarem uma abordagem funcionalista do marxismo: *a strong strain of marxist functionalism* (LITTLER e SALAMAN, 1982, p. 256).

Contribuições analíticas posteriores procuraram mostrar que o processo de trabalho não é modificado exclusivamente com a finalidade de se controlar e disciplinar o trabalho. Estudos como o de Kelly (1985) revelam que a dinâmica do processo de trabalho é mais complexa e está inscrita nas contradições entre diferentes momentos do circuito do capital industrial: compra da força de trabalho e extração da mais-valia no processo de trabalho, bem como realização da mais-valia no mercado.

A compreensão da dinâmica do processo de trabalho situa-se, pois, num campo mais amplo e complexo, em que interferem outras variáveis. Sugere-se, assim, no estudo das relações capitalistas de produção, que se analise o processo de trabalho através de uma “lente” que nos possibilite perceber não somente o trabalho como mercadoria, mas, também,

a compra e a venda de todos os demais bens e mercadorias no mercado. Significa dizer que fatores como a competição entre empresas e mudanças de comportamento nos mercados poderão ser elementos a impulsionar novos desenhos organizacionais.

Outra contribuição de relevo para o enfoque do processo de trabalho foi realizada por Burawoy (1979; 1985). Embora parta da mesma matriz de Braverman, a teoria do valor de Marx, Burawoy adota uma perspectiva analítica que incorpora contribuições de Gramsci, notadamente a concepção de hegemonia. Nessa perspectiva, tece críticas ao objetivismo e ao economicismo presentes na obra de Braverman. Segundo o autor, o processo de “coisificação” do trabalho é também uma experiência, um processo subjetivo. Dessa forma, Burawoy avança no sentido de apontar a dimensão subjetiva de classe. Seu trabalho foi importante para que se pudesse compreender melhor a submissão e a complacência do trabalhador para com as demandas do capital.

Essa abordagem abre caminho para um entendimento não ortodoxo da teoria marxista, ensejando interpretações mais ricas das relações de poder na esfera da produção. Possibilita a compreensão de que os espaços de trabalho no capitalismo não são exclusivamente um *locus* de exploração. A fábrica, ou qualquer que seja o local de trabalho, não pode ser apreendida apenas em sua racionalidade econômica, traduzida na valorização do capital, embora seja este um elemento constitutivo fundamental. A empresa capitalista encerra, simultaneamente, relações de conflito, exploração e cooperação. Conforme afirma Mangabeira (1993, p. 20), “Um certo nível de consentimento é criado no processo de trabalho, legitimando as relações entre capital e trabalho”.

Segundo Burawoy (1985, p. 25), qualquer contexto de trabalho envolve três dimensões *inseparáveis*: uma dimensão econômica (produção das coisas), uma dimensão política (produção de relações sociais) e uma dimensão ideológica (produção de experiências destas relações). Desse modo, as análises do movimento de reprodução do processo de trabalho no capitalismo não poderiam, ou não deveriam, ser redutíveis às inexoráveis “leis” do capitalismo, da mesma forma que não está preestabelecido que os interesses entre capital e trabalho são sempre predefinidos e antagônicos. Esta é uma crítica direta ao marxismo ortodoxo, que pressupõe que os interesses entre capitalistas e trabalhadores são de natureza irreconciliável. Segundo Burawoy, os interesses de classe são definidos e organizados através de lutas nos terrenos da política e da ideologia. Assim, afirma que os interesses entre capital e trabalho podem ser *concretamente coordenados* no chão-de-fábrica (BURAWOY, 1985, p. 10).



Burawoy também introduz uma ferramenta inovadora em termos analíticos, ao distinguir “relações de” e “no trabalho”: chama de relações na produção *as relações sociais estabelecidas no âmbito do processo de trabalho e ligadas à divisão técnica no trabalho*; e de relações de produção *as relações que têm a ver com a distribuição e o consumo de mais-valia, sustentadas nas relações de propriedade* (CASTRO e GUIMARÃES, 1991, p. 46). Desse modo, cria um conjunto de ferramentas analíticas que partem do conceito de regime de produção ou regime fabril. Considera como regime fabril a forma política geral da produção, incluindo tanto os efeitos políticos do processo de trabalho, quanto os aparatos políticos de produção.

A noção de regime fabril compõe uma tipologia: o *fábril despótico*, que ocorre com base na coerção sobre a força de trabalho; o *fábril hegemônico*, que se dá com base no consentimento e no equilíbrio de poder, no qual a gerência fica impedida de impor controles autoritários típicos dos regimes despóticos; e há um terceiro tipo, o *despótico hegemônico*, que acontece em circunstâncias onde há ameaça à viabilidade econômica da empresa via aumento da competição, por exemplo, gerando um sacrifício consentido (RIZEK, 1995, p. 157).

Os regimes fabris anteriormente mencionados são analisados por Burawoy de forma a ressaltar a subjetividade e a racionalidade dos atores envolvidos. Nesse sentido, a obra de Burawoy traz para a análise do processo de trabalho dimensões que vão além das econômicas, como as já referidas dimensões política e ideológica.

Além disso, o autor associa à análise interna da empresa (políticas de produção) a análise das políticas externas, buscando compreender as particularidades de cada Estado (formas de regulação do conflito industrial, formas de intervenção, legislação previdenciária, mercado de trabalho).

Little (1990) aponta a necessidade de se reconceitualizar o processo de trabalho. Isto porque, segundo ele, as análises que têm origem na “bravermania” e no marxismo ortodoxo não dão conta, satisfatoriamente, da grande variedade e complexidade econômica e sociológica que ocorre nos locais de trabalho. Propõe um alargamento do foco de análise do processo de trabalho, incluindo mediações a partir do mercado de trabalho e das formas estatais de regulação dos modelos de desenvolvimento.

Thompson (1983; 1990) tem sido um dos críticos mais insistentes, no sentido de rejeitar e combater a presença do “determinismo e do essencialismo” no interior da abordagem do processo de trabalho. Este autor concebe a empresa e, em particular, o processo de trabalho como um elemento-síntese, um ponto de interseção de outras esferas sociais e de uma multiplicidade de práticas. Segundo Rizek (1995, p. 158), a perspectiva analítica de Thompson

revela a *necessidade de perceber que não há automatismo ou determinismos rígidos na relação entre processo de trabalho, classe, dinâmica de classe e transformação social*. Os processos de trabalho são construções históricas, e faz-se necessário que se demonstre o processo de sua constituição a partir dos agentes sociais.

