

Leonardo Mello e Silva*

BRAVERMAN E A CENTRALIDADE DO PROCESSO DE TRABALHO: COMENTÁRIO SOBRE COMENTADORES DESDE UMA LEITURA PERIFÉRICA

RESUMO

O artigo faz um balanço da recepção do livro *Trabalho e Capital Monopolista*, de Harry Braverman, por ocasião do quadragésimo aniversário de seu lançamento. Obra marcante e influente na sociologia do trabalho, tanto internacional quanto brasileira, busca-se mostrar a pertinência e atualidade de sua abordagem para a pesquisa corrente nesse campo de estudos. Para tal fim, o texto inicia com uma contextualização do livro, passando em seguida para um mapeamento das vagas de reação a ele, bem como as questões que suscitou. Em seguida, é feita uma reflexão sobre os desafios metodológicos que os estudos do processo de trabalho enfrentam, bem como o confronto com dilemas saídos da prática de pesquisa. Sustenta-se que não há incompatibilidade de fundo entre a tradição de estudos dos locais de trabalho e a análise bravermaniana, de modo que a obra permaneça como um veio fecundo a ser explorado.

Palavras-chave: Processo de Trabalho; Sociologia do Trabalho; *Bravermania*.

ABSTRACT

The paper proceeds to a balance of the reception of the Harry Braverman's book *Labor and Monopoly Capital* (1974), on the occasion of its fourteenth year of launching. The book represented an outstanding and influential theoretical accomplishment in the field of sociology of work, both internationally and in the Brazilian academic milieu. The aim is to highlight the relevance and the present of the book's approach for the current research in the area of studies. In this perspective, the paper starts contextualizing the book, following with a mapping of the waves of reaction to it, as well as the points it has raised. Subsequently, a reflection about the methodological challenges that the labour process studies face is put forward, as well as the confrontation to the dilemmas that come up in the research practice. The paper sustain that there is no unavoidable incompatibility between the sociological tradition of studies focused on the shopfloor and the Braverman's analysis, so that his work keeps on as a fruitful vein to be intellectually explored.

Keywords: Labour Process; Sociology of Work; *Bravermania*.

*Professor doutor do Departamento de Sociologia da Universidade de São Paulo, membro fundador e pesquisador do Cenedic (Centro de Estudos dos Direitos de Cidadania), da Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da mesma Universidade. Possui pós-doutorado no Centre Pierre Naville da Universidade de Evry (França). É atualmente da diretoria do Centro de Estudos Rurais e Urbanos (Ceru). Tem trabalhos publicados nas áreas de sociologia do trabalho e do sindicalismo. Obra mais recente é a organização da coletânea, juntamente com Elísio Estanque: "Facetas do Trabalho na Contemporaneidade", Curitiba, Editora Appris, 2012."



RESUMÉ

Cette article porte un balance sur la réception du livre d'Harry Braverman *Travail et Capital Monopoliste*, à l'occasion du quarantième anniversaire de son sortie. On essaie de montrer que cette ouvre marquant et influent en sociologie du travail, soit à l'échelle internationale, soit à l'échelle du pays, est encore pertinent et d'actualité pour la recherche courant dans ce champs d'études. En conséquence, l'article début avec une contextualisation de l'oeuvre, en passant ensuite à une cartographie des vagues de réaction à celle-ci, ainsi qu'aux questions que elle a suscité. Par la suite, on mene une réflexion sur les défis méthodologiques lesquels les études sur le procès de travail font face, bien que sur la confrontation de ceux-ci avec les dilemmes sorties de la pratique ordinaire de recherche. L'article soutient que il n'y a pas d'incompatibilité de fond entre la tradition d'études sociologiques centrées sur les locaux de travail et l'analyse bravermanienne, de façon que l'ouvre de l'auteur américain reste comme une voie féconde à être suivi au momment présent.

Mots-clés: Procès de Travail; Sociologie du Travail; *Bravermania*.

Leonardo Mello e Silva

BRAVERMAN E A CENTRALIDADE DO PROCESSO DE TRABALHO: COMENTÁRIO SOBRE COMENTADORES DESDE UMA LEITURA PERIFÉRICA

1. O contexto de surgimento de *Trabalho e Capital Monopolista* entre nós

O livro de Harry Braverman, *Trabalho e Capital Monopolista*, é sem dúvida um marco intelectual importante dentro do campo marxista. Mas também fora dele, no mundo propriamente acadêmico, e em particular na sociologia do trabalho. No primeiro caso, ele inaugura uma tradição de análise que situa a extração da mais-valia no interior do processo de trabalho capitalista, enfatizando, portanto, os aspectos políticos do emprego da tecnologia e do controle gerencial. No segundo caso – e exatamente pelos mesmos motivos –, ele situa a experiência concreta do trabalho, descrita de várias maneiras e com diversos enfoques pela tradição sociológica, dentro de uma perspectiva teórica estrutural de conjunto, cujo ponto de partida é o reconhecimento do conflito de classes como elemento basilar da sociedade industrial.¹

Por essas e por outras razões, que tem a ver com a extraordinária fortuna crítica da obra, gerando uma recepção longa e

1 Versão ligeiramente modificada da comunicação feita por ocasião das Jornadas “Control del trabajo hoy. A cuarenta años de *Trabajo y Capital Monopolista* de Harry Braverman”, 4-7 junho 2014, Universidad Nacional de Quilmes, Argentina.



influyente, *Trabalho e Capital Monopolista* é ainda um livro que desafia o leitor. A razão é quase óbvia: a realidade que Braverman descreveu como sendo o resultado do processo de acumulação capitalista sobre o trabalho vivo não sofreu grandes mudanças no seu sentido profundo e fundamental (o da exploração do trabalho pelo capital), embora, é claro, tenha sim sofrido muitas transformações na **forma** como esse sentido geral é experimentado e vivido.

Em primeiro lugar, a diferença mais evidente é que a incidência do controle capitalista não se exerce mais sobre um coletivo de trabalho tal como esse era entendido no modo fordista de desenvolvimento. Se se pode falar ainda de um “coletivo de trabalho”, esse último se autorrepresenta cada vez menos como um “coletivo”. Talvez esteja aí um dos principais desafios de uma abordagem baseada no processo de trabalho capitalista que sirva para os tempos atuais.

