

A TRANSFORMAÇÃO DOS REGIMES FABRIS NO CAPITALISMO AVANÇADO

Michael Burawoy

Este ensaio atira uma flecha e acerta dois alvos. O primeiro deles é a tese da subpolíticação da produção, isto é, as teorias que ignoram as dimensões políticas da produção bem como sua determinação pelo Estado. O segundo alvo são as teses da sobrepolitização do Estado, ou seja, as teorias que enfatizam a autonomia do Estado e dissociam-no de seus fundamentos econômicos. A flecha lançada introduz uma noção de política de produção que visa desfazer sua compartimentalização em relação à política, vinculando a organização do trabalho ao Estado. A concepção que desenvolvemos neste ensaio é a de que o processo de produção contém tanto elementos políticos e ideológicos quanto uma dimensão puramente econômica. Em outras palavras, o processo de produção não se restringe ao *processo de trabalho* - as relações sociais estabelecidas entre homens e mulheres, à medida que transformam matérias-primas em bens úteis, fazendo uso de instrumento de fabricação. A produção inclui, também, *aparelhos políticos* que reproduzem as relações do processo de trabalho através da regulação dos conflitos. Denomino esses aparelhos de *regime fabril* e os conflitos que lhe são associados de *política de produção* (1).

Embora a teoria das organizações tenha, nos últimos tempos, começado a prestar atenção à micropolítica, (Burns et al., 1979; Clegg e Dunkerley, 1980; Zey-Ferrell e Aiken, 1981), ela não tem conseguido teorizar, em primeiro lugar, sobre a diferença entre uma política de produção e os aparelhos políticos de produção que a conformam; em segundo lugar, também não tem conseguido dar conta da maneira como a política e os aparelhos que operam no nível da produção se diferenciam e se relacionam com a política estatal e seus aparelhos (2). O objetivo deste ensaio é especificar a forma assumida pela política nos planos da produção e do Estado, e examinar sua inter-relação através da comparação entre uma fábrica inglesa e outra norte-americana.

A primeira seção do ensaio desenvolve o conceito de política de produção e dos seus aparelhos políticos correspondentes no contexto da dinâmica do capitalismo e do seu processo de trabalho. A segunda seção utiliza-se de dois estudos de caso para realçar as variações nacionais na forma da política de produção. A terceira, explica tais variações em termos da relação entre aparelhos de produção e aparelhos de Estado - uma relação que é fundamentalmente determinada pelo desenvolvimento desigual e combinado das relações entre capital e trabalho. A última seção considera a emergência de novas formas de política de produção na fase mais recente do desenvolvimento capitalista.

Dos regimes despóticos aos regimes hegemônicos

A tradição marxista oferece a mais bem fundamentada tentativa de compreender o desenvolvimento da produção através de uma análise sistemática da dinâmica e das tendências do capitalismo, assim como de suas condições de reprodução. A produção é o cerne da perpetuação e da ruína do capitalismo. O ato de produzir é simultaneamente um ato de reprodução. Ao mesmo tempo em que produzem coisas úteis, os operários produzem a base da existência de si mesmos e do capital. O valor de troca adicionado pela cooperação no trabalho divide-se em equivalente salarial, que se torna o meio de reprodução da força de trabalho, e em mais-valia, a fonte do lucro que possibilita a existência do capitalista e capacita-o a empregar o trabalhador.

Como é que a *força de trabalho*, a capacidade de trabalhar, se traduz em *trabalho* adequado, aplicação de esforço, capaz de proporcionar tanto os salários quanto os lucros? Marx responde: pela coerção. Em sua análise, a extração do esforço de trabalho se dá através de um regime despótico de política de produção. Embora Marx jamais tenha construído o conceito dessa idéia, ele, de fato, descreve um tipo particular de regime fabril, que eu chamo de despotismo de mercado. Nesse regime, a regulação despótica do processo de trabalho é estabelecida pela coação econômica do mercado. A dependência dos trabalhadores em relação aos ganhos em dinheiro está inscrita na sua subordinação ao Licurgo fabril.

Marx não reconhece os aparelhos políticos de produção como sendo analiticamente distintos -do processo de trabalho, porque vê no despotismo de mercado o único modo de regulação desse processo compatível com a indústria

moderna e as pressões para a busca de lucros. Na verdade, o despotismo de mercado é uma forma relativamente rara de regime fabril cuja existência depende de três condições historicamente específicas. Primeiro, os trabalhadores não têm outro meio de subsistência além da venda de sua força de trabalho em troca de salário. Segundo, o processo de trabalho é submetido à fragmentação e mecanização, de modo que a qualificação e o conhecimento especializado deixam de ser uma base de poder. Dessa maneira, a separação sistemática entre trabalho mental e manual e a redução dos operários a apêndices das máquinas despojam-nos da capacidade de resistir à coerção arbitrária. Terceiro, impelidos pela concorrência, os capitalistas transformam seguidamente a produção através da extensão da jornada de trabalho, da sua intensificação e da introdução de novo maquinário. A anarquia do mercado conduz ao despotismo na fábrica.

Se a história, até certo ponto, corroborou a previsão de Marx de que o capitalismo competitivo não sobreviveria, ela não confirmou a identificação entre a derrocada do capitalismo concorrencial e a ruína do capitalismo em si. Aquilo que Marx percebeu como sendo o embrião do socialismo - especialmente a socialização da produção pela concentração, centralização e mecanização -, na realidade, lançou as bases de um novo tipo de capitalismo: o capitalismo monopolista. O objetivo específico do marxismo do século XX tem sido o de examinar minuciosamente a política, a economia e a cultura dessa nova forma de capitalismo. Curiosamente, apenas na última década, os marxistas começaram a reconsiderar a análise de Marx do processo de trabalho, particularmente de sua transformação através do tempo.

Tais estudos têm procurado localizar historicamente a segunda e terceira condições do despotismo de mercado: a desqualificação e a concorrência perfeita. Harry Braverman, em *Trabalho e Capital Monopolista* (1977), afirma que a desqualificação apenas se realiza plenamente no período do capitalismo monopolista, quando as empresas estão suficientemente poderosas para esmagar a resistência dos operários de ofício. A análise de Andrew Friedman, em *Industry and Labour* (1977), sobre as mudanças no processo de trabalho na Inglaterra, contesta a visão unilinear de Braverman sobre a degradação do trabalho, ao ressaltar a importância da resistência operária na configuração de duas estratégias gerenciais: a do controle direto e a da autonomia responsável. O controle direto corresponde ao processo de desqualificação em Braverman, enquanto que a autonomia responsável atrela os operários aos interesses do capital, permitindo-lhes apenas um controle limitado sobre as tarefas e uma unidade também limitada entre concepção e execução. No período inicial do capitalismo, a autonomia responsável era um legado do passado e tomou a forma de controle de ofício, enquanto que no capitalismo monopolista passa a ser uma estratégia gerencial, consciente, de prevenção contra a resistência operária.

Richard Edwards, em *Contested Terrain* (1979), uma reconstrução ainda mais abrangente da análise de Braverman, identifica a emergência de três formas historicamente sucessivas de controle: simples, técnico e burocrático. No século XIX, afirma Edwards, as empresas eram geralmente pequenas e os mercados competitivos, de modo que a gerência exercia uma dominação arbitrária e personalista sobre os operários. Com o crescimento da escala de produção das empresas, durante o século XX, o controle simples cedeu lugar a novas formas. Após uma série de experiências malsucedidas, o capital buscou regular o trabalho através de sistemas de incentivo e da incorporação do controle no interior da tecnologia, de que a linha de montagem foi a síntese. Esse modo de controle gerou suas próprias formas de conflito e, após a II Guerra Mundial, deu lugar à regulação burocrática, na qual as regras são usadas para definir e avaliar tarefas e determinar sanções. Embora cada período gere sua forma prototípica de controle, elas coexistem todas na economia americana contemporânea como reflexos de diferentes relações de mercado. Em uma elaboração mais recente, Gordon, Edwards e Reich (1982) assimilaram o desenvolvimento das três formas de controle do trabalho a três estruturas sociais de acumulação, correspondentes a ciclos longos da economia americana.

Embora essas análises acrescentem bastante à nossa compreensão da organização e da regulação do trabalho, elas são insatisfatórias como periodizações da produção capitalista. Sabemos que o período inicial do capitalismo não foi nem o paraíso do trabalhador de ofício, como supõe Braverman, nem o domínio do controle simples, como Edwards sustenta. Assim, Craig Littler (1982) e Daniel Clawson (1980) acentuam a importância da subcontratação interna e externa à empresa como um obstáculo ao controle direto por parte do empregador. Igualmente, o período do capitalismo avançado não pode ser reduzido à consolidação da desqualificação. Novas qualificações são constantemente criadas e não desaparecem tão rapidamente quanto Braverman sugere (3). Finalmente, Edwards reconhece explicitamente que cada período sucessivo contém e reproduz formas de controle originadas em períodos anteriores. Todos esses estudos apontam - mas não esclarecem - a diferença entre o processo de trabalho, concebido como uma organização particular das tarefas, e os aparelhos políticos de produção, considerados como seu modo de regulação (4). Ao contrário de Braverman, que ignora os aparelhos políticos de produção, e Edwards, Friedman, Littler e Clawson, que os encerram no interior do processo de trabalho, eu considero tais aparelhos como sendo analiticamente distintos e causalmente independentes do processo de trabalho. Além disso, esses aparelhos proporcionam uma base de periodização da produção capitalista.

Sem querer negar a importância da determinação histórica das segunda e terceira condições do despotismo de mercado na concorrência e na expropriação das qualificações, como fez Marx, quero deter-me, neste ensaio, na análise da primeira delas: a dependência dos trabalhadores em relação à venda de sua força de trabalho. Nesse sentido, devemos

examinar duas formas de intervenção *estatal* que rompem os elos da ligação entre a reprodução da força de trabalho e a atividade produtiva no local de trabalho.

Em primeiro lugar, a legislação previdenciária garante a reprodução da força de trabalho em um nível mínimo que independe da participação na produção. Além disso, esse sistema efetivamente estabelece um determinado mínimo de salário - que também pode ter vigência imposta pela lei -, o qual restringe o uso da remuneração por rendimento. As taxas de salário por peça já não podem ser arbitrariamente cortadas a fim de extrair-se uma quantidade maior de esforço em troca da mesma remuneração.

Em segundo lugar, o Estado limita diretamente os métodos de dominação gerencial que exploram a dependência salarial dos trabalhadores. O reconhecimento compulsório dos sindicatos; o sistema formal de resolução de reclamações e a negociação coletiva protegem os operários das demissões, de cobranças de multas e de cortes arbitrários de salário; dessa maneira, reforçam a autonomia da reprodução da força de trabalho. A revogação das Leis dos Senhores e Servos deu aos trabalhadores o direito de se demitirem, solapando as tentativas patronais de atrelar a vida doméstica dos operários à vida fabril.

Embora muitos pesquisadores tenham verificado o desenvolvimento desses direitos sociais e políticos, poucos dentre eles exploraram suas conseqüências sobre a regulação da produção. Hoje em dia, as gerências não podem mais confiar exclusivamente na coação econômica do mercado, nem podem impor um despotismo arbitrário. Os operários devem ser *persuadidos* a cooperar. Os interesses dos trabalhadores devem ser coordenados com os do capital. Os *regimes despóticos* dos primeiros anos do capitalismo, nos quais prevalecia a coerção sobre o consentimento, têm que ser substituídos por *regimes hegemônicos*, em que o consenso predomina, embora não se exclua totalmente a coerção. Não é só que o recurso à coerção esteja limitado e regularizado; a própria aplicação da disciplina e da punição torna-se objeto de consentimento. A natureza *genérica* do regime fabril é, portanto, determinada de modo independente das formas do processo de trabalho e das pressões da concorrência empresarial. Na realidade, ela se determina pela dependência dos trabalhadores em relação ao emprego assalariado e pelo atrelamento deste último ao desempenho nos locais de trabalho. A previdência social reduz a primeira dependência; a legislação trabalhista limita a segunda.