O livro de Harry Braverman incitou uma renovada discussão em torno do processo de trabalho, cujo esgotamento está longe de ocorrer. Para os propósitos do presente artigo, o que foi exposto até aqui é suficiente para que possamos situar os assuntos da produção em um registro sociológico, pois não se trata de um conjunto de técnicas neutras e dissociadas dos processos de produção de conflito e consenso. A importância do processo de trabalho na produção e na reprodução de diferentes e relevantes dimensões das relações sociais, dentro e fora da empresa, conforme vimos, justifica a necessidade do envolvimento proativo dos sindicatos com essa temática (O'DOHERTY, D., 2001; 2009).

## OS SINDICATOS E O PROCESSO DE TRABALHO

Os conflitos envolvendo capital e trabalho são tão antigos quanto o capitalismo. Mas, conforme assinalou Marx (1980, p. 489), só a partir da introdução da máquina, passa o trabalhador a combater o próprio instrumental de trabalho, a configuração material do capital.

Na Europa do século XVII, com o uso ainda embrionário da maquinaria e de novas formas de organização do trabalho, bem como em períodos posteriores, encontramos inúmeras manifestações de revolta dos trabalhadores em relação aos sistemas produtivos. Nas palavras de Marx,

Durante o século XVII, quase toda a Europa presenciou revoltas contra a máquina de tecer fitas e galões, o chamado moinho de fitas [...] no começo do século XVIII as máquinas de serrar movidas à água tiveram dificuldades para vencer a resistência popular. Quando, em 1758, Everet construiu a primeira máquina de tosquiar lã, movida à água, foi ela lançada ao fogo por cem mil pessoas que ficaram sem emprego. Cinquenta mil trabalhadores que até então viviam de cardar lã dirigiram uma petição ao Parlamento contra as máquinas de carducar e de cardar de Arkwright. [...] A enorme destruição de máquinas nos distritos manufatureiros ingleses durante os primeiros 15 anos do século XIX, provocada principalmente pelo emprego do tear a vapor, conhecida pelo nome de Luddista, proporcionou [...] as mais reacionárias medidas de violência (MARX, 1980, p. 489-490).

O movimento *Luddista*, cujos significados foram amplamente discutidos por E. P. Thompson (1987), é o registro mais emblemático dos conflitos envolvendo a produção. Surgiu no início do século XIX, no norte da Inglaterra, e seus membros promoviam incursões para destruir máquinas (sobretudo têxteis) em resposta à perda dos postos de trabalho e às péssimas condições de trabalho e salários.

Reações de revolta relativamente aos processos produtivos tiveram ocorrência em todas as sociedades industriais, inclusive nas de industrialização tardia, como, por exemplo, o Brasil.

O próprio surgimento dos sindicatos e de parte expressiva das suas formas de luta associam-se historicamente aos conflitos em torno da organização e gestão do processo produtivo (BRESCIANI, 1994, p. 92). O exame histórico da relação entre os trabalhadores e o universo produtivo, entretanto, permite afirmarmos que as ações operárias nem sempre estiveram mediadas ou conduzidas por sindicatos.<sup>2</sup> Expressões individuais ou coletivas de insatisfação e revolta com a organização do trabalho ocorrem até hoje de forma “silenciosa”, por vezes, sem a colaboração ou mesmo o conhecimento dos sindicatos.

A busca pela ampliação da democracia nas relações de trabalho — direta ou indiretamente referida à problemática do processo de trabalho — é depositária de uma longa trajetória de lutas, utopias e experiências sociais. Nomes como os de Charles Fourier, Robert Owen, Proudon, Bakunin e Marx, dentre outros, são costumeiramente lembrados em razão das críticas às formas assumidas pelo trabalho na grande indústria capitalista. Cada um deles, de maneira distinta, foi precursor de ideias e experiências envolvendo trabalho coletivo, cooperativas, rotatividade das tarefas e outras, como forma de lutar contra a alienação, a exploração e a dominação no trabalho (MOTTA, 1987). Torna-se inevitável referirmos a obra de Antônio Gramsci, uma das mais importantes contribuições contemporâneas para o debate da democracia industrial. Autor de uma ampla crítica dirigida ao processo de trabalho capitalista, notadamente às organizações do trabalho taylorista e fordista, para Gramsci, o conceito de democracia deveria estender-se ao interior da empresa, através do controle dos trabalhadores sobre o processo produtivo.

Ao longo do século XX, inúmeras experiências históricas procuraram substantivar a democracia industrial e, de diferentes modos, projetar espaços democráticos nos ambientes de trabalho. Dentre as ocorridas imediatamente depois da Segunda Guerra Mundial<sup>3</sup>, destacamos: os programas de reformas sociais e de democracia industrial na Suécia, a Cogestão na República Federal

na Alemanha, a autogestão na Iugoslávia, bem como programas levados a termo pela OIT, e até mesmo pela Igreja Católica.<sup>4</sup>

A segunda metade do século XX foi, de forma geral, portadora de uma ampliação dos valores democráticos na sociedade, de um aumento dos níveis de escolaridade dos trabalhadores, bem como das mais diversas conquistas obtidas no âmbito da contratualidade das relações de trabalho. De forma contrastante, o espaço da produção e as decisões ali tomadas – sobretudo com respeito aos processos de inovação – seguiram efetivando-se de modo predominantemente unilateral. O poder de mando do empregador relativamente a esses assuntos pouco foi contra-arrestado através de negociação.<sup>5</sup>

Os assuntos que envolvem a produção permanecem sendo majoritariamente entendidos –independentemente da posição ocupada nas classes sociais – como uma prerrogativa essencialmente privada, afeta à gerência e à empresa. O fato de os sindicatos, como representantes dos interesses coletivos dos trabalhadores, terem ainda restritos direitos, interesse e/ou capacitação relativamente a esse tema não pode, entretanto, ser inscrito numa ordem natural. Ao contrário, esse “afastamento” do tema é um processo edificado historicamente, política e socialmente, configurando uma reificação dos significados do trabalho.

A tarefa de ampliar a democracia nesses espaços, evidentemente, vai muito além da ação sindical na empresa, envolvendo outras esferas de atuação (legais, institucionais, meso e macrorregulatórias) mutuamente referidas, bem como outras forças sociais.