Em segundo lugar, as diferenças em termos de processo de produção e as complexidades técnicas associadas ao processo de trabalho não estão mais tão divididas por uma linha de corte nacional ou regional de maneira polar, de modo que se possa associar o desenvolvimento a territórios mais ou menos homogêneos no globo. Embora a divisão internacional do trabalho ainda possa preservar o polo da geração de conhecimento técnico-científico nos lugares associados aos países ditos “desenvolvidos”, o emprego de processos de trabalhos sofisticados e a demanda por uma força de trabalho qualificada para pôr em marcha tais processos podem hoje ser “repartidos” em várias camadas ou círculos territoriais. A abordagem em termos de *commodity chains* (GEREFFI & KORZENIEWICZ, 1994) chama a atenção para esse aspecto mais multifacetado da produção global, afastando-se da representação polar ou binária entre países desenvolvidos e subdesenvolvidos. As regiões seriam, então, mais determinantes do que os países, para entender as formas de exploração e uso do trabalho. Trata-se, portanto, de uma modalidade de divisão do trabalho que merece um tratamento desde o ponto de vista do trabalho (como fez Braverman), e não tanto do ponto de vista das análises sobre globalização (como geralmente acontece).

Em terceiro lugar – e talvez o elemento mais decisivo para repensar Braverman hoje – está a questão do emprego, que seguramente não reflete mais o mercado de trabalho dos anos em que aquele autor concebeu a sua obra.

Braverman exerceu uma influência conspícua na sociologia do trabalho brasileira, pois muitos estudos sobre o processo de trabalho a partir de meados dos anos 1970 tiveram o decisivo impulso dado pelo livro e pelo debate que se seguiu a ele. 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. Nesse último caso, a crítica contida na obra do historiador britânico Edward Palmer Thompson foi crucial e duradoura. Em um tal contexto intelectual, Braverman parecia oferecer uma saída criativa de pesquisa e reflexão, especialmente para aqueles que se colocavam na confluência entre o marxismo e os estudos do trabalho (sociólogos, historiadores, antropólogos, economistas, etc.)².

É plausível imaginar que essa não tenha sido uma situação muito diferente em outros países da América Latina. Saída de um debate e uma polêmica exaustivos sobre marginalidade, exército industrial de reserva e informalidade, é possível inferir que o deslocamento do *mercado* para o *processo* de trabalho tenha significado simultaneamente um alento e uma via de acesso para refazer, na tradição do marxismo, a análise sobre classes sociais.

2 O Grupo de Trabalho (GT) da ANPOCS (Associação Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Ciências Sociais) chamado “Processos de Trabalho e Reivindicações Sociais”, cujos encontros transcorreram durante boa parte dos anos 1980 e início dos 1990, traduziu com propriedade esse ambiente. Uma história intelectual desse Grupo está por ser feita.

2. A obra sob o efeito do olhar clínico

É preciso estabelecer alguns pontos básicos de correspondência com outras tradições de pesquisa e de teoria, a fim de melhor situar os limites e os alcances de um livro como o de Braverman. Um ponto fundamental, notado à época, é a confusão entre o controle capitalista e a gerência científica. Essa última é apenas uma modalidade histórica do controle, que pode tomar variadas formas. Gerência Científica, em Braverman, é um outro nome para o taylorismo. É com essa última designação, contudo, que toda uma plêiade de trabalhos vai tomar forma, nos anos 1980: aparece então o debate sobre taylorismo, neo-taylorismo e pós-taylorismo (Linhart, 1993). É aí que se inserem os chamados novos paradigmas de produção e de trabalho, com suas vias possíveis de superação do fordismo, em nível macroestrutural: a especialização flexível de Piore e Sabel; o toyotismo inventado por Taichi Ohno, e a orientação sócio-técnica aplicada pela fábrica da Volvo em Uddevalla, a qual daria origem ao chamado “modelo sueco” (logo, porém, descartado em função do choque de competitividade imposto pela “low road” da produção enxuta/*lean production*).

A discussão sobre o taylorismo e suas possíveis formas de superação herdou a pauta que tinha sido erguida pelos estudos do processo de trabalho (Braverman à frente). Foi nesse âmbito que foram retomadas as discussões sobre determinismo tecnológico, estratégias de gestão, organização do trabalho, resistência, feminização do trabalho, formas de contratação, lutas no chão de fábrica, entre outras.

Ora, aqui é preciso retomar os argumentos tal como foram originalmente formulados, a fim justamente de mapear seus alcances e limites.

Quais são as principais consequências do controle exercido pela Gerência Científica/Taylorismo sobre o trabalho? Rigidificação da divisão do trabalho, levada ao seu extremo: fragmentação e especialização. Para Braverman, isso era sinônimo de desqualificação. Muitos autores posteriores chamaram a atenção para o fato de que o modelo ideal de trabalhador qualificado, para Braverman, era o operário profissional de ofício, condenado à morte histórica desde o advento

da industrialização e da produção em massa, há muito tempo. Pode-se entender que a colocação em causa do fordismo (ou do capitalismo monopolista), nos anos 1970, tenha, por sua vez, recolocado a questão da qualificação do trabalho em termos mais desafiantes do que aqueles que eram postos anteriormente (requalificação dos operadores diretos?): se a desqualificação era esperada e historicamente determinada pelo advento da produção em massa, o que dizer do momento em que essa desqualificação é colocada em causa pela tentativa de extrair produtividade do conhecimento operário?

Braverman não viveu para participar dessa discussão, mas é inegável, entretanto, que muito de seu diagnóstico da extensão dos efeitos da gerência científica sobre o trabalho se mantém: fragmentação, especialização e... desqualificação. O emprego da tecnologia continua exercendo um papel chave na racionalização da produção, restando saber se no sentido estrito da mecanização e da automação (como pensava originalmente Braverman), ou se num outro sentido, de mistura de mecanização com elementos inteligentes, e de mistura de automação com elementos humanos. Braverman associava as características do processo de trabalho a uma tentativa de subordinar o trabalho ao capital. Esse parece ser um fato recorrente e atual – ao menos para as perspectivas baseadas no conflito de classes.

3. Recepção de 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. Eles convergem, no entanto, na identificação do que seria um ponto frágil da abordagem bravermaniana: a ausência do papel ativo e volitivo do trabalhador sob os efeitos da gerência científica. O determinismo

econômico, sob o manto do capital monopolista, exigiria um tipo de divisão do trabalho que reserva pouco espaço para a mudança ou a re-elaboração/ renegociação, pelos afetados, das regras do controle do capital e dos seus prepostos, os gerentes.