Se os regimes despóticos se baseiam na unidade entre reprodução da força de trabalho e processo de produção e os hegemônicos em uma separação limitada, mas clara, entre ambos, a natureza específica dos dois regimes varia segundo as formas do processo de trabalho, da concorrência entre as empresas e da intervenção estatal. Dessa maneira, a forma do regime despótico varia entre países de acordo com os seus padrões de proletarização: nos países em que os trabalhadores mantêm modos autônomos de subsistência, aparecem diversos regimes paternalistas, de natureza mais ou menos coercitiva, que criam outras bases de dependência em relação aos patrões (Burawoy, 1985). Os regimes hegemônicos também diferem de país para país de acordo com a extensão dos esquemas de previdência proporcionados pelo Estado e com a natureza da regulação estatal sobre os regimes fabris. Além disso, os fatores realçados por Braverman, Friedman e Edwards - qualificação, tecnologia, concorrência e resistência - acarretam variações no funcionamento dos regimes dentro dos mesmos países. Em outras palavras, diferenças na desqualificação da força de trabalho e a concorrência capitalista criaram condições para a emergência de regimes despóticos muito especiais nas fábricas de algodão da Lancashire do século XIX: a "fábrica com vila operária", o despotismo patriarcal e o despotismo paternalista (Burawoy, *idem*).

Nas condições do capitalismo avançado, a forma de regime hegemônico também varia entre os setores da economia. O equilíbrio entre consenso e coerção, com acentuada inclinação para a última, é encontrado com muito mais freqüência no setor competitivo do que no setor monopolista, embora naquelas empresas onde os operários mantêm um considerável controle sobre o processo de trabalho apareçam certas formas de gestão de ofício. Apesar das grandes diferenças internas tanto aos regimes despóticos quanto aos hegemônicos, a base fundamental para a periodização permanece sendo a relação unidade/separação entre a reprodução da força de trabalho e a produção capitalista.

As exceções porventura existentes nessa demarcação apenas ajudam a melhor esclarece-la. A agroindústria californiana é um exemplo de atividade monopolista que funciona sob controle despótico. Há duas explicações possíveis para essa anomalia. Primeiro, a agricultura tem estado, ali, excluída da legislação trabalhista nacional, de modo que os trabalhadores rurais não são protegidos contra o despotismo gerencial. Segundo, como os trabalhadores, muitas vezes, não são cidadãos americanos, mas freqüentemente são imigrantes ilegais, não estão cobertos pela previdência social e vivem o tempo todo com medo de serem presos. Com efeito, a agroindústria da Califórnia tem conseguido estabelecer uma relação com o Estado - remanescente dos primórdios do capitalismo - que lhe permite impor regimes despóticos (Thomas, 1983; Wells, no prelo). Algumas zonas urbanas selecionadas, nas quais o estímulo ao investimento de capital decorre da redução dos impostos e do relaxamento da aplicação da legislação trabalhista protetora, são outras tentativas de restaurar o despotismo de mercado do século XIX. Permanecem, no entanto, como situações excepcionais.

Como outros autores já afirmaram (Piven e Cloward, 1982; Skocpol e Ikenberry, 1982), as tentativas de dismantelar as políticas sociais existentes obtêm resultados apenas limitados. Mais significativo para o desenvolvimento dos regimes fabris, na atualidade, é a vulnerabilidade coletiva dos trabalhadores à mobilidade nacional e internacional do

capital; é essa vulnerabilidade que leva a um novo despotismo construído sobre os fundamentos do regime hegemônico. Isto é, os trabalhadores enfrentam a perda de seus postos não como indivíduos, mas como uma consequência das ameaças que incidem sobre a viabilidade econômica das empresas. É isto que permite às gerências impor o regime hegemônico, apoiando-se em seus procedimentos de coordenação de interesses para comandar o consentimento ao sacrifício. As “negociações cooperativas” e os programas de melhoria das condições de trabalho são duas faces do mesmo despotismo hegemônico.

A periodização que esboçamos acima - dos regimes despóticos aos regimes hegemônicos e destes ao despotismo hegemônico - se enraíza na própria dinâmica do capitalismo. No primeiro período, a busca de lucro levou o capital a intensificar a exploração corria o auxílio de regimes despóticos. Isso deu origem a crises de subconsumo e à resistência operária; a resolução de tais conflitos só pode ser conseguida no plano do capital coletivo, ou seja, pela intervenção estatal. Esta assumiu duas formas - o estabelecimento do salário social e a limitação do arbítrio gerencial -, que, por sua vez, originaram o regime hegemônico. A necessidade da intervenção estatal pertence à própria lógica do desenvolvimento capitalista. Mas os *mecanismos* através dos quais o Estado faz o que é “necessário” varia ao longo do tempo e de país para país.

Recorremos, aqui, a uma série de explicações que têm sido avançadas nos recentes debates sobre a natureza do Estado capitalista: o Estado como o instrumento de uma fração esclarecida das classes dominantes, o Estado como sujeito dos interesses de uma camada de “executivos estatais”, o Estado como instância susceptível a conflitos internos e externos. Nada é, sem dúvida, inevitável ~ ou inexorável nessas intervenções do Estado; nada garante o êxito ou mesmo a ativação dos mecanismos apropriados às circunstâncias. Dessa maneira, embora tenhamos teorias sobre as condições de reprodução do capitalismo em suas diversas fases e das intervenções *necessárias* correspondentes, temos apenas explicações *ad hoc* das interferências concretas, específicas e *efetivas*.

Entretanto, a forma e o ritmo do desenvolvimento capitalista delineiam a natureza das intervenções estatais, bem como estabelecem os contornos do regime fabril vigente. Conforme discutiremos a seguir, é possível situar a velocidade e a desigualdade dessas intervenções no contexto do desenvolvimento desigual e combinado do capitalismo no plano internacional. Além disso, na fase contemporânea, a lógica da acumulação capitalista em escala mundial torna a intervenção estatal menos relevante para a determinação das mudanças e variações na forma da política de produção. Este é o argumento da seção final deste ensaio. O próprio êxito do regime hegemônico na limitação das iniciativas gerenciais e no estabelecimento de uma nova norma de consumo induz a uma crise de lucratividade. Em consequência, a gerência procura contornar ou sabotar a rigidez das normas do regime hegemônico e, ao mesmo tempo, incorporar as suas características que favorecem a cooperação operária.

A política de produção nas fábricas Jay's e Allied

Para acentuar o caráter genérico e as diversas formas específicas que assume o regime hegemônico, faremos uma comparação entre duas fábricas que têm processos de trabalho e sistemas de remuneração semelhantes, situadas em contextos de mercado parecidos, mas em condições nacionais diferentes.

A primeira é a Jay's, uma empresa do ramo elétrico de Manchester que mantém subsidiárias no exterior. Em 1956, Tom Lupton trabalhou como observador participante, durante seis meses, em uma seção de montagem de transformadores para fins comerciais. A Jay's integrava o setor monopolista da indústria britânica, dominado por empresas do porte da Vicker's. Era filiada a uma associação empresarial que impunha barreiras à concorrência de pequenas firmas e praticava uma política de fixação de preços. A outra fábrica, a Allied, era a unidade de fabricação de motores de uma grande multinacional, cujo faturamento principal decorria da venda de equipamentos agrícolas e de construção civil. Durante dez meses, entre 1974 e 1975, eu trabalhei na seção de pequenas peças, no estabelecimento do sul de Chicago, como operador de máquinas diversas. Donald Roy tinha estudado este mesmo estabelecimento 30 anos antes; naquela época, antes de ser comprada pela Allied, essa fábrica era uma grande oficina não especializada chamada Geer.

O processo de trabalho

A oficina mecânica da Allied parecia-se com muitas outras do mesmo gênero, com seu acervo de laminadores, perfuratrizes e tornos, cada um operado por um único trabalhador que dependia dos serviços de diversos operários auxiliares: o preparador (*set-up man*), que ajudava a aprontar as máquinas antes de cada nova tarefa; o servente de almoxarifado (*crib attendant*), que controlava a distribuição de dispositivos e ferramentas; o empilhador (*forklift “trucker”*), que transportava peças inacabadas ou de estoque, por toda a seção, em grandes cubas; o apontador (*time clerk*), que marcava os cartões de início e fim do trabalho dos operadores em cada tarefa; o encarregado de ordens de fabricação (*scheduling man*), responsável pela distribuição do trabalho e dos materiais de produção dentro da seção; e os inspetores de qualidade, que aprovavam a primeira amostra da peça antes que os operadores dessem continuidade à fabricação. Finalmente, o supervisor, que era responsável pela coordenação e resolução de problemas onde fosse

necessário, assinando “os cartões vermelhos em dobro”, que garantiam aos operários prejudicados por circunstâncias alheias ao seu controle o pagamento da taxa básica por produção. Além disso, eram responsáveis, também, pela negociação com os operários auxiliares em nome dos operadores de máquina.

O processo de trabalho na Jay's era muito semelhante, no sentido de que os operários controlavam seus próprios instrumentos de produção e dependiam de serviços auxiliares. Na seção em que Lupton trabalhou, os operadores usavam ferramentas manuais, como ferro de soldar, alicate de corte e chave-inglesa. Não havia uma seqüência de produção em massa; cada linha de montagem elétrica era completada por um montador ou por dois, às vezes três “colegas” (Lupton, 1965). Havia, ali, menos operários auxiliares do que na Allied: apenas o encarregado de ordens de fabricação, o inspetor de qualidade, o preparador (chamado de *charge hand* na Jay's), o servente de almoxarifado (chamado de *storekeeper*) e o apontador. Havia menos tensão e conflito dentro da seção do que na Geer e na Allied, onde os conflitos decorriam da dependência dos operários pagos por produção dos serviços dos auxiliares diaristas. O conflito básico na Jay's dava-se entre seções que necessitavam da distribuição das peças certas no momento certo e na quantidade exata. Por causa disso, os montadores da Jay's formavam um grupo relativamente coeso; sua unidade baseava-se no antagonismo e na dependência comuns em relação às outras seções e departamentos.

O sistema de remuneração

Princípios semelhantes organizavam os sistemas de remuneração nas duas fábricas. Os operadores da Allied recebiam por um sistema de produção, no qual o departamento de métodos atribuía determinada taxa a cada uma das tarefas, estipulando o número de peças que deviam ser produzidas por hora - o “padrão dos 100 %”. Esperava-se que os operadores atingissem 125% da “cota prevista”, definida no contrato como a produção de “um operador medianamente experiente trabalhando sob incentivo”. A produção de 125% garantia ao operador um incentivo de 25% do pagamento-base estabelecido para seu cargo. Quanto ao salário global, a produção de 125% proporcionava um ganho adicional de 15% em relação ao rendimento-padrão de 100%. Se os operadores não conseguissem atingir os 100%, mesmo assim recebiam o pagamento-base que lhes era correspondente. O salário total de um operador, portanto, compunha-se do pagamento base, acrescido de incentivos baseados na porcentagem da produção realizada, mais um montante fixo pelo cargo ocupado, um adicional por rodízio de turnos e uma cobertura do índice de custo de vida.

O pacote salarial semanal na Jay's compunha-se de três itens. Primeiro, a taxa horária ou mínimo garantido - calculado por tempo, por dia ou por produção. Segundo, um incentivo composto de três elementos: um bônus de 45% sobre a taxa por produção relativa ao tempo perdido à espera de inspeção ou de distribuição de matéria-prima ou, ainda, desperdiçado por causa de defeitos no equipamento; uma gratificação negociada para tarefas não sujeitas à taxa por produção (chamadas de “tarefas em tempo mascarado”), mais o próprio incentivo por produção. O terceiro item do pacote salarial era um conjunto de gratificações por produtividade baseado na produção semanal total da seção.

O incentivo por produção era calculado da seguinte maneira: cada uma das tarefas recebia uma taxa de salário relativa ao “tempo alocado”. A tarefa completada dentro deste tempo fazia jus a uma bonificação de 27,5% da taxa-base. Os engenheiros encarregados de fixar as taxas salariais deviam determinar os tempos alocados de modo tal que os montadores pudessem, sem grande experiência, ganhar uma bonificação de 80%. Os operários ficavam satisfeitos quando realizavam 190%. Assim, a cota prevista de 125% na Allied correspondia aos 180% na Jay's. Em termos monetários, então, os ganhos esperados por produção, relativamente às taxas-base, eram significativamente mais elevados na Jay's do que na Allied, onde a produção de 140% era considerada por todos como o limite máximo.