Não há teleologismo na atividade sindical. Não há imposição determinante e irreversível para que, por exemplo, os sindicatos pautem sua atuação exclusivamente na busca de melhorias salariais e de condições de trabalho. Não há oposição formal entre as negociações de caráter salarial e as que têm como objeto o processo de trabalho. Cotidianamente, de forma oculta ou aberta, com ou sem o consentimento da empresa, os trabalhadores influem sobre a dinâmica do processo de trabalho; no entanto, esta raramente tem sido objeto de negociação.

Em razão das transformações no mundo do trabalho ocorridas a partir dos anos 70, se verifica um maior interesse de parte das organizações sindicais em exercer algum controle sobre os processos de inovação. Face a essa mudança na agenda de muitos sindicatos, Bamber (1993, p. 254-258) propõe um recurso analítico – tipo-ideal weberiano – para “estudar” as políticas sindicais frente às inovações tecnológicas e organizacionais. Sugere dois tipos de *objetivos* que podem ser perseguidos pelas entidades sindicais: *objetivos de procedimentos* e *objetivos de conteúdo*. Os *objetivos de procedimentos*

seriam: a *consulta* (o sindicato deveria conhecer as intenções de mudança da empresa antes que elas ocorressem, para poder *influir verdadeiramente na escolha das tecnologias*); a *experiência sindical* (o sindicato deveria possuir consultores externos e/ou delegados de tecnologia internos, além de promover educação extensiva aos representantes sindicais sobre questões técnicas e sociais associadas à mudança tecnológica); a *proteção da informação* (evitar que ela fosse utilizada para *invadir a privacidade dos trabalhadores*); e, por fim, as *revisões conjuntas* (o sindicato deveria [...] participar nas revisões periódicas de qualquer mudança tecnológica, para assegurar-se de que as medidas acordadas estão sendo seguidas).

Quanto aos *objetivos de conteúdo*, o autor sugere que as políticas sindicais frente às inovações incidam sobre: a manutenção dos postos de trabalho, a reciclagem e a requalificação, a redução das horas de trabalho, o aumento salarial, o desenho do trabalho (ritmo e qualidade do trabalho); higiene, segurança e igualdade de oportunidades (evitar a polarização entre uma minoria altamente qualificada e bem-remunerada e uma maioria desqualificada e mal remunerada).

Bamber (1993, p. 254) chama a atenção para o fato de que esse tipo-ideal “representa uma ampla generalização nem sempre aplicável” e que os diversos elementos referidos “estão mais ou menos presentes e ocasionalmente ausentes nos casos particulares”. Acrescenta, ainda, que a rapidez e a amplitude das mudanças atuais representam um grande desafio para os sindicatos, especialmente em um contexto de elevado desemprego e divisão internacional do trabalho.

Bresciani (1994, p. 155-158), por sua vez, refletindo sobre as possibilidades de influência sindical sobre inovação tecnológica e organizacional, desenvolveu interessantes recursos analíticos, revelando que tal influência pode manifestar-se em diferentes níveis e dimensões, indo da “resistência à contratação”. O autor parte da ideia de que a ação sindical relativamente aos processos de inovação pode implicar tanto “resistência” quanto “influência” por parte dos sindicatos. Chama atenção, no entanto, para o fato de que mesmo a resistência “tem como objetivo a influência”; contudo, afirma, trata-se de uma influência distinta, posto que não contempla “mecanismos alternativos [...] manifestando exclusivamente o descontentamento dos trabalhadores”. A resistência, conforme Bresciani, pode apresentar-se de forma *não declarada* (ações de descontentamento com aspectos da produção que não são claramente manifestadas à empresa, através de sabotagem, operação tartaruga, etc.) ou *explícitas* (envolvendo manifestação formal de descontentamento).

A partir de uma tipologia, o autor sugere três dimensões da influência sindical sobre os processos de inovação. Uma refere-se ao âmbito onde ela pode ocorrer: institucional, legal, tácita e contratada. Outra está associada aos resultados obtidos pela ação sindical: *influência frustrada*, por ocasião de insucesso na obtenção das reivindicações; *influência efetiva*, quando há sucesso na ação sindical; *influência aparente*, considerada ilusória, ou seja, quando o que foi acordado ou combinado não é cumprido ou mesmo acompanhado. E há uma terceira dimensão que diz respeito ao momento em que ela ocorre: *antecipada ou a priori*, quando a ação sindical influencia na definição dos projetos de inovação, modificando-os e/ou propondo alternativas; ou *corretiva ou a posteriori*, isto é, influência que se manifesta sobre inovações já implementadas.

As entidades sindicais revelam, também, uma diversidade quanto à maneira de pensar e agir frente à perspectiva de um envolvimento nos assuntos de produção. Nesse sentido, propomos uma tipificação relativamente às posturas sindicais frente aos processos de inovação.

Nem todas as entidades sindicais julgam ser politicamente conveniente o envolvimento sindical nos assuntos da produção. Algumas delas – que denominamos “refratárias” – se opõem aberta e formalmente a iniciativas dessa natureza. Trata-se de um sindicalismo que, em nome do antagonismo de interesses, recusa vincular-se às decisões de gestão da empresa. Por diferentes razões, considera esses temas uma prerrogativa exclusivamente patronal, argumento que, diga-se de passagem, obtém a plena concordância dos patrões. Para outras entidades, nominadas aqui de “silenciosas”, o envolvimento nos assuntos da produção nem mesmo é objeto de problematização. Frente à reestruturação nas empresas de sua base, nada promovem em termos de formulação, atividades organizativas, formativas ou qualquer outra forma de ação coletiva com respeito ao tema. A inovação tecnológica e a organização do trabalho estão fora de sua agenda política, não havendo qualquer manifestação explícita contrária ou favorável a essa perspectiva de atuação. Por fim, existem as entidades sindicais que denominamos “afirmativas”, por julgarem pertinente o envolvimento sindical nos assuntos da produção. Ocorre que, entre essas, nem todas problematizam com rigor a dimensão política do processo de trabalho, nem todas desenvolvem capacitação e recursos políticos que viabilizem estratégias de influência sindical ou promovam mudanças internas na entidade dotando-as de meios técnicos e organizacionais adequados à perspectiva da influência. Poderá, portanto, haver um predomínio da passividade ou da ação para superar os obstáculos que se interpõem à perspectiva de influência.

## EXPERIÊNCIAS SINDICAIS EM BUSCA DA INFLUÊNCIA NOS ASSUNTOS DA PRODUÇÃO

Ainda que sejam em número reduzido, alguns sindicatos têm podido, em meio a diversas limitações, assumir posturas pró-ativas em relação aos processos de inovação tecnológica e organizacional. Abordamos, neste tópico, algumas dessas experiências a partir de estudos sobre o sindicalismo na Alemanha, na Itália, na Inglaterra e na Suécia.