Burawoy mostrou, em seu trabalho famoso sobre o jogo do *making-out* (Burawoy, 1979), como os operários consentem em fazer mais do que o estabelecido, desde que ganhem com isso alguma margem de controle próprio sobre o tempo e sobre a forma de organizar o seu trabalho. Andy Friedman foi um dos primeiros a estabelecer uma distinção operacionalmente útil entre o que ele chama de “controle direto” e “autonomia responsável”³: enquanto no primeiro caso os patrões exercem um domínio autoritário e inquestionável, no segundo eles delegam alguma possibilidade de decisão aos operários e ouvem as suas sugestões, sem, contudo, pôr em questão a estrutura de comando e o sentido da produção. Vendo com olhos da posteridade, o taylorismo (ou “gerência científica”) estaria obviamente de acordo com a caracterização do controle direto, enquanto as formas mais flexíveis de organização do trabalho estariam mais próximas da autonomia responsável, quando a empresa e os trabalhadores são representados como partilhando os mesmos interesses. Podem-se rastrear retrospectivamente variações do formato de autonomia responsável, e então encontraríamos versões da busca de compromisso entre o capital e o trabalho que reagem a conflitos de classe – quando os trabalhadores fazem valer os seus interesses enquanto *diferentes* daqueles de seus empregadores, e veem tais interesses como mais e mais inconciliáveis. Desse ponto de vista, variações históricas nas formas de gestão obedeceriam a fatos e ocorrências que têm lugar fora do local de produção, isto é, em espaços propriamente sociais, terrenos de politização e de conversão de assuntos mais ou menos privados (confinados à vida das empresas) em assuntos públicos.

Nesse sentido, a publicização dos conflitos – quando esses se tornam efetivamente conflitos de classe – indicaria a diluição provável

3 Sua obra “Industry and Labour” é de 1977.

de estratégias de tipo “autonomia responsável” e a radicalização do antagonismo, levando à clarificação das posições divergentes e, por conseguinte, a saídas de tipo “controle direto” (a fim de evitar riscos maiores como seria, por exemplo, o controle operário das fábricas). Dessa perspectiva, o taylorismo e o fordismo seriam momentos históricos do passado, nos EUA (onde ele primeiro surgiu) e também em outros países (para onde ele se difundiu), de fortes e intensos conflitos de classes⁴.

No momento presente, em função do declínio do taylorismo e do fordismo como formas dominantes de organização do trabalho, assistiríamos a uma retomada da modalidade da “autonomia responsável” friedmaniana, o que é consistente, por outro lado, com a retração dos conflitos de classe no estilo consagrado pela sociedade industrial. Na hipótese de uma retomada dos conflitos de classe (sejam esses últimos em que formato for, isto é, obedecendo provavelmente a uma nova morfologia social que é difícil prever), então poderíamos, como hipótese, pensar no deslocamento da autonomia responsável para o controle direto, ou alguma fórmula próxima desse último (com todos os conflitos que isso poderia acarretar). O esquema de Friedman é, como se pode notar, uma bússola indicativa de questões que dizem respeito ao processo de trabalho – tópico enfatizado por Braverman – e como tal deve ser encarado. Pode ser, assim como outros esquemas conceituais ou nocionais, útil.

O deslocamento da vida social do espaço da *sociedade* (lugar onde os conflitos de classe tomam voz) para o espaço da empresa (onde tais conflitos tomam o formato “corporativo” e aí se confinam) é um traço saliente dos tempos que atravessamos. É nesse sentido que se pode afirmar que a contrapartida para a ideia da empresa como comunidade de interesses (empresa como “um”) é a ideia subjacente da despolitização do trabalho.

4 Poderia ser o caso de caracterizar, então, as lutas de classe do período de redemocratização na América Latina (Argentina, Brasil, Chile, Uruguai) como de feição taylorista-fordista.

Richard Edwards é outro autor importante no debate em torno da obra de Braverman. Ele concorda com o papel do controle no processo de trabalho, tal como o autor norte-americano. Seu livro *Contested Terrain* (1979) estabeleceu uma tipologia de formas de controle: controle simples, controle técnico e controle burocrático, cada um deles correspondendo grosso modo a um período histórico de implantação do capitalismo. A caracterização estilizada do controle burocrático pode ser associada ao capitalismo organizado que promoveu a institucionalização dos conflitos de classe, com suas regras consagradas e negociadas. Refere-se ao arranjo que alguns autores da ciência política chamam de neo-corporativo. Por conseguinte, seu correspondente estrutural, em termos de modo de regulação, seria o fordismo (Clarke, 1991). Dessa forma, o controle burocrático estaria em desuso na mesma proporção em que as fórmulas pós-fordistas de organização do trabalho estariam experimentando um “ascenso” nas empresas. O controle técnico, por sua vez, materializado no sistema automático de máquinas, parece mais de acordo com os processos racionalizados da produção em que a intervenção criativa e determinante do elemento humano é declinante.

O modelo explicativo de Friedman mobiliza elementos externos ao processo de trabalho para entender o processo de trabalho mesmo. O papel da institucionalização dos mecanismos de barganha coletiva e de canalização dos conflitos é um exemplo de disciplinarização da força de trabalho que não deriva diretamente da sofisticação tecnológica da firma, tendo uma origem completamente social, isto é, dependendo do consentimento e do arranjo político e negocial dos atores coletivos em tela. Nessa direção, 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.

Das observações críticas endereçadas a Braverman (e à literatura sobre o processo de trabalho em geral), duas merecem destaque: a primeira tem a ver com a necessidade de *explicar* a resistência operária ao controle capitalista (e não apenas *supor* que ela existe naturalmente), bem como o seu modo de funcionamento; e a segunda relaciona-se com a postulação de uma consciência de classe operando de maneira permanente – às vezes oculta, às vezes explícita nas formas de contestação – no coletivo de trabalho. Ambas as observações ou pontuações partem da desconfiança metodológica oriunda das ciências sociais em relação à abordagem estrutural do marxismo sobre as classes sociais. Tal desconfiança reside em pressupostos teóricos, mas sua influência não pode ser menosprezada, uma vez que está incorporada na fortuna crítica do debate sobre o processo de trabalho, o qual, por sua vez, tem mantido um diálogo constante e abrangente com abordagens sociológicas, culturais e de outras tradições de análise. Motivações, atitudes, comportamento, jogos e negociações entre gerência e trabalhadores não podem, segundo essas abordagens, ser negligenciados em nome de um antagonismo maior, estrutural, que explicaria tudo. Várias contribuições têm levantado essas objeções, não no sentido do descarte da abordagem do processo de trabalho, mas no do seu aperfeiçoamento. É assim que parecem se situar as críticas de autores pioneiros no debate, tais como Litter & Salaman (1984), Wood (1982) e o já mencionado Burawoy (1979). Esses autores marcaram um campo que foi sendo estendido depois, com novas contribuições.