As estratégias salariais operárias

A similaridade dos sistemas de remuneração e do processo de trabalho nas duas fábricas originava estratégias operárias semelhantes. Tanto na Allied quanto na Jay's o pagamento por produção constituía uma espécie de jogo, chamado de *making-out*, nas duas fábricas. Nesse jogo, os operadores estipulavam para si mesmos determinadas metas percentuais de produção. As atividades no “chão de fábrica” eram dominadas pelas preocupações com a manutenção dessas metas e a própria “cultura de fábrica” assentava-se nas vitórias e fracassos nesse jogo. As atividades dos engenheiros que fixavam as taxas salariais e a distribuição das tarefas “ferradas” (sujeitas a cotas difíceis ou “apertadas” de alcançar) e das tarefas “moles” (com cotas fáceis ou “frouxas”) eram temas de constantes e animadas discussões.

As regras do jogo de “*making-out*” pareciam-se nas duas fábricas: os operários empenhavam-se em certas formas de “contenção da produção”. Ou seja, havia um teto máximo, conjuntamente regulado, de quantidade de trabalho a ser fornecido. Porcentagens mais altas induziam ao corte das taxas salariais para todos. Os operários da Jay's apelidavam de “bancar” (“*banking*”), e os da Allied de “fazer parada” (“*building a kitty*”) (5) à prática de conter a produção realizada acima daqueles tetos.

Através dessa prática, os operários podiam compensar os ganhos perdidos nas tarefas “ferradas”, fornecendo a quantidade de peças acumuladas nas tarefas mais “fáceis”. Entretanto, essa prática de “jogo cruzado” - apelidada de “burla” (“*fiddling*”) na Jay's e de “tapeação” (“*chiselling*”) na Allied - era mais fácil e mais legítima na primeira

empresa. Isso porque, na Allied, havia relógios para marcar os cartões no início e no fim das tarefas - o que dificultava o jogo -, inexistentes na Jay's. Além disso, os operários auxiliares desta última cooperavam mais no jogo dos operadores do que os da Allied.

Tais formas de contenção da produção ou da “cota” fornecida, nas quais os operadores conjuntamente impõem um limite máximo de quantidade de trabalho realizado, afetam a segunda forma de restrição. Apelidada de “*goldbricking*” (fugir da responsabilidade com o trabalho - N . do T.), essa outra forma de recusa se dava quando os operadores consideravam impossível alcançar a cota prevista de uma determinada tarefa, ou que não valia a pena esforçar-se demais para tal. Dessa maneira, eles trabalhavam mais devagar, contentando-se em ganhar apenas o mínimo garantido. Essa estratégia era mais comum na Allied do que na Jay's por duas razões principais. Primeiro, como já dissemos, era mais fácil praticar o “jogo cruzado” de *making-out* na Jay's, de modo que um mau desempenho numa tarefa difícil podia, quase sempre, ser compensado com o tempo acumulado nas tarefas mais fáceis. Segundo, as porcentagens ganhas por produção eram mais elavadas na Jay's, de modo que era quase automático alcançar os 100%. Por conseguinte, o padrão bimodal, no qual os níveis de produção se aglomeravam em torno de limites máximo e mínimo, verificado por Roy na Geer, e ainda hoje observável na Allied, não podia ser encontrado na Jay's. Essas diferenças sugerem que os operários da última fábrica detinham mais controle sobre o processo de trabalho e, portanto, mais poder de barganha junto à gerência do que os da Allied.

A fixação das taxas salariais

Em linhas gerais, existem estreitas semelhanças entre os padrões de conflito e cooperação vigentes nas duas fábricas. No entanto, as contínuas negociações e renegociações que caracterizam a Jay's contrastam com a ampla adesão a um conjunto de regras de procedimento dominante na Allied. Isto é particularmente visível nas relações entre os engenheiros encarregados de fixar as taxas de salário e os operadores. Na Allied, o encarregado dessa tarefa era um engenheiro de produção cujo escritório ficava muito longe das oficinas. Em vez de transitar pelos corredores da fábrica à cata das tarefas com “cotas frouxas” - conforme faziam antes, no tempo da Geer -, esses engenheiros estavam muito mais envolvidos com as mudanças na organização do trabalho, com a introdução de novas máquinas e com o cálculo das taxas feito em suas calculadoras de bolso. Na Jay's, onde os ganhos por produção eram o componente mais importante do pacote salarial, o encarregado dessa tarefa ainda era o fiscal de “tempos-e-movimentos”, armado com seu cronômetro. A sua presença, na Geer, representava uma espécie de “grandes lentes” através das quais todos os operários se sentiam vigiados.

O clima de tirania que permeava a Geer - onde os fiscais de tempos-e-movimentos tentavam, arditosamente, cronometrar tarefas pelas costas dos operadores - não existia, porém, na Jay's. Em primeiro lugar, porque na Jay's, ao contrário do que acontecia na Geer e na Allied, os operadores tinham que concordar com as novas taxas antes de sua introdução. Segundo, porque, na primeira, o conflito que opunha o encarregado de fixar as taxas e o operador obedecia a certos princípios de “jogo limpo”, respeitados por ambos. O delegado sindical, principalmente, mantinha uma vigilância constante para evitar o uso de qualquer subterfúgio por parte do encarregado das taxas ou da precipitação dos operadores. Nas raras ocasiões em que os engenheiros de produção desciam de seus escritórios, na Allied, os delegados sindicais nunca estavam por perto. Eles davam de ombros, recusando qualquer responsabilidade pelo comportamento dos operários que quebravam o ritmo tacitamente concordado e sempre produziam acima de 140%.

A negociação com base nos “costumes e nas práticas”, em vez do consentimento em regras burocraticamente administradas, configurava a política de produção na Jay's. Assim, tarefas sem cota tornavam-se tema de intensa controvérsia entre os supervisores e os operários, ao passo que, na Allied, essas tarefas era automaticamente pagas pela “cota prevista” de 125%. Na distribuição do trabalho, os operadores da seção de transformadores da Jay's detinham uma posição de força muito maior para barganhar com o supervisor do que os operários na mesma função dentro da Allied. De fato, era essa a base de grande parte do facciosismo vigente na seção de transformadores, em si mesmo intensificado pela ausência de normas de procedimento claramente definidas.

Essas diferenças exemplificam uma distinção mais geral entre as duas fábricas. Na Allied, o equilíbrio de forças de classe inscrevia-se em regras que, embora determinadas nos acordos coletivos com vigência de três anos, estabelecidos entre a gerência e o sindicato, eram essencialmente estáveis em sua forma. Enquanto durasse o acordo, as partes concordavam em ater-se aos limites nele estabelecidos para a defesa de interesses. Estouravam greves apenas quando o acordo, em fase de negociação, era considerado inaceitável pela massa dos operários. Na Jay's, ao contrário, o equilíbrio de forças era continuamente renegociado no “chão de fábrica”; greves não-oficiais de curta duração faziam parte da rotina da vida industrial. Na primeira empresa, os aparelhos políticos de produção estavam separados do processo de trabalho; na segunda, eles eram quase indistinguíveis. As diferenças entre os dois padrões são claramente verificáveis no funcionamento do “mercado interno de trabalho”.

O mercado interno de trabalho

Falamos de um mercado interno de trabalho quando a distribuição dos empregados no interior da firma é administrada, por um conjunto de regras que se definem independentemente do mercado externo. Na Allied, o mercado interno funcionava da seguinte maneira: quando ocorria uma vaga em determinado departamento, qualquer operário daquele departamento podia postular à ocupação do posto. O mais antigo, em geral, ganhava o posto, e sua antiga posição ficava vacante. Se ninguém estivesse interessado no posto, dentro do departamento, ou se a gerência considerasse os postulantes não qualificados para a função, a vaga era aberta para toda a fábrica. Se, ainda assim, não houvesse postulantes aceitáveis, a fábrica, então, empregava alguém de fora. Portanto, em geral, os novos empregados ocupavam os postos que ninguém queria, freqüentemente a operação das perfuratrizes de alta rotação. Da mesma maneira, os operários ameaçados de demissão podiam “passar por cima” de outros, cujas tarefas eles achavam que podiam desempenhar ou porque tivessem menos antigüidade.

Um mercado interno de trabalho pressupõe não só a existência de alguns critérios de seleção de postulantes - com ênfase na antigüidade -, como também alguma hierarquia de postos, considerando os pagamentos-base e a facilidade das cotas por peça. Se não fosse assim, os operários estariam em constante movimentação; mas a eficiência da organização do estabelecimento depende de uma certa estabilidade na ocupação dos postos, particularmente nos locais em que máquinas mais sofisticadas exigem um pouco mais de qualificação.

A existência de um mercado interno de trabalho implica uma série de conseqüências importantes. Primeiro, o individualismo possessivo, associado ao mercado externo de trabalho, é transposto para dentro da fábrica. O sistema de postulação e de “passar por cima” contribui para sobrepor o interesse pessoal ao interesse coletivo. Reclamações relativas ao exercício de uma função de trabalho podem ser resolvidas pelo recurso à postulação a um novo posto. Segundo, a possibilidade de pedir transferência de função dá ao operário uma certa autonomia diante da supervisão de primeira-linha. Se um supervisor começa a dar problema, o operador pode simplesmente pedir transferência para outra seção. A possibilidade e a efetividade da transferência voluntária impedem os capatazes de exercer um comando arbitrário, posto que a rotatividade leva a uma queda na produtividade e na qualidade. O mercado interno de trabalho é, portanto, muito mais eficaz do que qualquer programa de relações humanas na formação de supervisores mais sensíveis às personalidades de seus subordinados. Na verdade, o aparecimento de programas de relações humanas pode ser visto como uma mera racionalização ou como um reflexo das mudanças subjacentes nos aparelhos de produção desde a II Guerra Mundial.

A terceira conseqüência do mercado interno de trabalho é a coordenação dos interesses entre operários e gerência. Como a antigüidade determinava a distribuição de recompensas - não só os melhores postos, mas o pagamento de indenização, de auxílio suplementar ao desemprego, assistência médica e pensões -, quanto mais tempo uma pessoa permanecesse na Allied, mais oneroso seria para ela mudar de emprego, e mais ele ou ela se identificaria com os interesses da companhia. Do ponto de vista da gerência, isso não somente implicava um comprometimento maior com a geração de lucro, mas também reduzia as incertezas induzidas por mudanças no mercado externo de trabalho. Dessa maneira, reduziam-se necessariamente as demissões voluntárias, em especial, entre os mais antigos e, por conseguinte, os mais qualificados. Quando ocorriam demissões, o sistema de auxílio suplementar ao desemprego permitia reter essa reserva de mão-de-obra por, às vezes, quase um ano.

Era mais difícil determinar as distinções entre os mercados interno e externo na Jay's. Não havia uma hierarquia sistemática de cargos, característica essencial da organização do trabalho na Allied. Todos os operadores pagos por produção da seção de montagem, exceto aqueles em treinamento, percebiam uma mesma base por peça ou por tempo. Não havia o sistema de postulação a novos postos e quase nunca ocorriam as transferências voluntárias. A contestação da gerência não podia ser resolvida por pedidos de mudança de seção. Tinha-se que conviver com as “queixas”, ou brigar por elas, ou, como último recurso, sair da fábrica. Dessa maneira, em contraste com a organização de direitos e deveres de acordo com a antigüidade, que prevalecia na Allied, um igualitarismo radical permeava as relações entre os operários na Jay's. Estouravam, com muita freqüência, brigas entre facções dentro da seção, sob o pretexto de uma distribuição discriminatória do trabalho por parte do supervisor (Lupton, 1965, pp. 142-63). Como outros pesquisadores afirmaram (Hyman e Brough, 1975; Maitland, 1983), os operários ingleses são extremamente zelosos das diferenças de pagamento e de condições de trabalho. Muitas vezes, irrompem conflitos no “chão de fábrica” devido a tentativas de grupos específicos de manter sua posição relativamente a outros grupos, e não a partir de uma hostilidade implacável em relação à gerência. Há uma resistência dura da parte dos operários cujas posições são solapadas pela introdução de novas tecnologias, que transtornam as diferenças costumeiras. Ao invés de uma busca do interesse individual através da manipulação de regras burocráticas, a política de produção, na Jay's, girava em torno de noções de justiça social e igualdade. Tais diferenças refletem-se, de maneira mais generalizada, no sistema de negociação.