Ao mencionarmos distintas experiências e conquistas sindicais, relativamente ao tema em questão, vale referir que as mesmas devem ser compreendidas não só como resultado do embate entre empresas e sindicatos, mas, também, de outras variáveis indissociáveis, como o sistema de relações industriais, os marcos políticos, econômicos e culturais de cada um desses países.

Na Alemanha, desde o início dos anos 1950, com a instituição do modelo de cogestão, os trabalhadores podem participar do conselho administrativo das empresas e ali expressam suas opiniões sobre os investimentos das mesmas (BRESCIANI, 1994). No entanto, trata-se de uma representação minoritária, e, mesmo com a lei de 1976, que ampliou o número de representantes nas empresas com mais de 2.000 trabalhadores, na prática, os empresários seguem mantendo amplo poder de decisão sobre os rumos da empresa (TALLARD, 1993).

Para Tallard (1993), a possibilidade de influência sobre os processos de inovação se exerce com mais força nos comitês de empresa (Betriebsrat). Desde 1972, há uma lei versando sobre a organização das empresas, que obriga o empregador a informar e a consultar esse comitê a respeito de projetos de inovação tecnológica e organizacional:

O trabalhador deverá ser informado, **no momento oportuno**, sobre toda transformação feita no seu campo de atividade. (Art. 81) O empregador é obrigado a fornecer [...] informações sobre planos referentes às instalações técnicas; aos processos de trabalho e ao desenvolvimento das operações; aos postos de trabalho (art. 90) [...] o Comitê de empresa poderá [...] apelar para a assistência de especialistas, quando isto for necessário para assegurar uma execução racional das próprias funções (Art. 90-3). O empregador informará ao Comitê de Empresa, em tempo oportuno e de forma detalhada, com documentação, os planos relativos ao pessoal. (Art. 92) [...] informações sobre: programas de produção e investimento; os projetos de racionalização; os métodos de fabricação

e de trabalho, em particular a adoção de novos métodos de trabalho; transformação da organização ou dos objetivos da empresa [grifo nosso]. (Art. 106) [Estatuto Constitucional do Trabalho - Prerrogativas do Comitê de Empresa no momento da instalação de novas tecnologias - artigos da Lei de 19 de janeiro de 1972. In: MAGGIOLINI, 1988 p. 170-172].

A aplicação efetiva desses direitos à informação não transcorre sem sobressaltos. A noção imprecisa de “no momento oportuno”, que consta na lei, oportuniza que as informações sobre processos de inovação sejam disponibilizadas tardiamente aos comitês de empresa, podendo, com isso, inviabilizar a ação dos trabalhadores.<sup>6</sup>

Em meados dos anos 1970, a DGB (Confederação dos Sindicatos Alemães) participou dos programas governamentais Programa de Humanização do Trabalho (*Humanisierung der Arbeit*) e Programa de Tecnologia de Produção. A atuação sindical nesses espaços possibilitou condicionar que os projetos de inovação fossem submetidos à aprovação do conselho de empresa. As avaliações posteriores desses programas não foram muito alentadoras. Críticas quanto ao *desvio de objetivos*, à *resistência dos empresários à ação dos comitês de empresa* e à *postura defensiva dos comitês* foram formuladas por Price e Steininger (1987) e Tallard (1993).

No final dos anos 1970, a DGB recebeu fundos para estabelecer centros de assessoramento sobre novas tecnologias com especialistas capazes de ajudar os comitês de empresa a atuarem nas empresas incorporadora de novas tecnologias. Nesses centros, seriam analisadas as propostas empresariais e formulados planos alternativos que levassem em conta a necessidade de acomodar as novas tecnologias aos interesses dos trabalhadores. Tallard (1993, p. 352) revela, entretanto, que nem todos os casos estudados resultaram em acordos; todavia, foi possível estender a um número expressivo de comitês de empresa um conjunto de critérios para avaliar se um determinado projeto de inovação seria, ou não, aceitável do ponto de vista dos trabalhadores.

Um estudo realizado pelo IG Metal, versando sobre a atuação dos comitês de empresa mostrou que:

A maioria das negociações de planta sobre novas tecnologias recorriam à reciclagem, à segurança no trabalho, às classificações nos postos de trabalho e nos níveis salariais. Entretanto, poucos incluíam os direitos de codeterminação ou aspectos da organização do trabalho [...] Em mais de um terço dos casos, não se produziu nenhum tipo de negociação por ocasião da introdução de novas tecnologias. O mais freqüente é que a negociação se produzia só depois que a direção da empresa já havia tomado as decisões (TALLARD, 1993, p. 352).



Embora a experiência alemã apresente conquistas importantes no plano legal, o uso efetivo das mesmas, conforme salienta Bresciani (1994, p. 100), ainda é limitado, “seja pela própria lei, ou por dificuldade do debate técnico com a empresa, não sendo possível superar todos os efeitos negativos das inovações tecnológicas”.

As dificuldades do sindicalismo alemão no caminho da influência estão dando lugar, mais recentemente, a uma nova consciência sobre a importância da “negociação no centro do trabalho – considerada anteriormente como um elemento secundário das relações industriais alemãs, dado que os sindicatos não participavam formalmente” (TALLARD 1993, p. 353). Os sindicatos veem-se pressionados a fortalecer sua atuação nesses termos e a agir de forma coordenada com os comitês de empresa, a fim de poderem influir sobre as novas tecnologias e evitar “a incorporação consensual dos comitês de trabalhadores dentro da estratégia empresarial” (PRICE e STEININGER, 1987, *apud* TALLARD, 1993, p. 353).

Na Inglaterra do final dos anos 1970, destacou-se a postura da central sindical – *Trade Unions Congress* (TUC) – frente à aplicação de tecnologia microeletrônica nas empresas. A Central buscou estimular seus sindicatos para negociar as inovações, repartindo os benefícios da produtividade por meio de acordos sobre novas tecnologias. As recomendações do sindicato apontavam a necessidade de negociar temas como “acesso às informações, [...] redução da jornada de trabalho, requalificação, distribuição dos benefícios, controle do trabalho, saúde e segurança” (MAGGIOLINI, 1988, p. 79).