Nesse sentido, a evolução posterior do debate mostrou o aparecimento de conceitos construídos a fim de dar conta dos elementos contraditórios percebidos como problema prático e teórico. Um deles

é o conceito de “regime fabril”, de Burawoy (1985), já citado, o qual pretende explicar as diferenças nacionais de relações de trabalho como modelos paradigmáticos ou tipos-ideais. Os regimes despóticos, hegemônicos e despótico-hegemônicos, segundo o autor, desdobravam por sua vez diferenciações internas, que eram, por seu turno, dependentes de variáveis interiores ou exteriores ao local de trabalho, como já se mencionou antes. Assim, por exemplo, a explicação para certas formas de consenso no nível das relações industriais tinha relação com acordos entre sindicatos, centrais, o patronato e o Estado, arrefecendo momentaneamente o ímpeto dos conflitos do trabalho (caso sueco ou dos países de *welfare state*). Outras formas de consenso podiam ser oriundas de modalidades paternalistas ou protetores por parte do empresário (regime despótico). Outras, ainda, por parte do próprio coletivo em busca de estabelecer suas próprias regras (caso estudado por Burawoy, 1979).

Nesse ponto preciso surge a questão de como abordar os *interesses* dos trabalhadores e seus diversos níveis de generalidade (interesses pessoais, familiares, coletivos), podendo esses últimos chocar-se eventualmente com os valores e os pressupostos éticos da comunidade ou grupo. Quando os pesquisadores movem-se para esse terreno, muitas outras frentes de reflexão se abrem (como definir interesses? como avaliá-los? está o interesse fatalmente associado a um ponto de vista individualista metodológico?). Enfim, o que essa breve discussão está tentando mostrar é que tais tentativas de explicação para o consenso – ali onde deveria advir o conflito – são maneiras criativas e originais de dar conta das objeções primeiras à teoria do processo de trabalho, um subproduto da recepção da obra de Braverman.

4. Questões de método nos estudos do processo de trabalho

Para ganhar legitimidade científica, os estudos do processo de trabalho devem enfrentar o problema de sua potência explicativa, o que requer o confronto com as chamadas questões metodológicas. É nesse âmbito que se dá o embate entre as diversas abordagens teóricas:

essas aparecem antes como problemas metodológicos, ao invés de problemas éticos ou ligados a interesses. Assim, uma grande preocupação tem sido dedicada à forma de obtenção de dados, à comparabilidade dos casos, à repetitividade dos procedimentos para auferir a sua pertinência e não-arbitrariedade, à inclusão de novas variáveis, o emprego de técnicas quantitativas e qualitativas, entre outros.

Nessa via, tem-se procurado encontrar *padrões de variação* nos tipos de organização do trabalho implantados pelas empresas. Tal é o caso dos sistemas de qualidade, tipo TQM (*Total Quality Management*) (Edwards, 2010). A pergunta então é: pode-se perceber mudanças implantadas por empresas diferentes que vão na mesma direção? Ou que tenham o mesmo sentido? Quais os limites da variabilidade que devem ser computados para considerar tais diferenças? Porte da empresa (média, pequena, grande)? Nacionalidade do grupo econômico? Este último poderia desenvolver uma “cultura própria” ou, ao contrário, elementos considerados “irredutíveis” seriam encontrados também em estabelecimentos e grupos econômicos de outras nações? A “cultura da empresa” seria uma variável suficiente e basilar por si só? Ou seria ela, por outro lado, uma variável dependente de outras linhas-de-força, as quais como que enquadram a empresa, inserindo-a em um contexto mais amplo?

Esse último parece ser o enfoque escolhido por Braverman. Ele procura enxergar a empresa (onde transcorre o processo de trabalho) em um quadrante atravessado por relações de troca, circulação, realização de bens (mercadorias), jamais como uma entidade autorreferida⁵. Nessa ótica, a remissão ao “mercado” (onde se situam justamente as relações de troca, circulação e realização) não seria *exterior* ao objeto (o trabalho), mas constitutivo dele, uma vez que alterações ou

5 Nessa ótica, falar na empresa como um “sistema social” (à guisa de uma *instituição*), como faz a abordagem de Jean Daniel Reynaud e seus discípulos, pode ser limitador, do ponto de vista mais abrangente e inclusivo de Braverman e da tradição marxista (sendo que a crítica que aqueles fazem a essa última é justamente a de perder de vista a especificidade e a autonomia do elemento “social” do todo. Veja-se De Terssac, G. (1992).

variações no seu âmbito (concorrência ou não-concorrência; crises de superprodução ou de subconsumo; alterações da divisão internacional do trabalho etc.) afetam o funcionamento da empresa, e a forma como essa última gerencia/aloca/controla o trabalho. Atualmente, isso fica claro com a necessidade de levar em conta as cadeias de subcontratação envolvidas na manufatura de um mesmo produto final: a consideração de apenas um ponto fixo no processo de produção parece cada vez mais insustentável, se se quer dar conta da complexidade das implicações a montante e a justante de um determinado “mercado do produto”.

A passagem de um modelo de empresa verticalizada e fordista para o da empresa em rede e pós-fordista, como se sabe, não era uma realidade posta na época de Braverman. Mas o princípio metodológico de mirar as relações sociais concêntricas quando se trata de processo de trabalho – produção, circulação, troca, realização – permanece como uma aquisição válida e cheia de implicações atuais e relevantes no campo da pesquisa. Nesse sentido, ir além de Braverman significaria aprofundar esse princípio, e não abandoná-lo em nome de “novas abordagens”.