Os sistemas de negociação

O mercado interno de trabalho na Allied era, formalmente, um mecanismo administrativo de distribuição de

empregados em postos de fabricação com base na antigüidade. Mas, a promoção *do* individualismo, e a ampliação do espaço de autonomia do operário para certos limites definidos, tornava-o, também, um ‘instrumento de regulação das relações entre operários e gerência. Assemelhava-se, por seus efeitos, a dois outros aparelhos de produção: os procedimentos de resolução de reclamações (*grievance machinery*) e a barganha coletiva. Nesses casos, predominavam, também, as regulações burocráticas. Os acordos sindicais eram renegociados a cada três anos entre a representação local do sindicato e a administração da fábrica de motores. Uma vez assinado o acordo, o sindicato tornava-se o guardião do cumprimento de suas cláusulas. O processamento das reclamações era formalizado numa série de estágios que envolviam, sucessivamente, escalões cada vez mais altos da gerência e do sindicato. As reclamações deviam sempre se reportar ao acordo. Os operários deviam aproximar-se do delegado sindical como um guardião, e não como um incendiário. O delegado sindical recorria aos termos do acordo e dava sua interpretação. O acordo era sagrado: ele delimitava o campo das lutas.

A política de produção na Jay’s seguia um outro percurso. Não havia um aparelho burocrático para impor limites definidos ao campo dos conflitos. Ali, a “negociação coletiva” era um acordo fluido, sujeito a revogações espontâneas e a renegociações contínuas no “chão de fábrica”. O “costume e a prática” forneciam o campo da luta, e mobilizavam-se diferentes princípios de legitimação para dar prosseguimento aos conflitos. As regras careciam da estabilidade, autoridade e especificidade que tinham sido alcançadas na Allied. A indústria mecânica, da qual a Jay’s fazia parte, tinha procedimentos formalizados para a resolução das reclamações, mas não havia uma clara demarcação entre os conflitos a respeito de “direitos” e aqueles concernentes a “interesses” - ou seja, entre questões postas como “queixas” referentes ao cotidiano do trabalho e outras integrantes da negociação coletiva. As conseqüências são claras: enquanto os procedimentos de resolução de reclamações individuais, na Allied, amorteciam os conflitos coletivos, constituindo os operários como indivíduos portadores de direitos e obrigações específicos, as reclamações, na Jay’s, precipitavam lutas sediciosas que punham gerentes e operários em permanente rota de colisão (Maitland, 1983).

Podemos *começar* a interpretar as diferenças entre as duas fábricas em termos da estrutura das relações estabelecidas entre gerência e sindicatos nos dois países. Na Allied (como; de resto, nos setores organizados da indústria norte-americana), um único sindicato - no caso, o United Steelworkers of America - detinha os direitos exclusivos de representação no nível do estabelecimento. Era um sindicato de fábrica, de modo que, após 50 dias de experiência, todos os empregados incluídos no contrato coletivo tinham que se filiar ao sindicato. A negociação coletiva ocorria no nível do estabelecimento, embora as questões em foco fossem geralmente tomadas de empréstimo das negociações entre o sindicato e as grandes empresas, como a United States Steel Corporation. Este sistema é conhecido como “negociação padronizada” (*patternbargaining*). O conjunto dos operários tinha que ratificar o acordo estabelecido entre a administração e o sindicato; uma vez assinada a negociação coletiva, ela tornava-se compulsória para ambas as partes.

Na Jay’s, como em geral ocorre na Inglaterra, a negociação coletiva formal não se dava no plano do estabelecimento, mas no nível nacional ou regional da indústria, e apenas estabelecia condições mínimas de emprego. A barganha no nível da fábrica era, portanto, o ajustamento dos termos do acordo estabelecido no plano da indústria à situação local - o que explica, também, por que o sistema de salário era muito mais complicado na Jay’s do que na Allied, apesar da hierarquia de cargos vigente nesta última (Lupton, 1965, pp. 137-8). A adaptação às condições da empresa ou da fábrica particular explica por que é necessário corrigir acordos nacionais e regionais; mas por que as “barganhas coletivas” não são discutidas, antes, no nível da planta?

Um grupo de explicações concerne às diferenças na organização e na representação sindicais entre os dois países. Até recentemente, apenas umas poucas indústrias inglesas, como a de mineração, tinham representação exclusiva no nível da planta. Na Jay’s, por exemplo, dois sindicatos - o Electrical Trades Union e o National Union of General and Municipal Workers - competiam pela adesão dos operários na seção de transformadores (Lupton, *idem*, p. 115). Nos Estados Unidos, não só há representação exclusiva, garantida por um sindicato de empresa, como é extremamente difícil o desligamento de um sindicato local de seu correspondente internacional (Herdin, 1972). Algumas tentativas feitas por operários da Allied, hostis ao United Steelworkers, de se associarem ao United Auto Workers foram efetivamente reprimidas pelo sindicato e pela administração. Além disso, os direitos exclusivos de representação, os sistemas de desconto das contribuições sindicais, o maior número de funcionários remunerados de que dispõem os sindicatos norte-americanos, contribuem para uma representação local mais complacente. Esta complacência é bem compatível com o papel do sindicato de guardião dos acordos coletivos.

Diferentes sindicatos britânicos não só competem pela adesão dos mesmos operários; a região geográfica, e não a planta, forma a unidade organizacional básica. Estes fatores tendem a encorajar a militância do delegado sindical, que é ainda mais estimulada pela limitada capacidade financeira da filial para pagar funcionários e pela necessidade de arrecadar suas próprias contribuições. Finalmente, a rivalidade entre sindicatos e o legado de um sindicalismo de ofícios poderoso na Inglaterra continuam, ainda, a provocar disputas demarcatórias e lutas pela proteção de diferenças de remuneração, ameaçando, portanto, os acordos coletivos. Nos Estados Unidos, as disputas pela representação sindical em

uma determinada planta - os conflitos jurisdicionais - já não são tão importantes quanto foram no tempo em que o sindicalismo de indústria estava em sua fase de expansão.

Um segundo conjunto de razões que explica o contraste das formas de “barganha coletiva” nos dois países gira em torno das relações entre aparelhos de produção e aparelhos de Estado. Na Inglaterra, a barganha coletiva não é legalmente obrigatória: é um acordo voluntário, sem duração fixa, que pode ser rompido por qualquer das partes. As greves podem ser “inconstitucionais” (quando violam o acordo coletivo) ou “não-oficiais” (quando se dão contra a liderança sindical), mas apenas em circunstância excepcionais são ilegais. Nos Estados Unidos, por outro lado, as negociações coletivas são legalmente obrigatórias; cláusulas antigreve podem ocasionar um processo movido contra o sindicato grevista. O sindicato norte-americano, em oposição aos seus correspondentes ingleses, é uma entidade legal submetida às disposições da lei: ele é, por exemplo, responsável pelas ações de seus membros. A lei constitui um meio pelo qual o Estado conforma a política fabril; é uma expressão da regulação estatal dos regimes fabris.

Aparelhos de produção e aparelhos de Estado

Até agora estivemos encarando nosso primeiro alvo, ao mostrarmos que os regimes fabris variam independentemente do processo de trabalho e afetam os conflitos no interior das fábricas. Mas, como podemos explicar as diferenças entre o regime hegemônico da Jay’s, baseado na barganha fracionada, e o mesmo regime que, na Allied, se baseia em regras burocráticas? Tendo controlado as possíveis influências do processo de trabalho e da competição no mercado, não podem ser essas as fontes das diferenças. Uma variável mais promissora pode ser a forma e o conteúdo da intervenção estatal. Uma confirmação do efeito de certas variáveis nacionais deste tipo encontra-se na literatura das relações industriais no período do pós-guerra; esta sugere que a barganha fragmentada tem sido um traço peculiar da indústria manufatureira na Inglaterra (Hyman, 1975; Kahn-Freund, 1977; Clegg, 1979; Maitland, 1983), assim como os procedimentos burocráticos têm sido típicos nos Estados Unidos (Strauss, 1962; Derber et al., 1965; Herding, 1972; Brody, 1979).

Quadro 1

		Apoio Estatal à Reprodução da Força de Trabalho	
		ALTO	BAIXO
Regulação Estatal Direta do Regime Fabril	ALTO BAIXO	Suécia Inglaterra	Estados Unidos Japão

de trabalho e da competição no mercado não é mesma em sua forma e em suas origens.

Por que as intervenções estatais criam aparelhos distintos? As mesmas duas intervenções que nos serviram para diferenciar os primeiros períodos do capitalismo de sua fase avançada também servem para mostrar variações entre as sociedades capitalistas avançadas. O primeiro tipo de intervenção estatal separa a reprodução da força de trabalho do processo de produção, ao estabelecer níveis mínimos de assistência social a despeito do desempenho no trabalho. Os trabalhadores nos Estados Unidos, são mais dependentes da empresa, para o acesso a serviços sociais - embora estes sejam desprezíveis nos setores não-organizados - do que na Inglaterra, onde a previdência social é mais extensiva. O segundo tipo de intervenção estatal regula diretamente os aparelhos de produção. Conforme sugerimos no final da seção anterior, na Inglaterra, o Estado abstém-se de regular os aparelhos de produção, enquanto que, nos Estados Unidos, o Estado estipula limites à forma desses aparelhos, pelo menos no setor do grande capital.

Nossos dois estudos de caso demonstram a existência de diferentes regimes hegemônicos e indicam que o Estado é uma variável explicativa chave; apresentam, no entanto, uma visão estática na qual, além do mais, os contextos relevantes apenas aparecem indiretamente. Precisamos, agora, afastar-nos da Allied e da Jay’s para examinar as intervenções estatais em si mesmas - em sua forma e em suas origens. Devemos desenvolver uma perspectiva dinâmica, situando as duas fábricas em seus contextos políticos e econômicos respectivos através de uma análise histórica e comparativa mais ampla. Para fazer isto, devemos, primeiro, completar o quadro das intervenções estatais, adicionando duas outras configurações nacionais de regulação dos regimes fabris e de apoio estatal à reprodução da força de trabalho. Nossa terceira combinação é representada pela Suécia, onde salvaguardas extensivas ao desemprego - uma ativa política de emprego e um bem desenvolvido sistema de previdência social - coexistem com uma forte regulação dos regimes

fabris. No Japão, nossa quarta combinação, o Estado oferece pouco em termos de previdência - que é deixada ao encargo das empresas - e envolve-se apenas ligeiramente na regulação direta dos aparelhos de produção. O quadro acima resume esses diferentes padrões.

Esses exemplos representam, certamente, apenas amplos padrões nacionais. Dentro de cada país, podem existir grandes variações no relacionamento entre os aparelhos de produção e o Estado (6). As intervenções estatais apenas originam a forma genérica do regime fabril: suas formas específicas também são determinadas pelo processo de trabalho e as forças de mercado.

Mas o que determina a forma da intervenção estatal? É preciso agora retirar a flecha de nosso primeiro alvo e apontá-la para a direção oposta, para o segundo alvo: as teorias do Estado que explicam sua ação nos termos de sua própria estrutura, divorciada do contexto econômico em que ele funciona. Tampouco é suficiente reconhecer a importância das forças econômicas externas examinando sua “presença” no Estado, como nas estruturas corporativistas de negociação ou nas lutas de partidos, sindicatos, associações patronais, e assim por diante, no plano nacional. Como bem disse Leo Panitch, os efeitos das forças de classe não podem ser reduzidos ao seu modo de “internalização” nos aparelhos de Estado (Panitch, 1981, pp. 21-44). A política estatal não está suspensa nas nuvens; ela nasce do chão, e quando este treme, ela também é abalada. Em resumo; se a política de produção pode não ter uma presença diretamente observável no Estado, ela, no entanto, estabelece limites e precipita suas intervenções. Assim se explica por que as ondas de greves nos Estados Unidos, durante os anos 30, e na Suécia, França, Itália e Inglaterra, entre o final dos anos 60 e o início dos 70, levaram às tentativas do Estado de reconstruir os aparelhos fabris.