Cabe mencionarmos, dentre outros exemplos, a atuação do Comitê Unitário de Trabalhadores da empresa multinacional Lucas Aerospace<sup>7</sup>. Esse comitê de trabalhadores produziu importantes vínculos sociais, dentre os quais, com a Escola de Engenharia *North-East London Polytechnic* para a criação de um centro (Center for Alternative Industrial and Technological Systems) para elaborar novos produtos através de processos alternativos aos princípios tayloristas.

O êxito da influência sindical inglesa, no entanto, é relativizado por alguns autores (WILLIAMS e STEWARD, 1985; RATHKEY *et al.*, 1982), que mostram que as ações sindicais possuem melhor desempenho em alguns segmentos econômicos, e inúmeras dificuldades em outros. Destacam, ainda, um conjunto de variáveis que dificulta a ação dos sindicatos ingleses sobre os processos de inovação, como, por exemplo, os baixos percentuais de filiação sindical; a fraca identidade do sindicato com sua base; a desconfiança ou o desprezo mútuo entre sindicato e empresa; e a ausência de um fórum consultivo ou sistema de comunicação entre empresa, sindicato e trabalhadores.

Price (1993, p. 319), por sua vez, enfatiza haver, por parte dos sindicatos ingleses, a intenção de adotar estratégias que deixem para trás a postura defensiva e reativa frente às mudanças tecnológicas e organizacionais. Contudo, para que isso se torne possível, seria necessária uma ampliação dos recursos sindicais para formular alternativas à organização do trabalho e à tecnologia, além de melhor coordenação de seus esforços.

Na Itália, as iniciativas sindicais voltadas para o tema da organização do trabalho e da inovação tecnológica também ocorreram com mais ênfase na década de 1970. Essa postura já era latente na *Confederazione Generale Italiana del Lavoro* (CGIL), nos anos 1960, entretanto, a ascensão política da centro-esquerda leva os sindicatos a se concentrarem nas políticas macroeconômicas. Na metade da década de 1970, o movimento sindical italiano ampliou as possibilidades de intervenção sobre o processo produtivo, sobretudo a partir do direito à informação.

Na década de 1990, destacou-se a postura ofensiva da *Federazione degli Impiegati ed Operai Metalurgici* (FIOM/CGIL), que procurou buscar apoio técnico e a formulação de uma estratégia contratual via desenvolvimento de propostas autônomas de modernização, negociadas em “comissões bilaterais” formadas por sindicato e empresa.

Outro componente positivo da atuação da FIOM foi a valorização dos estudos de caso sobre as empresas, procurando ampliar seus conhecimentos referentes a ela nos seguintes aspectos: “ambiente em que está inserida, concorrência, mercado, capacitação em desenvolvimento de projetos, tecnologia, integração, mudanças organizacionais e, por fim, a organização sindical na fábrica” (BRESCIANI, 1994, p. 99).

A experiência acumulada pela FIOM/CGIL também foi importante para o sindicalismo brasileiro, notadamente para a CUT, tendo em vista o desenvolvimento de convênios envolvendo essas entidades nos anos 1980.

Os sindicatos escandinavos, de certa forma, foram pioneiros no tratamento das questões relativas a inovações tecnológicas e organizacionais. Sobretudo nos anos 70, é possível identificarmos mudanças estratégicas na forma de atuar dos sindicatos nórdicos, notadamente em razão das dificuldades de crescimento econômico do país e do processo de reestruturação produtiva nas empresas. No ano de 1970, o Sindicato dos Trabalhadores Metal-Mecânicos da Noruega, frente ao processo de inovações em curso nas empresas, deliberou, dentre outras resoluções:

[...] é necessário que o sindicato reforce sua própria posição na empresa acumulando conhecimentos sobre os novos sistemas, pelo menos num nível

igual aos dos administradores [...] as novas formas de democracia industrial serão fictícias se o sindicato, ao mesmo tempo, não construir uma ampla base de conhecimentos para compreender todos os problemas empresariais no mesmo nível ou melhor ainda que a direção (Resolução dos Trabalhadores Metal-Mecânicos, 1970, *apud* MAGGIOLINI: 1988, p. 43 e 44).

O tema da informática foi a “ponta de lança” para um maior envolvimento dos sindicatos com os assuntos relativos ao processo de trabalho. Entre os anos de 1971 e 1973, o referido sindicato norueguês promoveu, com recursos públicos, um amplo projeto de pesquisa sobre sistemas de planificação, controle e elaboração de dados, avaliados do ponto de vista dos trabalhadores.

Depois desse projeto, ainda na década de 1970, ocorreram outras iniciativas análogas de pesquisa, levadas a termo pelos sindicatos dos trabalhadores do comércio e dos escritórios e pelo sindicato dos químicos.

Na Suécia, em 1974, a Confederação Geral dos Trabalhadores (LO) criou, internamente, um grupo de trabalho temático denominado “Democracia Industrial e de Computadores”. No ano de 1976, em sua Conferência Nacional sobre Codeterminação e Solidariedade, a LO afirmou seus quatro *temas estratégicos para a ação sindical*: (a) política de pessoal; (b) organização do trabalho; (c) democracia no local de trabalho e uso de informática<sup>8</sup>; (d) controle de investimentos (MAGGIOLINI, 1988, p. 57).

Também na Suécia, manifestou-se a preocupação sindical em desenvolver pesquisa visando à intervenção sindical mais consistente. Os exemplos mais conhecidos são os projetos Demos – Planificação e Controle Democrático na Indústria – e Utopia.

O primeiro (Projeto Demos) foi efetivado na segunda metade dos anos 1970, envolvendo sindicalistas da LO e pesquisadores da Universidade de Estocolmo. Realizaram estudos de caso em diferentes segmentos industriais, buscando criar um modelo de “pesquisa-negociação” dos sistemas de informática com o objetivo de fortalecer as possibilidades de proposição sindical no caminho da influência nos assuntos da produção. O segundo projeto (Utopia), iniciado em 1981 e concluído em 1984, envolveu sindicatos da Suécia, da Noruega, da Dinamarca e da Finlândia e três institutos de pesquisas nórdicos.

A indústria gráfica (*software*) foi o ambiente empírico escolhido, tendo em vista os efeitos negativos da reestruturação produtiva sobre o emprego e a profissionalização. Um dos seus objetivos, segundo Maggiolini, foi “investigar as condições exigidas a fim de contribuir para a constituição de um

instituto sindical nórdico de desenvolvimento da tecnologia informática, da organização do trabalho e para a formação no campo da indústria gráfica” (1988, p. 35).