A análise comparativa, planejada e sistemática, é vista como essencial para superar o alcance limitado dos estudos de caso e das etnografias parciais (ainda que bem feitas). Visto como índice de cientificidade, ela pode ser posta em prática em diferentes níveis: comparar os objetivos explícitos da gerência com os resultados efetivamente alcançados, em termos de organização do trabalho, por exemplo, abre para uma série de questões subsequentes. Aqui, a assunção básica de Braverman acerca das relações *conflituais* entre gerentes e trabalhadores não é tomada como um princípio que economiza a demonstração dessa conflitividade. Enquanto o pesquisador imbuído da leitura de *Trabalho e Capital Monopolista* parte desse pressuposto como um dado de base para então caminhar por outras vias de investigação (por exemplo, estudando os padrões de concorrência da firma ou do setor onde está localizado o processo de trabalho que estuda), aquele que, ao contrário, mostra um ceticismo mais dubitativo e um realismo sem *a priori* (mas também, por outro lado, sem hipóteses fortes) prefere

aguardar os resultados do que os dados lhe informam. A mesma coisa pode ser dita com respeito a muito discutida necessidade de *demonstrar* a existência da resistência do trabalho em relação ao capital (e não apenas supô-la como automática), assim como o conflito como preponderando sobre o consentimento (vide o trabalho de Burawoy, 1979). Em ambos os casos, a distância em relação a Braverman – ou a uma abordagem diretamente saída desse autor – sugere colocar como questão algo que aparece como não-problemático: a resistência e o conflito.

A maneira como Burawoy (1985) tenta resolver essa questão é complexa e criativa, uma vez que ele assume como válidas as afirmações básicas do autor de *Trabalho e Capital Monopolista*, construindo conceitos intermediários (regime fabril, aparelhos de produção, estado interno etc.) e “pontes” de mediação entre o micro e o macro, assim como entre níveis ou instâncias da realidade social (o econômico, o político, o institucional etc.).

De qualquer modo, permanece como um problema de pesquisa pertinente na atualidade – e em especial nos sistemas de organização do trabalho baseados na qualidade, como é o caso da *Total Quality Management* e suas variantes – a resolução da contradição aparente entre a postulação da conflitividade nas relações de classe (como supõe Braverman) e a indiferença (mas não *passividade*) em relação à exploração e ao controle. Como capturar os sinais de desconforto com (e às vezes até mesmo de desafio a) organização é, talvez, uma das tarefas mais urgentes de uma sociologia crítica do trabalho hoje.

Remeter simplesmente à alienação do trabalho não resolve a questão da demonstração de *como opera* a extração do consentimento no nível das coletividades que põem em marcha os processos de trabalho em manufaturas e serviços. Uma via de acesso deve ser, no estágio atual em que as firmas estão, reestruturadas, enxutas e racionalizadas, interrogar tanto o nível coletivo quanto o subjetivo da força de trabalho. A destruição das referências coletivas da classe (sindicatos, partidos, profissões, posturas solidárias) mina a capacidade desses valores injetarem força simbólica e política no lado do trabalho, ao mesmo tempo em que a insistência das gerências nas avaliações pes-

soalizadas e nas formas de ostentação necessárias de performances práticas (conhecimento intelectualizado e formal, dado pela escola e pelo treinamento) e íntimas (inteligência dita “emocional”, excelência em gerir tensões e de agüentar pressões) sobrecarrega fortemente o componente mental do trabalho, de maneira que não é trivial a consideração do nível subjetivo da força de trabalho na situação atual.

Nessa linha de raciocínio, reencontrar as ponderações metodológicas feitas até aqui incluem ir a fundo na comparação entre metas desejadas e metas efetivamente cumpridas, por parte da empresa. Mesmo sabendo que as metas ou objetivos podem ser muito diferentes segundo a pergunta é endereçada aos gerentes e supervisores ou aos trabalhadores, ainda assim é preciso se perguntar quais são aquelas metas que são essenciais e quais aquelas que são secundárias ou contingentes: dizer que as metas foram ou não cumpridas não fornece muita explicação sobre o estado da organização do trabalho, visto que esse é um processo, e como tal é visto pelas pessoas que de fato têm uma visão de conjunto dele, isto é, os planejadores da produção. Incluir os clientes e os fornecedores; a situação de mercado do produto, as incertezas do cenário econômico... são tantas variáveis que um procedimento de pesquisa baseado apenas em “sim” e “não” (alguns instrumentos de aferição valem-se dessas opções sumárias de resposta) parece pouco útil para a explicação.

Inserções na empresa, na observação direta do processo de produção e no entendimento e reconstrução racional (para o pesquisador) de como é o seu funcionamento (uma vez que somente a observação, sem entender como o processo funciona, é vão) parecem ser fundamentais para uma análise bem sucedida do processo de trabalho. Esses são procedimentos em geral cumpridos pelas etnografias de fábrica. Os sociólogos que trabalharam como operários (Donald Roy, Tom Lupton, Huw Beynon, Michael Buarwoy, Robert Linhart e tantos outros) não precisam fazer essa reconstrução intelectual porque eles experimentaram o processo de trabalho e portanto podem falar dele com familiaridade suficiente para permitir uma descrição clara e quase natural que só a proximidade faculta. Mas ao pesquisador, que tem

de explicar para o leitor um mecanismo que lhe parece abstrato e estranho, sobra a alternativa de tentar fazer uma aproximação baseada em visitas *in loco* e respostas a quem estiver disponível no chão de fábrica sobre como funcionam efetivamente os equipamentos, quais são os seus pontos “duros” e problemáticos, os que demandam mais esforços, as seções em que ninguém quer trabalhar (e por que) etc. Visitas, observação direta e permanência tão longa quanto possível nos locais de produção ainda são os instrumentos de conhecimento incontornáveis do sociólogo do trabalho. No mínimo, as perguntas oriundas da inserção e da etnografia podem iluminar as perguntas de questionário e as construções à guisa de tipo ideal (tais como as mencionadas acima, sobre a avaliação das metas).