Da mesma maneira, assim como o Estado fixa limites aos aparelhos fabris, estes estabelecem limites sobre a forma das intervenções estatais. A um exame estático, não há maneira de conferir primazia a uma direção de determinação sobre a outra. Uma análise dinâmica, entretanto, sugere, como farei adiante, que a direção da determinação nasce do substrato das relações de produção. O desenvolvimento desigual e combinado do capitalismo - ou seja, a temporalidade e a natureza da justaposição de formas avançadas de capitalismo e de sociedades pré-capitalistas - conforma o equilíbrio das forças de classe na produção e determina limites às formas subseqüentes de regime fabril e de suas relações com o Estado.

Inglaterra

Podemos começar com a Inglaterra e seu padrão específico de proletarização. Nas primeiras etapas da industrialização, os trabalhadores eram ou expulsos das áreas rurais, ou migravam para as cidades por vontade própria. Por volta do século XIX, todas as novas reservas de ruão-deobra estavam esgotadas. Embora a falta de acesso a meios de subsistência enfraquecesse os trabalhadores como indivíduos, ela também os impeliu a desenvolver organizações coletivas. Nos países que se industrializaram mais tarde, os trabalhadores assalariados, muitas vezes, tiveram acesso a modos alternativos de existência, especialmente a agricultura de subsistência e a produção simples de mercadorias, que tendiam a prejudicar a organização da classe operária.

A segunda fase de industrialização britânica (1840-95) foi dominada pela busca de saídas para o capital acumulado; este voltou-se para a exportação com base no desenvolvimento da indústria pesada. Além disso, a expansão imperial britânica lançou as raízes do compromisso de classe entre o trabalho e o capital (Hobsbawn, 1969). O caráter gradual da erosão do império britânico refletiu-se na mudança do equilíbrio de forças entre as classes. Em consequência, a história social do trabalho na Grã-Bretanha não oferece paralelo algum à poderosa onda de greves que varreu os Estados Unidos na década dos 30. Até mesmo a greve geral de 1926 foi logo abortada, e marcou um nítido enfraquecimento dos sindicatos através da contenção da expansão da política na fábrica (Currie, 1979).

Se os padrões de proletarização e colonialismo forneceram o ímpeto e as condições para que o sindicato erigisse defesas contra a usurpação do capital, o desenvolvimento da produção capitalista ofereceu-lhe os meios. O capital inglês, localizado na nação pioneira do industrialismo, passou por todas as etapas de desenvolvimento - do artesanato à manufatura e desta à grande indústria. Desde seus primórdios, capital e trabalho avançaram juntos, reforçando-se mutuamente através de sua luta. O capital dependia das habilidades dos trabalhadores de ofício da era pré-industrial, como se evidenciava pelo predomínio dos sistemas de empreitada (Littler, 1982). A concorrência entre empresas enfraquecia o capital e aumentava sua dependência em relação ao trabalho. Dessa maneira, em relação a outros países, os operários ingleses estavam freqüentemente mais bem organizados para resistir ao capital. Pode-se observar isso no desenvolvimento precoce dos sindicatos de ofício, embora, como Turner convincentemente afirmou (Turner, 1962), o divisionismo desses sindicatos tivesse eventualmente retardado o desenvolvimento de um movimento trabalhista coeso, adiando a constituição de sindicatos gerais até o final do século XIX.

No setor manufatureiro, particularmente na indústria mecânica, a força dos sindicatos de ofício retardou a mecanização e sustentou a continuidade do controle dos “chãos de fábrica” (Clegg, 1979), conforme se viu na Jay's. A passagem de um processo de barganha informal, fragmentado no interior dos locais de trabalho, para acordos extensivos a

toda a fábrica deu-se, apenas, durante a última década (Brown, 1981). É nas novas indústrias de produção automatizada que os regimes fabris se aproximam mais estreitamente do padrão norte-americano (embora uma comparação com o caso francês sugere que essa mudança não deve ser exagerada) (Nichols e Beynon, 1977; Gallie, 1978).

A transição dos regimes despóticos para os hegemônicos tem sido gradual na Inglaterra. Tradições ligadas aos ofícios levaram ao avanço do movimento operário através do controle da produção e do mercado de trabalho, em vez das regulações impostas pelo Estado. Os sindicatos e o Partido Trabalhista desejavam manter o Estado fora do terreno da produção (Currie, 1979). Também os empresários, preocupados em manter sua autonomia para barganhar diretamente com os trabalhadores, desconfiavam da interferência estatal. A medida que se desfez o consenso, durante os anos 60, governos trabalhistas e conservadores tentaram impor políticas de renda, sem muito sucesso. Conforme acentuou a Comissão Donovan de 1968, a negociação nas empresas, fora do controle da liderança sindical, destruiu qualquer tentativa de política salarial centralizada. Portanto, desde o final dos anos 60, os governos procuraram regular as políticas de produção através de medidas legislativas. A mais famosa foi o Industrial Relations Act, de 1971, que tentou fazer uma reconstrução abrangente das políticas de produção através da limitação da autonomia dos sindicatos. Durante três anos, os sindicatos promoveram um combate unitário à lei, até que o governo conservador foi forçado a renunciar. O novo governo trabalhista rejeitou a lei em 1974, e uma torrente de novas leis foram introduzidas, como parte do “contrato social”. O Trade Union and Labour Relations Act, de 1974, (emendado em 1976), o Employment Protection Act, de 1975, o Health and Safety Act, de 1974, e os Sex Discrimination and Race Relations Acts, de 1976, todos eles protegiam os direitos dos empregados e dos sindicatos, mas dentro de estreitos limites. Contudo, essas reformas estatutárias não tiveram, por si mesmas, grande impacto na política de produção (Clegg, 1979). As forças efetivamente determinantes, neste plano, devem ser buscadas na mudança das relações entre o trabalho e o capital e nas transformações econômicas mais amplas das quais faziam parte. Voltaremos a este ponto na última seção deste ensaio.

Os Estados Unidos

Em comparação com a Inglaterra, o capital, nos Estados Unidos, moveu-se com mais rapidez, enquanto a proletarianização prosseguiu de modo mais lento. O desenvolvimento de enclaves de mão-de-obra negra e imigrante combinou-se com a mobilidade dos operários brancos para balcanizar e atomizar a força de trabalho, ambos contribuindo para combater os sindicatos fortes. Com a notável exceção dos IWW, as organizações que se formaram eram, geralmente, sindicatos de ofício. Durante a I Guerra Mundial, os sindicatos beneficiaram-se, por breve período, com a expansão das empresas que admitiam operários sindicalizados. Práticas arbitrárias como a formação de “listas negras”, a imposição de contratos de trabalho que impediam a sindicalização (“*yellowdog contracts*”) e a discriminação contra membros dos sindicatos, foram proibidas, assim como a obrigatoriedade da vigência do princípio de antigüidade protegeu os operários de demissões arbitrárias (Harris, 1982). Os empresários retomaram sua ofensiva contra os sindicatos independentes em 1920; criaram-se, então, os sindicatos de empresa em seu lugar. Aquela era a época do capitalismo “providencial”, em que os regimes fabris combinavam-se com determinadas concessões materiais, na forma de serviços sociais. O paternalismo empresarial entrou, no entanto, em colapso com a Grande Depressão, momento em que o desemprego cresceu e salários e benefícios foram cortados (Brody, 1979). Ondas maciças de greves atacaram os aparelhos de produção como sendo a fonte da insegurança econômica. Apesar do desemprego crescente, os trabalhadores foram capazes de explorar as interligações do processo de trabalho e a interdependência dos ramos industriais para dar uma freada no processo de produção de massa. Ao mesmo tempo, o esgotamento de novos suprimentos de trabalho não-proletariado limitou a capacidade do capital para enfrentar as greves (Arrighi e Silver, 1984).

Somente uma iniciativa independente do Estado em oposição ao capital poderia pacificar os trabalhadores - essa eventualidade foi possibilitada pela fragmentação das classes dominantes nesse período. O Norris La Guardia Act, de 1932, e o National Industrial Recovery Act, de 1933, inspiraram os esforços de organização sindical, muito embora ambas tivessem duvidosa validade constitucional e mecanismos ineficazes de coação. Entretanto, o recém-criado National Labour Board perseguiu sua missão com entusiasmo regulador. Denunciado pela indústria e ignorado pela administração Roosevelt, bem como pelos tribunais, mas apoiado pela American Federation of Labour (AFL) e ajudado por uma série de circunstâncias fortuitas, Robert Wagner fez passar o National Labour Relations Act pelo Congresso em 1935 (Skocpol, 1980, pp. 155-202). O National Labour Relations Board (NLRB) empenhou-se em substituir uma política despótica de produção por novas formas de “governo industrial”, baseadas na negociação coletiva, em processos de resolução de conflitos, no arbitramento e em sindicatos independentes.

A retomada da ofensiva patronal, entre 1937-39, contra os sindicatos - que haviam passado por um período de ímpeto organizativo autônomo -, levou o NLRB a proteger as conquistas operárias; foi ele próprio, no entanto, alvo, em 1939, de pesadas acusações de parcialidade, e teve que moderar suas políticas. Posteriormente, o National War Labour Board (1942-46) orientou o desenvolvimento dos sindicatos, oferecendo-lhes segurança em troca da autonomia. A negociação coletiva foi restringida à discussão dos níveis salariais, da jornada de trabalho e a limitados aspectos das

condições de trabalho; o sistema de resolução individual de reclamações (*grievance machinery*) conferiu aos sindicatos um papel meramente reativo; criou-se todo um exército de peritos em questões do trabalho para administrar a lei (Harris, 1982). A lei de Tarft Hartley foi apenas o ápice do processo, que durou uma década, no qual as pressões de classe impuseram limites estreitos à política nas fábricas. Com o passar, do tempo, o NLRB amoldou-se às necessidades do capital: estabilidade e paz industrial.

A nova legislação trabalhista que vigorou no pós-guerra trouxe, ainda, as marcas do tempo em que fora criada, refletindo, em particular, a reação aos regimes fabris despóticos e a dependência dos trabalhadores diante de forças imprevisíveis de mercado. De um lado, as legislações trabalhistas e sociais ofereciam, ainda que limitadamente, aquilo que os operários mais queriam: segurança. A legislação social, especialmente a indenização por dispensa - embora reduzida, se comparada com o que ofereciam outros países -, significava que os trabalhadores não tinham mais que suportar práticas arbitrárias de emprego. Como vimos no caso da Allied, os direitos ligados à antigüidade e o reconhecimento dos sindicatos proporcionavam, de fato, algumas garantias dentro da fábrica. Por outro lado, atemorizado diante da legislação inicial, o capital conseguiu modelá-la às suas necessidades, mantendo o conflito dentro de limites estreitos através da restrição da negociação coletiva e dos procedimentos de resolução de reclamações. Os mercados internos de trabalho podem ter oferecido segurança aos trabalhadores, mas, justamente por isso, proporcionaram ao capital as mesmas condições de previsibilidade que as grandes empresas já tinham obtido em relação aos seus mercados de insumos e de produtos. A própria legislação social que aumentou o poder aquisitivo da classe operária, reconstituindo a norma de consumo em torno da casa própria e dos automóveis, livrou o capital de uma crise de superprodução (Aglietta, 1979).

Se, com o tempo, o grande capital pôde imprimir seus interesses à nova legislação do trabalho, o pequeno capital competitivo não pôde arcar com as concessões, e o sindicalismo, neste setor, teve que enfrentar grandes obstáculos. Desenvolveu-se, então, uma espécie de dualismo, em que os ganhos do grande capital se fizeram às custas do setor competitivo. Na Inglaterra, onde o sindicalismo tinha-se desenvolvido antes da consolidação das grandes empresas e penetrado na maioria dos setores, esse dualismo fora mais fraco.

Em resumo, o próprio êxito do capitalismo norte-americano na manutenção de seu domínio sobre o trabalho através do despotismo fabril criou, simultaneamente, crises de superprodução e abriu as comportas de uma forte resistência dos trabalhadores, exigindo a intervenção do Estado e a instalação de uma nova ordem política nas fábricas. Os regimes hegemônicos que se estabeleceram após a II Guerra Mundial, como o prevalecente na Allied, abalaram a força da classe operária no interior das fábricas e conduziram à sua atual vulnerabilidade.