No âmbito legislativo, destacam-se as leis de Codeterminação, de 1977, e de Condições de Trabalho, de 1978, obtidas com ampla mobilização sindical. A lei de Codeterminação, dentre outras disposições, prevê:

[...] todos os aspectos da vida empresarial são objetos de negociação entre direção e sindicato [...] a empresa deve iniciar uma negociação toda a vez que transformações importantes sejam previstas, tanto ao nível da empresa como para o empregado individual. [...] o empregador deve manter constantemente informados os trabalhadores a respeito de temas como nível de emprego, salários, os planos e os orçamentos empresariais, as análises organizacionais, os métodos de trabalho. [...] O ambiente de trabalho deve ser satisfatório, tanto do ponto de vista da tarefa que tem que ser nele cumprida como do ponto de vista do desenvolvimento social e técnico [...] devem ser oferecidas aos trabalhadores oportunidades para influenciar a própria situação de trabalho. (A partir dos artigos 10º, 11º e 19º da Lei de Codeterminação e art. 1º da Lei sobre Condições de Trabalho / Suécia)

No Brasil contemporâneo, as práticas mais consistentes, ainda que incipientes, de problematização das inovações tecnológicas e organizacionais por parte dos trabalhadores são provenientes da Central Única dos Trabalhadores – CUT (COTANDA, 2008). Desde meados dos anos 1980, a CUT tem formulado e atuado sobre as inovações tecnológicas e organizacionais: avaliando as consequências da reestruturação produtiva para as relações de trabalho; definindo, em seus congressos, posicionamentos (formais) sobre os processos de inovação; afirmando a pertinência de atuar sobre os assuntos da produção tidos como prerrogativa essencialmente gerencial; produzindo experiências em diferentes frentes – micro e mesorregulatórias, institucionais e legais – que, direta ou indiretamente, ensejam possibilidades de influência sobre os processos de inovação no trabalho e na produção.

Ocorre que, apesar de afirmarem majoritária e formalmente a pertinência e o objetivo de influir sobre os processos de inovação, e de procurar fazê-lo em diferentes níveis e dimensões, os sindicatos obtiveram limitado êxito nesse sentido. Na produção desse resultado, estiveram implicados fatores sobre os quais a governabilidade do sindicalismo é reduzida, tais como: o sistema de relações de trabalho, as decisões políticas de cunho ma-

croeconômico, a cultura empresarial refratária à negociação dos processos de inovação e a assimetria de poder entre capital e trabalho.<sup>9</sup>

Os elementos que conformam as relações de trabalho no Brasil, se não determinam a conduta dos sindicatos, certamente constroem sua atividade, opondo uma gama de obstáculos à sua atuação nos assuntos da produção: a estrutura de negociação pulverizada; a tradição autoritária nas relações de trabalho; a inexistência do direito de obter informações relativas à produção, de acesso e organização do sindicato aos locais de trabalho; a herança escravista; o poder discricionário do empregador; a formação escolar e profissional deficiente, de muitos trabalhadores; a cultura empresarial pouco aberta à negociação e o abismo entre as classes sociais constituem algumas dessas barreiras.

Entretanto, o reduzido êxito do sindicalismo em influenciar os rumos das inovações segue associado, também, às suas próprias limitações: as estruturas internas dos sindicatos nem sempre adaptadas e capacitadas a formular e a interagir com as mudanças tecno-organizacionais, o afastamento dos sindicatos dos locais de trabalho, os limitados vínculos sociais, dentre outros constrangimentos que, a rigor, estão mais próximos da sua governabilidade.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo deste artigo, procuramos seguir a assertiva proposta por Harry Braverman, segundo a qual o processo de trabalho é a expressão política de como os homens e as mulheres se organizam para produzir. O debate suscitado por *Trabalho e capital monopolista* induziu inúmeras contribuições empíricas e analíticas, proporcionando, dentre outros entendimentos, o de que o trabalho, em resposta à competição capitalista, é permanentemente inovado e ajustado, constituindo-se em um campo de conflito e de consentimento que produz e reproduz relações sociais, subjetividades, culturas, formas de dominação e de resistência.

Tendo em vista o significado sociopolítico, econômico e cultural do processo de trabalho, bem como a particular importância do trabalho na configuração das inovações, justificam-se plenamente as ações sindicais que buscam influir negociadamente nos assuntos da produção. Procuramos, a partir dessas diferentes experiências nacionais e internacionais, tornar evidente a possibilidade de envolvimento sindical nos assuntos da produção. Tais práticas, convém sublinharmos, ainda são frágeis, mas, em muitos casos, significam um passo adiante nessa busca.

A literatura sobre as experiências sindicais parece apontar para a necessidade de investimentos sindicais orientados por estratégias de longo prazo, que tornem possível uma ação efetiva, antes que as mudanças se concretizem. Tal “empreendimento” demanda, dos sindicatos, além da conquista de novos direitos, uma série de atributos, conhecimentos e vínculos sociais, que, em linhas gerais, viabilizem repensar e projetar o trabalho. E isso, convenhamos, não é pouco; sobretudo, considerando o ambiente adverso com que o movimento sindical vem se defrontando nas últimas décadas.

As transformações que se operam no mundo do trabalho afetam negativamente o desempenho da atividade sindical. As dificuldades enfrentadas possuem múltiplas facetas, quase sempre relacionadas à crise do padrão fordista de desenvolvimento, cuja superação em direção a outro padrão hegemônico ainda é indefinida. A base material e social sobre a qual se assentou a ação sindical segue sendo alterada de forma significativa. Os processos de inovação, em particular, extravasam sua dimensão técnica e propiciam a emergência de novas institucionalidades no interior das empresas, colocando em relevo a necessidade de os sindicatos buscarem uma atuação pró-ativa sobre o processo de trabalho. Essa atuação pode e deve operar não só na esfera da empresa, mas em todas aquelas que, direta ou indiretamente, incidem sobre os rumos da produção.

Ao problematizarmos o processo de trabalho, seguindo a perspectiva de Harry Braverman, procuramos mostrar que não há incompatibilidade entre as lutas sindicais de cunho salarial e as dirigidas àquele campo de conflito. A atuação sindical sobre o processo de trabalho, ao contrário do confinamento no plano micro, possibilita o estabelecimento de nexos entre os planos local e global das empresas, e nisso reside um expressivo potencial de conscientização política. As ações nesse sentido demonstram ser predominantemente reativas; porém, o aprimoramento conceitual e prático por parte dos sindicatos, nesse campo, poderá mudar essa realidade, contribuindo para a revitalização do movimento sindical em novas bases.