O enfoque comparativo ajuda a buscar generalizações. No estudo de um caso particular, pode-se dirigir o mesmo estoque de perguntas que foram endereçadas originalmente a ele para outros casos, sejam aqueles que ainda vão ser pesquisados, como sejam também aqueles que já foram estudados, numa forma de buscar respostas onde a princípio não havia uma intenção declarada de tratar do tópico em tela. Nesse caso, estamos diante de um diálogo interno com as obras e as pesquisas do campo da sociologia do trabalho, e essas variações advindas de novas perguntas enriquecem o potencial explicativo dos fenômenos encontrados no campo. Michael Burawoy deu provas disso, por exemplo, com a apropriação de trabalhos já concluídos – casos do estudo de Tom Lupton, em 1956, utilizado para caracterizar a variação inglesa do regime fabril hegemônico, e de Miklós Haraszti para a organização do trabalho na Hungria no início dos anos 1970 (ambos em Burawoy, 1985), para não falar do caso bem conhecido do diálogo com Donald Roy, em *Manufacturing Consent* (Burawoy, 1979). Em termos práticos, poderíamos imaginar a situação em que o pesquisador elege como tópicos a serem “variados” os quesitos do mercado de produtos, ou a situação da competição empresarial no setor, ou ainda a existência ou não de subsídios estatais, e então tentar perceber mudanças ou conseqüências no mercado de trabalho. Tal procedimento foi muito utilizado, há algum tempo, para tentar

aquilatar o peso das cadeias produtivas na configuração do trabalho em fábricas que são clientes ou fornecedoras⁶. Mas o escopo pode ser alargado: comparação entre setores diferentes, os quais usam, no entanto, procedimentos análogos no tratamento da força de trabalho – caso em que em podem ser confrontados o setor de serviços e o setor manufatureiro, por exemplo.

É difícil, contudo, numa abordagem comparativa, estabelecer aquelas evidências que podem ser comparadas por meio do contraste de casos – para não falar da representatividade numérica desses últimos. Persiste, então, a escolha por etnografias de caso como o procedimento usual e, no fim das contas, mais efetivo (uma vez que para estabelecer os parâmetros de comparação com outras realidades, uma exigência básica é uma pesquisa detida e o mais possível completa de um *único* local de trabalho). Mas, atenção: o *local de trabalho* não é o mesmo que o *processo de trabalho*. A descrição densa não é suficiente, do ponto de vista desse último, se não for capaz de estabelecer conexões que estão às vezes ocultas num retrato fiel e detalhado da situação percebida pelo pesquisador: para que a análise vá além do retrato bem feito do local de trabalho, é necessário buscar as relações com a economia (por exemplo, a situação de mercado do produto, a posição da firma na cadeia produtiva e no cenário competitivo), com as associações de classe (patronal e sindical), com o Estado (subsídios ou financiamento de bancos de investimento públicos, por exemplo), com os conflitos precedentes (ou sua ausência) com os trabalhadores, muitas vezes escondidos para um olhar demasiadamente preocupado com o rigor do dado (mas cego para o que apenas uma teoria prévia pode *sugerir*). A análise do processo de trabalho é, é bom lembrar, um *processo*, e por isso requer a combinação de elementos empíricos e pressupostos, num contínuo movimento de vai-e-vem. Diversas indicações podem ser encontradas, nesse sentido, vindo de pesquisadores da área: Burawoy chama a esse tipo de preocupação de *estudo*

6 No Brasil, esse foi um tópico bastante explorado pela literatura da área. Veja-se, entre outros, a coletânea organizada por Abreu(2000).

de caso alargado (Burawoy *et alii* 1991), assim como lembra, numa autoanálise retrospectiva, as limitações de sua própria pesquisa seminal (Burawoy, 2012), em que as perguntas sobre o contexto da fábrica metalúrgica produtora de ferramentas estudada por ele estavam ausentes. Durand (2004), por sua vez, fala de um permanente contraste entre o micro e o macro na pesquisa sociológica do trabalho. Há outros autores.

5. Questões de pesquisa hoje e uma resposta à “bravermania”

Do ponto de vista substantivo, alguns temas têm sido recorrentes entre os pesquisadores (ainda) preocupados com o desenvolvimento da análise do processo de trabalho. Tais temas estão relacionados principalmente com a saúde do trabalhador: seja a persistência das lesões por esforços repetitivos (LER), mesmo nos métodos modernos de produção (herdados da *lean production* e continuados nos métodos gerenciais dito de “alta performance”), seja o mal-estar psicológico com a cobrança de metas e resultados, o qual se desdobra em diagnóstico de depressão e, nos casos mais dramáticos, suicídio derivado da pressão pelas chefias e supervisores (BARRETO *et alii*, 2011). O outro aspecto – bastante ligado a esse último, por sinal – é o assédio moral, o qual não pode ser definido como “doença”, mas que, no fundo, participa do mesmo conjunto de causas que levam à depressão e ao suicídio.

Isso nos leva ao último ponto de discussão deste artigo, que é o problema da individualização do trabalho nas situações de organizações que completaram a transição para o pós-fordismo, seja no seu aspecto contratual (com o fim do emprego estável e de período completo), no seu aspecto salarial (com o fim do salário associado à antiguidade e à formação profissional na área de especialidade), e no seu aspecto funcional (com a quebra do quadro de cargos e salários reconhecível e administrável pelos próprios empregados). Finda a transição, vencidos os obstáculos e afastados os inimigos (sindicatos, partidos de

esquerda, opinião pública crítica ou pouco entusiasta em relação à reestruturação produtiva), restam o trabalhador, seus pares e os superiores imediatos convidados a estabelecer novas regras de conduta o mais possível infensas a influências “externas”, isto é, externas à empresa. Fala-se em grupos, times, células, mas nunca de classe.

Essa nova identificação que se vai construindo, tanto de si quanto do local de trabalho, reserva uma enorme carga de responsabilidade para o trabalhador individual.

A obra de Braverman teria ainda algo a dizer sobre essa realidade?

Para responder a essa pergunta, deve-se retomar a recepção do livro entre *scholars*, e o rápido sobrevoo na literatura iniciado acima será complementado.

O termo “bravermania” foi tomado, inicialmente, com uma aceção negativa em Littler e Salaman (1982) e Littler (1990) – e não, portanto, para indicar a proficuidade da obra e sua apropriação crítica. Essa última aparecia, então, como o produto acabado de um tempo em que o trabalho e a produção tinham uma centralidade explicativa, logo transferida para as esferas da cultura, da identidade (Meiksins, 1994), ou então da comunicação e do “mundo da vida”. Meiksins faz uma compilação satisfatória dos principais problemas apontados na obra de Braverman por seus comentadores. Segundo ele, esses problemas podem ser resumidos em: a questão da definição de qualificação; o modelo do ofício que subjaz à crítica; a concepção de degradação do trabalho; a gerência científica como sinônimo de lógica do capitalismo; a questão da subjetividade ausente da análise, tanto em relação à classe trabalhadora (preocupação com a classe-em-si ao invés da classe-para-si), quanto em relação também aos gerentes; a não-consideração da resistência operária ao controle gerencial; o foco estreito no chão de fábrica ou local de trabalho.