Japão

É difícil desvendar os mitos da harmonia e da integração associados ao regime hegemônico japonês, mas, por isso mesmo, a tarefa é necessária. Não é fácil reconhecer o lado coercitivo do paternalismo (7). Dentre os nossos quatro casos, o japonês é o que mais se aproxima da ordem despótica do início do capitalismo; ali, o Estado oferece pouca ou nenhuma assistência social e abstém-se da regulação dos aparelhos políticos de produção. Após a II Guerra Mundial, o Japão adotou leis trabalhistas semelhantes às dos Estados Unidos, mas isso não levou à mesma regulação extensiva dos aparelhos de produção. No começo da ocupação americana, os sindicatos aumentaram o número de seus associados de menos de um milhão, em 1946, para seis milhões e meio, em 1949. Entretanto, as conseqüências da formação de sindicatos “de cima para baixo”, através de atos legislativos, foram muito diferentes das conquistas obtidas, fábrica por fábrica, que configuraram a política de produção nas principais indústrias americanas. Onde, de fato, se desenvolveram sindicatos de empresa combativos, eles foram substituídos por “sindicatos paralelos”, patrocinados pelo patronato (Halliday, 1975; Kishimoto, 1968, pp. 1-35; Levine, 1965, pp. 651-60; Cole, 1971). A legislação trabalhista não tinha refreado a evolução de uma ordem política autoritária no interior das empresas japonesas.

A unidade organizacional básica do sindicato japonês é a empresa. Sua liderança é quase sempre dominada pelo pessoal administrativo e oferece pouca resistência à gestão unilateral do trabalho. Na melhor das hipóteses, é uma instância de barganha de aumentos de salário e outras vantagens e, mesmo assim, discute-se, apenas uma média de aumentos, ficando a distribuição interna ao encargo da gerência (Evans, 1971, p. 32). Durante a própria negociação, os sindicatos, em geral, aceitam os parâmetros definidos pela administração, sem qualquer consulta à massa dos trabalhadores (Dore, 1973; Cole, 1971). Além disso, as poucas concessões que os empregados sindicalizados (apenas os permanentes) conseguem são obtidas à custa, pelo menos em parte, dos operários temporários (cerca de 50% do total), entre os quais uma proporção significativa é composta de mulheres. Há poucas vias para o processamento de reclamações: os operários contam, apenas, com apelos pessoais ao supervisor imediato, que costuma ser também, o representante sindical (Cole, 1971, p. 230). Mais ainda, por não existirem procedimentos formalizados de troca de funções - por exemplo, o sistema de postulação voluntária a uma vaga -, os trabalhadores têm muito pouca autonomia diante dos seus supervisores (Cole, 1979). O resultado de tudo isso é uma grande rivalidade entre os operários (Cole, 1971). Sem

dúvida, o paternalismo japonês tem seu lado despótico.

O nível extraordinariamente baixo da assistência social proporcionada pelo Estado complementa a subordinação operária, tornando os trabalhadores dependentes do sistema de serviços e benefícios sociais da empresa - moradia, pensões, auxílio-doença e outros. Dore, por exemplo, calculando a participação relativa do Estado e das empresas, no Japão, quanto ao pagamento de “salários indiretos” e benefícios, encontrou uma proporção de quatro para um a favor das empresas; na Inglaterra a participação era quase igual (Dore, 1973, p. 323). Nas grandes companhias japonesas, onde melhor se desenvolveu o sistema *nenko* (o “emprego por toda a vida”), é maior ainda a importância dos benefícios sociais por elas fornecidos. Como salários e outras vantagens são vinculados à duração do serviço na companhia, quanto mais tempo o trabalhador nela permanece, mais difícil é trocar de emprego, tanto mais ele se identifica com os interesses da empresa e se empenha nos seus lucros. Essa dependência, na ausência das funções compensatórias dos mercados internos de trabalho e dos procedimentos de resolução de conflitos, que caracterizam o sistema norte-americano, deixa aos trabalhadores poucos espaços de resistência.

Pode-se oferecer uma explicação inicial do sistema japonês de política de produção relacionando-o com o tempo de sua industrialização e a disponibilidade de reservas de mão-de-obra barata. O desenvolvimento tardio permitiu ao Japão saltar as etapas iniciais da industrialização - o artesanato e a manufatura - e entrar diretamente na fase da indústria moderna e das grandes empresas. O recrutamento da mão-de-obra industrial, a partir das reservas de trabalho rural, é um dos componentes da fraqueza da classe operária japonesa diante do capital: ela jamais desenvolveu a consciência dos direitos e das demandas trabalhistas, que é tão essencial nos Estados Unidos, porque não passou pela fase da administração científica e da divisão detalhada das tarefas ou das estritas especificações. O próprio conceito de tarefa é amorfo, suas fronteiras são mais flexíveis do que nos países que se industrializaram mais cedo. Em vez de um sistema de direitos e obrigações, desenvolveu-se no Japão um sistema flexível de grupo de trabalho e rodízio de tarefas que permite uma limitada iniciativa coletiva, cuidadosamente monitorada do alto (Cole, 1979). Assim como nos Estados Unidos, o grande capital com seus sistemas de bem-estar tem avançado às expensas do setor competitivo subordinado. O dualismo é mais acentuado no Japão do que nos Estados Unidos em virtude da debilidade conjunta do capital e do trabalho nos setores dependentes das grandes empresas oligopolistas.

Assim como o capitalismo do bem-estar social faliu com a Grande Depressão, nos Estados Unidos, o sistema japonês de “emprego por toda a vida” é vulnerável às recessões econômicas. Reduções na escala de produção podem ser absorvidas pela transferência dos trabalhadores, ou pela dispensa dos operários temporários, mas isso acarreta o aumento da proporção dos empregados permanentes. O problema mais generalizado do sistema *nenko* - ode uma força de trabalho idosa - exacerba-se nos momentos de contração econômica: os trabalhadores mais velhos são rebaixados de cargo, deslocados para postos periféricos, ou estimulados a se aposentarem (Thomas, 1982). Nenhuma dessas soluções é satisfatória, pois todas elevam os custos de produção.

Suécia

Nosso quarto caso, a Suécia, situa-se no pólo exatamente oposto ao Japão. Encontramos, ali, a regulação estatal da política de produção combinada com um dos mais desenvolvidos sistema de previdência social do mundo. Esse padrão apóia-se no “modelo sueco” de compromisso de classe, desenvolvido durante os 44 anos de governo social-democrata (1932-76), que gira em torno do “acordo básico”, negociado de forma centralizada entre a federação de empresários (SAF), a federação de sindicatos industriais (LO) e a maior das federações de empregados de colarinho branco (TCO). A Suécia é o único país no mundo do capitalismo avançado em que 87% dos trabalhadores assalariados são sindicalizados. A LO organiza 95 % dos operários manuais, a TCO representa 75 % dos empregados de colarinho branco e a SAF cobre todo o setor privado. Tanto a LO quanto a SAF detêm poder total sobre as organizações filiadas, incluindo sanções econômicas significativas (Korpi, 1978; Fulcher, 1973).

O “acordo básico” fornece a base para as negociações no plano da indústria e no nível das plantas. O processo organiza-se em torno de dois princípios. O primeiro é uma política de rendas que visa limitar os aumentos salariais a fim de garantir a competitividade internacional da indústria sueca. O segundo é uma “política salarial solidária” que procura igualar as diferenças salariais entre os setores industriais. Além do objetivo de estabelecer uma igualdade social, o princípio de pagamento igual a trabalho igual, sem levar em conta à capacidade de pagar do empregador, destina-se a estimular a mudança tecnológica e a expulsar do mercado as empresas não competitivas. Ao mesmo tempo, o sistema de previdência social sueco’ proporciona benefícios aos demitidos, e uma ativa política de emprego redistribui os trabalhadores segundo as necessidades do capital. Em resumo, se o capital aceita uma política de salários centralizada, espera-se que os sindicatos cooperem na busca de eficiência.

Os acordos salariais centralizados não são determinados no nível da empresa, embora sejam mais respeitados do que na Inglaterra. As flutuações salariais - desvios locais em relação ao que é centralmente estipulado - têm sido responsáveis por cerca de metade dos aumentos nos ganhos reais (Martin, 1980). Aqueles segmentos operários que detêm

maior poder de barganha têm sido capazes de conquistar aumentos salariais mais elevados, atrelando ainda mais fortemente os trabalhadores às empresas. A prática extensiva de negociação local de taxas salariais por produção tem favorecido a obtenção de aumentos desproporcionais nos ganhos reais, enquanto os salários de base se atêm mais estreitamente aos acordos centralizados. Greves não-oficiais - embora menos freqüentes do que na Inglaterra - têm-se constituído, porém, num fator importante das flutuações dos níveis salariais vigentes, indicando para uma independência da política de produção relativamente aos acordos impostos de modo centralizado.

Apesar desse padrão centralizado de negociações, os aparelhos de produção tomam uma forma muito semelhante à do regime hegemônico observado na Allied Hugh Clegg escreve:

“A atividade dos representantes de fábrica na Suécia e nos Estados Unidos, no entanto, é menos determinada pelas normas sindicais do que pelos procedimentos convencionados dentro dos quais eles atuam. Em outros países, os acordos coletivos substantivos. são minuciosamente detalhados para fornecer os padrões a serem seguidos (...) Naqueles países, especialmente nos Estados Unidos, portanto, a principal tarefa da organização local é supervisionar a aplicação dos padrões estabelecidos nos acordos, e “reclamar” quando os delegados sindicais descobrem algum tipo de infração. Nos dois países os procedimentos convencionados proíbem o recurso à greve e outras ações, enquanto a reclamação esteja sendo julgada; como a negociação coletiva é obrigatória por lei nos dois países, essas greves são ilegais (...) Por conseguinte, os acordos que conferem autoridade aos representantes locais também limitam seu poder” (Clegg, 1976)

Embora a vigilância dos acordos coletivos no interior das fábricas tome formas semelhantes nos dois países, há um nível inferior de coordenação de interesses entre o trabalho e o capital na Suécia. De um lado, não há vantagens especiais por antigüidade; de outro, a previdência social e a política de emprego dão mais independência aos trabalhadores.

Como se pode explicar a combinação peculiar de regulação estatal dos aparelhos de produção com um amplo sistema de previdência social? Estarão Weir e Skocpol certos quando dizem que a natureza; centralizada do Estado sueco explica o desenvolvimento de um “keynesianismo social”? (Weir e Skocpol, 1983). Não há dúvida de que a forma do Estado configura as soluções encontradas para resolver problemas econômicos específicos, mas isto não implica que esses mesmos problemas deixem de ter importância na determinação da política pública. Exatamente porque os Estados sueco e norte-americano, por exemplo, se defrontaram com diferentes equilíbrios de força de classes, inscritos em regimes fabris distintos, é que suas reações à Depressão foram diferentes, não obstante as estruturas dos respectivos Estados.

A industrialização chegou tarde e rápido na Suécia. Ocorreu numa fase em que os movimentos operários no continente já estavam influenciados pelo socialismo e ligados aos partidos social-democratas. Os primeiros sindicatos de ofício patrocinaram o Partido Social Democrata Sueco, em 1889, que logo agiu no sentido de promover o aumento da sindicalização. A LO formou-se em 1898, e uma greve geral, em 1902, em prol do sufrágio universal, levou o empresariado a formar a SAF. A industrialização tardia tinha conduzido à concentração industrial dominada pelo setor mecânico voltado para a exportação (Ingham, 1974, pp. 45-8). Foi relativamente fácil para o empresariado constituir uma poderosa associação. Após um grande *Zockout*, o primeiro acordo nacional foi assinado em 1905. Em 1906, estabeleceu-se o “Convênio de Dezembro”, segundo o qual os empresários reconheciam os sindicatos e, em compensação, a LO aceitava o direito da administração de contratar, demitir e gerir o trabalho (Korpi, 1978). Mais uma vez, o desenvolvimento tardio e a mecanização do processo de trabalho fizeram com que os sindicatos de ofício nunca tivessem força e; logo, se subordinassem aos sindicatos de indústria protegidos pela SAF. Estes últimos mantiveram um poder considerável no interior das empresas, enquanto procuravam defender seus interesses através da política estatal, uma estratégia usual do sindicalismo de indústria; ou seja, buscavam a regulação pública das condições de trabalho, em vez de defenderem a manutenção de controles exclusivos sobre os mercados de trabalho (Therborn, 1983).