A problematização dos temas da produção em chave política, instigada por *Trabalho e capital monopolista*, ainda é um repto para o sindicalismo. Um desafio fundamental, já que a disjuntiva que se apresenta aos sindicatos é deixar que a participação dos trabalhadores nos processos de inovação siga sendo puramente funcional, dirigida e instrumentalizada pelas empresas, ou negociar e influenciar as inovações aplicadas no processo de trabalho; mas, para isso, é necessário buscar as vias para torná-lo possível.

**NOTAS**

1 BARAN, Paul; SWEEZY, P.M. El capital monopolista: ensayo sobre el orden económico y social de Estados Unidos. México: siglo XXI 1968

2 Os luddistas, por exemplo, não estavam organizados em sindicatos, pois estes, à época, eram ilegais e fortemente combatidos.

3 Segundo Széll (1996, p.183), o desfecho da Segunda Guerra Mundial, em particular, “...*facilitou uma abertura democrática no que vinham sendo até então estruturas decisórias predominantemente autoritárias, quase militares na economia*”.

4 Alusões a essas experiências encontram-se em Marín (1995); Széll (1996) e Faria (1987).

5 Nesse particular, cabe destacarmos o papel histórico desempenhado pelo “compromisso fordista”, que, se, por um lado, ensejou acesso aos ganhos de produtividade por parte dos trabalhadores, por outro, manteve os sindicatos distantes dos assuntos relativos à produção.

6 Segundo o IG-Metal (Sindicato dos Trabalhadores Metalúrgicos na Alemanha), cerca de 60% das informações são notificadas tardiamente aos Comitês de Empresa (Tallard, 1993, p.347).

7 A Lucas Aerospace é uma empresa criada no final dos anos 60, a partir da unificação de outras empresas, algumas provenientes da General Electric. A referida empresa produziu componentes do avião supersônico Concorde.

8 Segundo Maggolini (1988), esse ponto inicialmente referido à informática abrange, atualmente, todas as formas de automação na produção.

9 Um exame das negociações coletivas realizadas no Brasil envolvendo aspectos diretamente relacionados a inovações tecnológicas e organizacionais, pode ser encontrado em Cotanda (2001e 2007).

**BIBLIOGRAFIA**

- AGLIETTA, Michel. *Rupturas de un sistema económico*. Madrid: H. Blume, 1981.
- BAMBER, G. Cambio tecnológico y sindicatos. In: HYMAN, R.; STREECK, W. (comp.). *Nuevas tecnologías y relaciones industriales*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. 1993 (Colección Economía y Sociología del Trabajo). 1993. p. 251-267.
- BARAN, Paul; SWEEZY, P. M. *El capital monopolista: ensayo sobre el orden económico y social de Estados Unidos*. México: Siglo XXI 1968.
- BRAVERMAN, H. *Trabalho e capital monopolista: a degradação do trabalho no século XX*. Rio de Janeiro: Guanabara, 1987.
- BRESCIANI, Luis Paulo. *Da resistência à contratação: tecnologia, trabalho e ação sindical no Brasil*. Brasília: SESI-DN, 1994.
- BURAWOY, Michael. *Manufacturing consent*. Chicago: University of Chicago Press, 1979.
- BURAWOY, Michael. *The politics of production*. Londres: Verso. 1985.
- BURAWOY, Michael. A transformação dos regimes fabris no capitalismo avançado. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, São Paulo, ano 5, n. 13, p. 29-50, jun. 1990.
- BURAWOY, Michael. The public turn: From labor process to labor movement. *Work and Occupations*. An international sociological journal. Volume 35 (4): 371-387. 2008. Disponível em <<http://burawoy.berkeley.edu/PS/The%20Public%20Turn.pdf>> Acesso em abril 2013.
- CASTRO, N. A.; GUIMARÃES, A. S. Além de Braverman, depois de Burawoy: vertentes analíticas na sociologia do trabalho. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, ano 6, n. 17, p. 44- 52 out. 1991.
- COTANDA, Fernando Coutinho. (2001), Sindicalismo e inovação tecno-organizacional: a experiência da Central Única dos Trabalhadores. Tese de Doutorado em Sociologia, Programa de Pós-Graduação em Sociologia, 300 f. Universidade Federal do Rio Grande do Sul.
- COTANDA, Fernando Coutinho. Os sindicatos brasileiros em face das inovações tecnológicas e organizacionais. Rio de Janeiro. *Revista Dados*, 2008, v. 51, n. 3, p. 617-646.
- CROUCH, C.; PIZZORNO, A. *El resurgimiento del conflicto de clases em Europa Occidental a partir de 1968*, 2 vol. Madrid: MTSS. 1991.
- ERBER, Fábio. A importância do estudo do trabalho: uma introdução. In: PALLOIX, Christian *et al.* *Processo de trabalho e estrutura de classe*. Rio de Janeiro: Zahar, 1982.
- FARIA, José H. *Comissões de fábrica: poder e trabalho nas unidades produtivas*. Curitiba: Criar, 1987.
- FRASER, Steve. Industrial democracy in the 1980's. **Socialist Review**, volume 13, número 6, p. 99-122, 1983.



KELLY, J. Management's Redesign of Work: Labour process, labour markets and product markets. In: KNIGHTS *et al.* (eds.). *Job Redesign*. Aldershot: Gower, 1985.

KNIGHTS, David; WILLMOTT, Hugh. (ed.). *Labor process theory*. Londres: Macmillan Press, 1990.

LIPIETZ, Alain. *Audácia: uma alternativa para o século 21*. São Paulo: Nobel, 1991.

LIPIETZ, Alain. *Les rapports capital-travail a l'aube du XXI siecle*. Couverture orange, Paris: n. 9016, CEPREMAT, 1990.

LIPIETZ, Alain. *As relações capital e trabalho no limiar do século XXI*. Porto Alegre: **Ensaios FEE**, v. 12 n. 1. p. 101-130, 1991b.

LITTLER, C. *The development of labour process in capitalist societs*. Londres: Gower. 1982.

LITTLER, C.; SALAMAN, G. Bravermania and Beyond: recent theories of Labour process. **Sociology**, v. 16, n. 2, p. 215-269, 1982.