Todas essas ponderações foram, de um modo ou de outro, enfrentadas pela própria literatura subsequente: a questão da qualificação do trabalho foi, por assim dizer, “qualificada” com a inclusão das qualificações ditas “tácitas” (Wood & Jones, 1984) e outras manifestações menos arraigadas à definição formal de qualificação, associada que

está ao trabalho assalariado, de tempo indeterminado e masculino, bem como das possibilidades de “re-qualificação” dos operadores (tese de Kern & Schuman, 1989); o ofício foi contextualizado como uma forma histórica já superada pelo próprio capitalismo; a degradação do trabalho foi devidamente perscrutada de vários pontos de vista (Wood, 1982), inclusive nas suas variantes deterministas; a gerência científica foi reconsiderada como uma forma – dentre outras – de controle capitalista, deixando com isso de atribuir uma proeminência ao taylorismo que ele provavelmente não tenha merecido; a subjetividade deslocou-se das interrogações acerca da resistência e da classe-para-si para as perguntas sobre os dispositivos de subjetivação e de construção da identidade *à la* Foucault; as resistências foram esquadrihadas à exaustão por estudos empíricos de caso e etnografias distribuídas por setores, cadeias produtivas e clivagens de gênero, raça e idade; o chão de fábrica foi complexificado com a inclusão de conceitos mais estruturais (Estado, reprodução da força-de-trabalho, competição inter-firmas etc.) que, sem abandonar o processo de trabalho, buscaram incorporá-lo em um esquema explicativo de conjunto⁷. Enfim, a tematização dos pontos cegos de Braverman deu margem a uma vasta produção intelectual de diálogo incessante entre seus interlocutores (sobretudo os de língua inglesa) que, longe de atestar o escopo limitado da “bravermania”, fala mais sobre a enorme fortuna que a obra estava destinada a projetar a partir de sua recepção.

À pergunta de por que ainda Braverman permanece como um desafio pode ter a ver justamente com a permanência de certos achados componentes do processo de trabalho que são incontornáveis em qualquer análise que se faça, seja de velhos ou de novos setores de atividade (como os *call centers*, os diversos “serviços” personalizados ou, ainda, os trabalhos de cuidado/*care*). Esses componentes são: a qualificação, a resistência, a (provável) degradação experimentada pela força-de-trabalho; a conexão com o Estado, os serviços sociais dispensados e a competição entre empresas e grupos econômicos; as

7 Como é o caso do conceito de “regime fabril” (Burawoy, 1985), já discutido aqui.

clivagens identitárias e suas formas de manifestação coletiva; a subjetividade diante da disjuntiva individualização *versus* solidarismo... quem poderia contestar que essas são perguntas de hoje, também colocadas na época de Braverman ou instigadas pela sua leitura? Quem não diria que essas realidades atacam indistintamente trabalhadores industriais e não-industriais, que são realidades, enfim, que se referem a uma noção larga de “classe trabalhadora” que atravessa boa parte do universo de assalariados e não-assalariados? Braverman acerta no que há de *comum* na experiência do trabalho. O que ele não poderia prever é que tal experiência do trabalho está se divorciando mais e mais de uma definição de classe – ou “classe trabalhadora” – excessivamente vinculada ao emprego (entendido como relação salarial)⁸.

Também não poderia prever as formas de controle que atacam as esferas da intimidade e do privado, diferentemente do período fordista, que resguardava relativamente esses âmbitos do ataque do elemento heterônomo e disciplinador, tal como acontece no caso dos chamados novos métodos de organização do trabalho, oriundos da inspiração toyotista. Parece que o estreitamento do espaço público tem uma relação direta com a fragilidade da classe (e a insegurança do estatuto que a classe fornecia), e por sua vez com a invasão da empresa nos espaços de autonomia duramente conquistados. Esse é um tema de pesquisa que vem sendo abordado por alguns autores, mesmo que não ligados diretamente à tradição do processo de trabalho ou à influência de Braverman, e que é possível de ser explorado com o material, as ferramentas e os métodos que a sociologia do trabalho – ainda que não pertencente à filiação teórica de Braverman – legou.

8 Não acrescenta muito dizer, como faz Meiksins (1994), que tanto os empregados de colarinho branco quanto os trabalhadores industriais têm em comum o fato de experimentarem a exploração econômica e o controle político. Resta saber *como* esses dois elementos se manifestam fenomenologicamente, pois as alterações de forma podem ser muito elucidativas dos modos de resistência (os quais, vistos com as lentes do passado, podem passar despercebidos: o silêncio e a retração – ao invés da luta e da postulação pública de uma demanda – podem ser um exemplo). Insistir também na confluência pode perder de vista as estratégias de distinção, assim como o esforço ou a facilidade com que elas são invocadas por um e por outro grupo, etc.

Tal legado, no entanto, levanta alguns pontos de coerência teórica cujo compromisso com a sociologia do trabalho não pode levar a que sejam escondidos ou diluídos: a reestruturação produtiva dos locais de trabalho, dentro da teoria que informa a obra de Braverman, é uma necessidade permanente de fazer face a uma relação antagônica (capital e trabalho) que exige, por sua vez, mudanças constantes: quer seja para manter o trabalho dócil, quer seja para evitar que a competição leve o sistema à ruína, quer seja para extrair a produtividade e o lucro mesmo quando a situação do mercado é adversa. Encontrar a “quadratura do círculo” em meio a essas exigências contraditórias é algo que perpassa a *todos* os agentes. De novo, não é isso que tem de ser relativizado mas a forma como é buscado. Dizer, como faz Meiksins (1994), que recorrer à sociologia do trabalho pré-Braverman é uma regressão, não vê que essa última pode ajudar a recolocar o trabalho em cena, quando muitos o estão abandonando em nome de outros recortes explicativos.

Curiosamente, Meiksins (1994) reprova na literatura recente justamente aquilo que outros comentadores (vide, por exemplo, Edwards, 2010) realçam como o mais promissor, isto é, aproximar a abordagem marxista oriunda dos primeiros estudos do processo de trabalho dos estudos clássicos da sociologia do trabalho, os quais não carregam os pressupostos daquela abordagem (o caráter antagônico estrutural das classes).