Em 1928, a obrigatoriedade da negociação coletiva foi estabelecida por lei, e declarou-se a ilegalidade das greves referentes a questões previstas nos acordos vigentes. Na época da Depressão, a esfera do trabalho já estava quase toda organizada em sindicatos de indústria e apoiava um partido social-democrata relativamente forte. Os conflitos mais importantes ocorridos no período da Depressão concentraram-se, portanto, não na reconstrução dos regimes fabris, mas na extensão do sistema de previdência social. Vemos, outra vez, que a forma do regime fabril é configurada pelo desenvolvimento desigual e combinado do capitalismo, particularmente pela natureza concentrada e centralizada do capital, resultante do desenvolvimento tardio e da frágil herança dos trabalhadores de ofício, bem como pelas relações entre o capital e o Estado.

A emergência de um novo despotismo

Sustentamos, até aqui, que as diferentes formas de intervenção do Estado são condicionadas pelos interesses e capacidades de classe, que se definem, primordialmente, no plano da produção. Sua dinâmica autônoma decorre das relações de produção e das forças produtivas que estabelecem a natureza do regime fabril e suas relações com o Estado. Criamos uma periodização do capitalismo em termos da transição de regimes despóticos para regimes hegemônicos. Dessa maneira, caracterizamos os primórdios do capitalismo não pela concorrência capitalista, não pela desqualificação, mas pela dependência operária em relação à classe patronal, pela vinculação da reprodução da força de trabalho ao

processo de produção por meio de elos econômicos e extra-econômicos. Foi essa a base do despotismo autocrático do supervisor ou do subempregado.

O despotismo não foi um sistema viável nem para o capital nem para o trabalho. De um lado, os operários não se sentiam seguros e, portanto, procuravam proteger-se da tirania do capital através da representação coletiva, no interior da empresa, e através da previdência social, fora dela. Um organismo externo, o Estado, teria que impor tais condições ao capital. De outro lado, a expansão do capital, através da concentração e centralização, requeria a regulação das relações de classe de acordo com a estabilização da concorrência e a interdependência das empresas. Simultaneamente, o êxito dos regimes despóticos tinha reduzido tanto o poder de compra dos trabalhadores, que o capital teve que enfrentar crises de superprodução - não podia realizar o valor produzido. Os capitalistas individuais tinham, portanto, interesse em elevar os salários dos trabalhadores empregados por todos os outros capitalistas, mas não por eles próprios. Novamente, apenas um órgão externo, o Estado, poderia impor a todos os capitalistas mecanismos de regulação do conflito e um salário social mínimo. Em suma, a intervenção estatal interessava tanto ao capital quanto ao trabalho, no sentido de estabelecer as condições de uma política hegemônica de produção; a forma específica dessas intervenções foi influenciada pela natureza do próprio Estado.

Entretanto, se a separação da reprodução da força de trabalho do processo de produção ajudou a resolver a crise de superprodução e a regular o conflito, ela também lançou as bases de uma nova crise de lucratividade. Assim, nos Estados Unidos, os regimes hegemônicos estabelecidos nos setores líderes da indústria colocaram tantas restrições à acumulação, que a concorrência internacional se tornou uma crescente ameaça. Primeiro, em alguns países, como Japão, o regime hegemônico proporcionou maior espaço de manobra ao capital. Segundo, nos países semiperiféricos, como a África do Sul, o Brasil e o Irã, a indústria manufatureira não instalou regimes hegemônicos, mas apoiou-se numa combinação de meios econômicos e extra-econômicos de coerção. Terceiro, em outros países, onde há zonas de processamento de exportações, as mulheres trabalhadoras foram submetidas a um despotismo autocrático apoiado pelo Estado.

Os Estados capitalistas avançados reagiram com a abertura de arenas nas quais o trabalho é despojado dos poderes contidos nos regimes hegemônicos. A criação de “zonas francas” urbanas é uma dessas tentativas de, nessas áreas restritas, retroceder ao século XIX através da retirada de proteções trabalhistas e da revogação das leis de salário mínimo, dos dispositivos de proteção à saúde e à segurança no trabalho; em suma, de toda a legislação nacional de relações de trabalho. Em outros países, como a Itália e, em menor extensão, os Estados Unidos, vemos ressurgirem as oficinas artesanais e o trabalho a domicílio subcontratado pelas grandes empresas (Sabel, 1982). Portes e Walton referem-se a esse fenômeno como a “periferilização do centro” (Portes e Walton, 1981). Sassen-Koob desenha um quadro mais complexo de “periferilização” e recomposição. A saída das principais indústrias para fora das grandes cidades, como Nova Iorque, tem sido seguida pela criação de manufaturas em pequena escala, baseadas numa mão-de-obra imigrante mal paga, que supre os setores de serviços em expansão e os estilos de vida sofisticados de seus empregados (Sassen-Koob, 1982).

O processo de “periferilização do centro”, embora em crescimento, ainda é um fenômeno marginal, subordinado ao núcleo manufatureiro, em declínio. Nas antigas atividades industriais como a automobilística, siderúrgica, elétrica e de borracha, a mudança no equilíbrio de classes está dando origem a um novo despotismo. Há dois conjuntos de condições particularmente responsáveis por essa nova ordem política no interior das fábricas. Primeiro, é agora muito mais fácil deslocar o capital de um lugar para outro, em virtude de três fenômenos: a geração de reservatórios de mão-de-obra barata nos países periféricos e nas regiões periféricas das sociedades de capitalismo avançado; a fragmentação do processo de trabalho de forma tal que diferentes componentes podem ser produzidos e montados em diferentes locais (às vezes com o simples apertar de um botão); e as transformações das indústrias de transportes e comunicações (Frobel *et al.*, 1980). Todas essas mudanças se ligam ao processo de acumulação de capital em escala internacional. Um segundo conjunto de mudanças localiza-se no interior dos próprios países de capitalismo avançado. O nascimento de regimes hegemônicos, atrelando os interesses dos trabalhadores à sorte dos seus patrões, incorporando o poder da classe operária na fábrica, e não nos aparelhos de Estado, e o reforço do individualismo deixaram os operários indefesos diante dos desafios recentes do capital. Até mesmo os operários ingleses, exemplos máximos de controle do “chão de fábrica”, encontram-se impotentes diante do desemprego provocado pela racionalização, a mudança tecnológica e, particularmente, a intensificação do trabalho (Massey e Meegan, 1982).

O novo despotismo ergue-se sobre a base do regime hegemônico que está substituindo. Ele é, de fato, um *despotismo hegemônico*. Os interesses do capital e do trabalho continuam sendo concretamente coordenados, mas onde o trabalho costumava receber concessões com base na expansão dos lucros, ele, agora, faz concessões com base na lucratividade relativa dos capitalistas entre si - isto é, dos custos de oportunidade do capital. O ponto de referência primordial não é mais o êxito da empresa de um ano para o próximo; ao contrário, é a taxa de lucro que pode ser obtida em outro lugar. Quando trabalham em companhias que estão perdendo lucros, os operários são forçados a optar entre cortar salários - até mesmo planos de aumento-zero tem sido propostos - ou perder o emprego. O novo despotismo não é

a ressurreição do anterior; não é a tirania arbitrária do supervisor sobre operários *individuais* (embora isso também possa ocorrer). O novo despotismo é a tirania “racional” da mobilidade do capital sobre o trabalhador coletivo. A reprodução da força de trabalho é novamente vinculada ao processo de produção, mas em vez de se dar pela via individual, a ligação se produz no nível da empresa, região ou mesmo nação. O medo de ser despedido é substituído pelo medo da fuga dos capitais, do fechamento da fábrica, da transferência das operações e do desinvestimento na planta industrial.

O regime hegemônico preexistente formou o campo dessa “negociação cooperativa”. A gerência dispõe da alternativa de ignorar o regime hegemônico. Algumas “modas” recentes como a Qualidade de Vida no Trabalho e os Círculos de Controle de Qualidade são tentativas gerenciais de invadir os espaços criados pelos trabalhadores, sob o regime anterior, e de mobilizar o consenso com vistas ao aumento da produtividade. Têm havido tentativas pactuadas de revogar o reconhecimento dos sindicatos e de demitir operários por exercerem atividades sindicais. Ao mesmo tempo, Estados e comunidades atropelam-se uns aos outros na tentativa de atrair e reter capital. Tentam deslocar uns aos outros da competição, oferecendo subsídios fiscais e o afrouxamento da aplicação da legislação trabalhista ou da prestação de serviços e benefícios sociais (Bluestone e Harrison, 1982).

A reação dos trabalhadores tem sido condicionada pelos regimes hegemônicos preexistentes e sua relação com o Estado. Assim, nos Estados Unidos, os debates no interior do movimento operário têm girado em torno da questão de fazer ou não concessões, o que é sintomático do confinamento da política de produção no nível da planta. Algumas vezes, os trabalhadores compram as ações da fábrica, após seu fechamento, mas é difícil ver esses casos como algo mais do que tentativas de conter a devastação generalizada. Na Inglaterra, têm havido tentativas de estender a esfera da política de produção desde a regulação do processo de trabalho até a regulação do investimento: os operários ou assumem o controle da fábrica ou criam planos alternativos de produção (Coates, 1978; Wainwright e Elliott, 1982). Mas este foi um movimento de curta duração durante o último governo trabalhista, dissolvido antes da abertura das forças de mercado com a ascensão ao poder do Partido Conservador.

Estratégias mais ambiciosas e mais efetivas visam ao controle estatal do fluxo de capital, envolvendo um conjunto de medidas, desde uma legislação sobre fechamento de fábricas até a nacionalização e a elaboração de um planejamento indicativo. A capacidade do Estado de preencher essas funções varia de país para país. Nos Estados Unidos e na Inglaterra, particularmente no primeiro, os trabalhadores têm apoiado a exportação de capitais como parte da expansão econômica do pós-guerra. Nos dois países, porém, o Estado não está bem equipado, nem habituado, a regular fluxos domésticos de capital. Essas duas potências hegemônicas têm sustentado seu domínio através do livre movimento dos capitais financeiro e industrial. Em outros países, há uma relação inversa entre as restrições impostas pela política de produção sobre a política do Estado e a capacidade deste de regular o investimento (Pontusson, 1983). Na Suécia, onde o sistema previdenciário reflete os limites da política de produção, o Estado não tem tido muito sucesso no controle do investimento, enquanto no Japão a política de produção coloca restrições mais fracas, e o Estado tem demonstrado mais eficácia na regulação do movimento do capital. A classe operária, na Suécia, tem apoiado as tentativas de coletivizar o processo de investimento através dos “fundos de trabalhadores” (“*wage-earner funds*”), formados pela taxação dos lucros das empresas. Mas em um país tão dependente do setor exportador, essas tentativas graduais de expropriar o capital estão fadadas a defrontarem-se com poderosas resistências, mesmo quando os social-democratas estão no poder.

Apesar das intervenções estatais há sinais de que, em todas as sociedades de capitalismo avançado, os regimes hegemônicos estão desenvolvendo uma face despótica. As reações refletem relações distintas entre os aparelhos de produção e os aparelhos de Estado. A dinâmica subjacente - a mudança na divisão internacional do trabalho e na mobilidade do capital - está levando a um terceiro período: o do *despotismo hegemônico*. Pode-se prever que as classes trabalhadoras começarão a sentir sua impotência coletiva e o caráter irreconciliável de seus interesses com o desenvolvimento capitalista, visto como um fenômeno internacional. As forças que conduzem à desmobilização da classe operária podem também estimular um reconhecimento mais amplo de que os interesses materiais dessa classe somente podem ser alcançados para além do capitalismo, para além da anarquia do mercado e além do despotismo na produção.

Este ensaio constitui o capítulo III de Michael Burawoy, *The Politics of Production*, Londres, Verso, 1985. Publicado na RBCS com autorização do autor, a quem agradecemos.

Tradução de Vera Pereira (a tradutora agradece as sugestões de Rogério Valle e Antônio Sérgio Guimarães, na solução de alguns problemas de tradução de categorias e conceitos).

Notas:

* Michael Burawoy é professor da Universidade da Califórnia, Berkeley.