LITTLER, C. The labour process debate: a theoretical review 1974-88. In: KNIGHTS, David; WILLMOTT, Hugh. (ed.). *Labor process theory*. Londres: Macmillan Press, 1990.

MAGGIOLINI, P. *As negociações trabalhistas e a introdução de inovações tecnológicas na Europa*. Petrópolis-RJ: Vozes / IBASE, 1988.

MANGABEIRA, Wilma. *Os dilemas do Novo Sindicalismo*. democracia e política em Volta Redonda. Rio de Janeiro: Relume-Dumará / ANPOCS, 1993.

McGOVERN, Patrick. Contradictions at Work: A Critical Review. **Sociology**, vol. 48(1) 20–37. 2014. Disponível em < <http://soc.sagepub.com> > Acesso em: jun 2014.

MARGLIN, Stephen. Como atrapar las moscas con la miel. In: AGLIETTA, Michel. *Rupturas de un sistema económico*. Madrid: H. Blume, 1981. p. 223-239.

MARÍN, L. A. *La participación en el trabajo: el futuro del trabajo humano*. Buenos Aires: Lumen, 1998.

MARX, Karl. *O Capital*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1980. Livro 1 v. 1-2.

MOTTA, Fernando Prestes. Alguns precursores do participacionismo. In: VENOSA, Roberto *et al.* *Participação e participações: ensaios de autogestão*. São Paulo: Babel Cultural, 1987.

O'DOHERTY, Damian; Hugh WILLMOTT. Debating Labour Process Theory: The Issue of Subjectivity and the Relevance of Poststructuralism. *Sociology*, Cambridge University Press 35, p. 457-476. 2001. Disponível em < <http://journals.cambridge.org/> >. Acesso em: 11 mai. 2014.

- O'DOHERTY, Damian; Hugh WILLMOTT. The Decline of Labour Process Analysis and the Future Sociology of Work. **Sociology**, volume 43(5): 931–951. 2009. Disponível em: <<http://soc.sagepub.com/>> Acesso em: fev. 2014.
- PRICE, R.; STEININGER, S. (orgs.). *The control of new technologies: union strategies in West Germany*, New Technology, Work and Employment. 1987.
- PRICE, R. Información, consulta y control de las nuevas tecnologías In: HYMAN R.; STREECK W. (org.). *Nuevas tecnologías y relaciones industriales*. Madrid: Ministerio de Trabajo y seguridad Social. 1993, p. 305-320.
- RATHKEY, P. et. al. *New Tecnology and Changes: an Anglo-German Comparison*, Newcastle: Conway Foundation, 1982.
- RIZEK, Cibele S. Interrogações a um campo teórico em crise. **Tempo Social**, São Paulo: volume 6, número 1-2, p. 147-179. 1995.
- SPENCER, David A. Braverman and the Contribution of labour process analysis to the critique of capitalist production - Twenty-Five Years on. *Work, Employment & Society* June Vol. 14 (2): 223-243. 2000
- SORENSEN, Knut Holtan. Technology and industrial democracy: an inquiry into same theoretical issues and their social basis. **Organization Studies**. v. 6, n. 2. 1985.
- STOREY, J. The Means of Management Control. **Sociology**. London, v. 19, n. 2, p. 193-212, 1985.
- SZÉLL, György. Democracia industrial. In: OUTHWAITE, Willian; BOTTOMORE, Tom (org.). *Dicionário do pensamento social do século XX*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 1996.
- TALLARD, M. La negociación sobre nuevas tecnologías: una comparación entre Francia y Alemania occidental. In: HYMAN, R.; STREECK, W. (Comps.). *Nuevas Tecnologías y Relaciones Industriales*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. 1993 (Colección Economía y Sociología del Trabajo). 1993, p. 345-360.
- THOMPSON, Paul. *The Nature of Work: An Introduction to Debates on the Labour Process*. London: Macmillan, 1983.
- THOMPSON, Paul. Crawling from the wreckage: the labour process and the politic of production. In: KNIGHTS, David; WILLMOTT, Hugh. (ed.). *Labor Process Theory*. Londres: Macmillan Press, 1990, p. 144-174.
- THOMPSON, P.; SMITH, C. *Working Life: Renewing Labour Process Analysis*. Critical Perspectives on Work and Employment. Palgrave Macmillan, Houndmills, Basingstoke. 2010.
- WILLIAMS, R.; STEWARD, F. Technology Agreements in Great Britain: a survey 1977-83. *Industrial Relations Journal*. 1985.

Palavras-chave:

**Harry Braverman,  
processo de trabalho,  
sociologia, sindicalismo.**

### Resumo

Este artigo é inspirado na passagem dos 40 anos da primeira edição do livro *Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth*, de Harry Braverman. Inicialmente apresentamos o contexto de emergência da obra e retomamos as linhas gerais do “labour process debate” no qual o livro ocupou espaço significativo, por ter reanimado a produção intelectual sobre o tema do processo de trabalho. Posteriormente, veremos que o trabalho de Braverman instigou importantes prolongamentos teóricos e também críticas, algumas das quais trouxemos a consideração. Na sequência, apresentamos exemplos de práticas sindicais internacionais, bem como a da Central Única dos Trabalhadores (CUT), no intuito de mostrar a pertinência e a possibilidade efetiva de tomar o tema “processo de trabalho” como problemática de interesse sindical. Ao final, argumentamos que a influência sindical nos assuntos da produção a despeito de êxitos e muitos esforços ainda é reduzida, denotando uma persistente fragilidade das entidades sindicais brasileiras para negociar as inovações no processo de trabalho implementadas nas empresas.

Keywords:

**Harry Braverman, labor  
process, sociology, trade  
unionism.**

### Abstract

This article is inspired by 40th anniversary of the first edition of the book *Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth*, by Harry Braverman. First, we present the context in which the work emerge and resumed the general lines of “labour process debate”, in which the book in question has occupied significant space for having revived the intellectual production on the subject of the labor process. Subsequently, we will see that the work of Braverman instigated important theoretical extensions and also criticism, some of which we drawn to the attention. The article continues by presenting some examples of international trade union practices, as well as that of the Central Única dos Trabalhadores – CUT (Unified Workers Central), in order to show the pertinence and the effective possibility of taking the theme of the labor process as a problem of union interest. At the end, we argue that the union influence in the affairs of production, despite some

successes and many efforts, is still limited, denoting a continuing weakness of the Brazilian trade unions to negotiate the innovations in the labor process that are implemented within the companies.

*Recebido para publicação em setembro/2014. Aceito em maio/2015.*

---