Mas o pomo da discórdia parece residir num nível mais profundo, e ele se refere ao entendimento que aquele primeiro autor conserva da separação entre um nível objetivo e um nível subjetivo na constituição das classes, e em assim fazendo – isto é, raciocinando em termos de tal separação, como se ela fosse possível na práxis dos atores coletivos – ele reserva duas realidades bem distintas: uma em que as classes existem no nível objetivo e estrutural, e outra em que elas são “construídas” nas situações concretas da experiência, em que as relações sociais são, como ele diz, “contingentes” (Meiksins, 1994: 55). Ora, minimizando a feição *construída* da realidade social chega-se a um ponto em que muito das tensões e contradições que habitam a todo o momento o mundo social, afetando inclusive os trabalhadores

e seus supostos “interesses objetivos” (trabalhadores que tomam posições conservadoras; ideologias regressivas que estão no lugar de outras, mais democráticas; jogos que conduzem à super-exploração ao invés da emancipação do trabalho, e muitas outras “inconsistências” bem conhecidas daqueles que se aventuram por esse campo), ficam reduzidas a um problema cuja resolução já é previamente conhecida: basta a tomada de consciência da classe para que o conflito tenha o seu bloqueio desimpedido, dando livre curso ao desenvolvimento (a luta de classes). Nesse particular, a ciência social pode ajudar, ao invés de obscurecer. O caráter construído das relações sociais⁹ – inclusive das relações sociais de trabalho – não deve ser um obstáculo ao conhecimento do processo de trabalho mas, ao contrário, o desafio permanente da pesquisa daqueles que estão em busca da resolução do mal-estar que persevera entre fatos e valores.

61. Conclusão: a importância do debate

As mudanças no local de trabalho - índice das transformações nos processos de trabalho – não são um tema anódino e apenas restrito a especialistas acadêmicos. Elas estão na ordem do dia das políticas públicas, inclusive na América Latina, e frequentam muito do palavrório sobre globalização, ajuste e reestruturação produtiva. A agenda das “reformas” do trabalho inclui o diagnóstico mais abrangente de processos que estão ocorrendo no nível da classe social dos trabalhadores: fragmentação, cooptação ou mesmo dissolução da classe. É possível acompanhar sua trajetória de incorporação no debate público por meio das iniciativas de “modernização” da economia e das relações sociais de trabalho que ela enseja.

Propostas e temas muito semelhantes aparecem em diversos contextos nacionais da periferia latino-americana, com a agenda do Consenso de Washington aparecendo como uma necessidade intrans-

⁹ Falar em caráter construído da realidade social não quer dizer que tal construção seja indeterminada e aleatória.

ponível e inescapável por parte das elites políticas – mesmo as de esquerda. Aqueles que acompanham o cenário político sabem muito bem que as chamadas “reformas laborais” guardam muita semelhança com as estratégias de “reforma do local de trabalho” que também foram apresentadas aos sindicatos dos países do centro do capitalismo, com recepção variada dependendo do estado da correlação de forças ali.

Restituir a análise do processo de trabalho no debate político pode ser uma forma de retomar a inspiração e os ensinamentos de uma obra como a de Braverman.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABREU, A. (org.) (2000) *Produção Flexível e Novas Institucionalidades na América Latina*. Rio de Janeiro: Editora UFRJ.

BARRETO, M.; NETTO, N.B. e PEREIRA, L.B. (org.) (2011) *Do Assédio Moral à Morte de Si. Significados Sociais do Suicídio no Trabalho*. São Paulo: Matsunaga.

BURAWOY, M. (1979) *Manufacturing Consent*. Chicago: Univ. Chicago Press.

BURAWOY, M. (1985) *Politics of Production*. London: Verso.

BURAWOY, M. (2012) “Manufacturing Consent Revisited” *La Nouvelle Revue du Travail* 1 <http://nrt.revues.org>

BURAWOY, M. et alii (1991) *Ethnography Unbound: Power and Resistance in the Modern Metropolis*. Berkeley and Los Angeles: Univ. of California Press.

CLARKE, S. (1991) “Crise do Fordismo ou Crise da Social-Democracia?” *Lua Nova* 24, setembro: 117-147 [orig. *Telos* 83, 1990]

DE TERSSAC, G. (1992) *Autonomie dans le Travail*. Paris: PUF.

DURAND, J.P. (2004) *La Chaîne Invisible. Travailler aujourd’hui: flux tendu et servitude volontaire*. Paris: Seuil.

EDWARDS, P. (2010) “Developing Labour Process Analysis: Themes from Industrial Sociology and Future Directions”. In: THOMPSON, P. & SMITH, C. *Working Life: Renewing Labour Process Analysis*. London: Palgrave-Macmillan.

GEREFFI, G. & KORZENIEWICZ, M (orgs.) (1994) *Commodity Chains and Global Capitalism*. Westport: Praeger.

KERN, H. & M. SCHUMANN (1984) “Vers une professionalization du travail industriel”. *Sociologie du Travail* Paris: Dunod 26(4).

LINHART, D. (1993) “À propos du post-taylorisme”. *Sociologie du Travail*. Paris: Dunod 1/93, jan-mai.

LITTLER, C. & SALAMAN, G. (1982) “Bravermania and beyond: recent theories of the labor process”. *Sociology* 16(2): 251-69.

LITTLER, C. (1990) “The labor process debate: a theoretical review, 1974-1988” in KNIGHTS, D. & WILLMOTT, H. (org.) *Labour Process Theory*. Londres: Macmillan: 46-94.

MEIKSINS, P. (1994) “*Labor and Monopoly Capital* for the 1990s: a Review and Critique of the Labour Process Debate”. *Monthly Review* 46 (6).

RAMALHO, J.R. (1991) “Controle, Conflito e Consentimento na Teoria do Processo de Trabalho: um Balanço do Debate”. *BIB Boletim Bibliográfico em Ciências Sociais* 32, 2º semestre: 31-48.

WOOD, S. (1982) *Degradation of Work?* London: Hutchinson.

WOOD, S. & JONES, B. (1984) “Qualifications Tacites, Division du Travail et Nouvelles Technologies”. *Sociologie du Travail* Paris: Dunod 4.

Artigo recebido em julho de 2014 / Aprovado em outubro de 2014