1- Não há definições inocentes. Defini cada política em relação à sua *arena* característica; dessa maneira, a política estatal envolve lutas que se dão na arena do Estado, as lutas da política de produção ocorrem no espaço da fábrica, as lutas de gênero, na família. Para outros, como John Stephens, a política é sempre uma política de Estado e o que distingue uma forma de outra é o *objetivo* (Stephens, 1979). Assim, a política de produção visa redistribuir o controle sobre os meios de produção, a política de consumo focaliza a redistribuição dos meios de consumo e a política de mobilidade implica os conflitos para aumentar a mobilidade social. Essas diferenças na concepção da política não são meramente terminológicas; refletem entendimentos alternativos da transição do capitalismo para o socialismo. Enquanto Stephens vê a transição como uma mudança gradual na política

estatal das questões de consumo e mobilidade para questões referentes à produção, eu a vejo como uma transformação da política de produção e da política do Estado através da reconstrução de aparelhos de produção e de aparelhos de Estado. O que Stephens encara como a força impulsionadora por detrás da transição para o socialismo - a “transformação do equilíbrio de poder na sociedade civil”, isto é, a organização dos trabalhadores em sindicatos - eu vejo como a consolidação de regimes fabris que reproduzem mais eficazmente as relações capital-trabalho.

2 - Uma notável exceção é o trabalho recente de Paul Edwards, que também procura associar relações na fábrica a atividades estatais através do estudo comparativo da Inglaterra e dos Estados Unidos. Na explicação das diferenças entre os sistemas de relações industriais nos dois países, Edwards sublinha o papel crucial dos patrões (Edwards, 1983, pp. 461-500).

3 - Ver, a respeito, Wright e Singlemann (1983, pp. 176-209). Ver, também, Hirschhorn (1984, pp. 6-38), que afirma que o desenvolvimento tecnológico na era “pós-industrial” exige um novo tipo de trabalho qualificado e uma nova reunificação entre concepção e execução. Wright e Singlemann dizem que, embora a desqualificação esteja ocorrendo dentro de alguns setores, há uma transferência generalizada da população para setores menos proletarizados. Mike Davis (1984, pp. 6-38), entretanto, propõe o prognóstico de uma polarização crescente entre concepção e execução.

4 - Ver conclusão semelhante em Thompson (1983), uma discussão abrangente das teorias contemporâneas do processo de trabalho.

5- Numa referência à terminologia do jogo de pôquer (N. do T.)

6 - Embora nossa abordagem, neste ensaio, seja sobre diferenças entre sociedades, a existência de variações dentro delas não pode ser sobreestimada. Assim, nos Estados Unidos, as grandes diferenças nos regimes fabris entre setores distintos são não só o produto de fatores de mercado, mas de diferentes relações com o Estado, definidas pelas disposições da lei de TaftHartley, da exclusão de cerca de metade da força de trabalho do NLRB, de normas de direito ao trabalho que tornam ilegais os sindicatos de fábrica, de emendas que favorecem a interferência patronal na organização de campanhas sindicais, da privação das imunidades de grevistas nas eleições sindicais etc.

7 - Como há pouca disponibilidade de estudos etnográficos sobre as fábricas japonesas em inglês, a tradução do trabalho de Kamata, dando conta de sua experiência como operário sazonal na Toyota, é particularmente rica (Mamata, 1983). Neste estudo, o autor apresenta uma detalhada descrição do regime fabril: o sindicato da empresa é inacessível e desinteressado pelos seus sócios; fora do trabalho, a vida nos dormitórios é submetida a uma vigilância policial; no “chão de fábrica”, os operários defrontam-se com a dominação arbitrária da gerência, na forma ou de transferências compulsórias entre tarefas, intensificação do ritmo, obrigatoriedade de horas extras, ou pela atitude negligente da empresa em relação aos acidentes de trabalho. Os empregados regulares passam por condições igualmente opressivas, mas têm mais a perder (em termos de “salários indiretos” ou benefícios) pela demissão voluntária do que os trabalhadores sazonais. Como disse um dos companheiros de Kamata, “o emprego por toda a vida” torna-se uma sentença de prisão perpétua. Na introdução ao livro, Dore tenta explicar as características coercitivas da Toyota, no início dos anos 20, como sendo atípicas, mas, de qualquer modo, o simples fato de elas existirem numa empresa desse porte diz bastante sobre os regimes hegemônicos do Japão.

Bibliografia

AGLIETTA, M. (1979), *A Theory of Capitalist Regulation: The US Experience*. Londres, NLB.

ARRIGHI, G. e SILVER, B. (1984), “Labour Movements and Capital Migration: The United States and Western Europe in World Historical Perspective”, in C. Bergquist (ed.), *Labour in the Capitalist World Economy*, Beverly Hills, Califórnia.

BLUESTONE, B. e HARRISON, B. (1982), *The Industrialization of America*. Londres.

BRAVERMAN, H. (1977), *Trabalho e Capital Monopolista*. Rio de Janeiro, Zahar.

BRODY, D. (1979), *Workers in Industrial America*. Nova Iorque, cap. 5.

BROWN, W. (1972), “A Consideration of Custom and Practice”. *British Journal of Industrial Relations*, n.º 10, pp. 42-61.

_____. (ed.). (1981), *The Changing Contours of British Industrial Relations*. Oxford.

BURAWOY, M. (1985), *The Politics of Production*. Londres, Verso, cap. 2.

BURNS, T., KARLSSON, L. E. e RUS, V. (eds.). (1979), *Work and Power*. Beverly Hills.

CLAWSON, D. (1980), *Bureaucracy and the Labour Process*. Nova Iorque.

CLEGG, H. (1976), *Trade Unionism under Collective Bargaining*. Oxford, cap. 1.

_____. (1979), *The Changing System of Industrial Relations in Great Britain*. Oxford, cap. 10.

CLEGG, H. e DUNKERLEY, D. (1980), *Organization, Class and Control*. Londres.

COATES, K. (ed.). (1978), *The Right to Useful Work*. Nottingham.

COLE. (1971), *Japanese Blue-Collar*. Berkeley, caps. 6 e 7.

_____. (1979), *Work, Mobility and Participation: A Comparative Study of American and Japanese Industry*. Berkeley, cap. 7.

CURRIE, R. (1979), *Industrial Politics*. Oxford, cap. 4.

DAVIS, M. (1984), “The Political Economy of Late Imperial America”. *New Left Review*, n.º 143, pp. 6-38.

DERBER, M., CHALMERS, W. e EDELMAN, M. (1965),

Plant Union Management Relations: From Practice to Theory. Champaign, Illinois.

DOBE, R. (1973). *British Factory-Japanese Factory*. Berkeley. ,

EDWARDS, P. (1983), “The Political Economy of Industrial Conflict: Britain and the United States”. *Economic and Industrial Democracy*, vol. 1, pp. 461-500.

EDWARDS, R. (1979), *Contested Terrain*. Basic Books.

EVANS, R. (1971), *The Labour Economics of Japan and the United States*. Nova Iorque, p. 132.

FRIEDMAN, A. (1977), *Industry and Labour*. Londres.

FROBEL, F., HENRICH, J. e KREYE, O. (1980), *The New International Division of Labour*. Cambridge.

FULCHERJ. (1973), “Class Conflict in Sweden”. *Sociology*, n.º 7, p. 50.

GALLIE, D. (1978), *In Search of the New Working Class*. Cambridge.

- GORDON, D., EDWARDS, R. e REICH, M. (1982). *Segmented Work, Divided Workers*. Cambridge.
- HATTIDAY, J. (1975), *A Political History of Japanese Capitalism*. Nova Iorque, cap. 6.
- HARRIS, H. J. (1982), Responsible Unionism and the Road to Taft-Hartley, mimeo.
- HERDING, R. (1972), *Job Control and Union Structure*. Rotterdam.
- HIRSCHHORN, L. (1984), *Beyond Mechanization*. Cambridge, MA.
- HOBBSAWN, E. (1969), *Industry and Empire*. Harmondsworth, caps. 6 e 8.
- HYMAN, R. (1975), *Industrial Relations: A Marxist Introduction*. Londres.
- HYMAN, R. e BROUGH, I. (1975), *Social Values and Industrial Relations*. Oxford.
- INGHAM, G. (1974), *Strikes and Industrial Conflict*. Londres, pp. 45-8.
- KAHN-FREUND, O. (1977), *Labour and the Law*. Londres.
- KAMATA, S. (1983), *Japan in the Passing Lane*. Nova Iorque.
- KISHIMOTO, I. (1968), "Labour-Management Relations and the Trade-Unions in Postwar Japan (1) ". *Kyoto University Economic Review*, n ° 38, pp. 1-35.
- KORPI, W. (1978), *The Working Class in Welfare Capitalism*. Londres, cap. 8.
- LEVINE, S. (1965), "Labour Markets and Collective Bargaining", in W. Lockwood (ed.), *The State and Economic Enterprise in Japan*, Princeton, pp. 651-60.
- LITTLER, C. (1982), *The Development of the Labour Process in Capitalist Society*. Londres.
- LUPTON, T. (1965), *On the Shop Floor*. Londres.
- MAITLAND, I. (1983), *The Causes of Industrial Disorder*. Londres.
- MASSEY, D. e MEEGAN, R. (1982), *The Anatomy of Job Loss*. Londres.
- MARTIN, A. (1980), Distributive Conflict, Inflation and Investment: The Swedish Case. Trabalho apresentado ao Booking Project on the Politics and Sociology of Global Inflation.
- MARX, K. O *Capital*, vol. 1.
- NICHOLS, T. e BEYNON, H. (1977), *Living with Capitalism*. Londres.
- PALM, G. (1977), *The Flight from Work*. Cambridge.
- PANITCH, L. (1981), "Trade Unions and the State". *New Left Review*, n ° 125, pp. 21-44.
- PIVEN, F. e CLOWARD, R. (1982), *The New Class War*. Nova Iorque.
- PONTUSSON, J. (1983), "Comparative Political Economy of Advanced Capitalist States: Sweden and France". *Kapitalistate*, n ° - 10/11, pp. 43-74.
- PORTES, A. e WALTON, J. (1981), *Labour, Class and the International System*. Nova Iorque.
- SABEL, C. (1982), *Work and Politics*. Cambridge, cap. 5.
- SASSEN-KOOB, S. (1982), "Recomposition and Peripheralization at the Core". *Contemporary Marxism*, n ° 5, pp. 88-100.
- SKOCPOL, T. (1980), "Political Response to Capitalist Crisis: Neo-Marxist Theories of the State and the New Deal". *Politics and Society*, n ° 10, pp. 155-202.
- SKOCPOL, T. e IKENBERRY, J. (1982), The Political Formation of the American Welfare State in Historical Comparative Perspective, mimeo.
- STEPHENS, J. (1979), *The Transition from Capitalism to Socialism*. Londres, pp. 53-54.
- STRAUSS, G. (1962), "The Shifting Power Balance in the Plant". *Industrial Relations*, vol. 1, n 3.
- THERBORN, G. (1983), "Why Some Classes are More Successful than Others". *New Left Review*, n ° 138, pp. 52-3.
- THOMAS, R. (1982), Quality and Quantity? Worker Participation in the United States and Japanese Automobile Industries. Manuscrito.
- _____.(1983), "Citizenship and Gender in Work Organization: Some Considerations for the theories of the Labour Process", in M. Burawoy e T. Skocpol (eds), *Marxist Inquiries*, Chicago.
- THOMPSON, P. (1983), *The Nature of Work: Introduction to Debates on the Labour Process*. Londres.
- TURNER, H. A. (1962), *Trade Union Growth, Structure and Policy*. Londres.
- WAINWRIGHT, H. e ELLIOTT, D. (1982), *The Lucas Plan: A New Trade Unionism in the Making*. Londres.
- WEIR, M. e SKOCPOL, T. (1983), State Structure and Social Keynesianism: Response to the Great Depression in Sweden and the United States. Mimeo.
- WELLS, M. (no prelo), "Sharecropping in Capitalist Commodity Production: Historical Anomaly or Political Strategy?,". *American Journal of Sociology*.
- WRIGHT, W. E. O. e SINGLEMANN, J. (1983), "Proletarianization in the Changing American Class Structure", in M. Burawoy e T. Skocpol (eds.), *Marxist Inquiries*, Chicago, pp. 176-202.
- ZEY-FERRELL, M. e AIKEN, M. (eds.). (1981), *Complex Organizations: Critical Perspectives*. Glenview, Illinois.