

As origens das organizações modernas: uma perspectiva histórica (burocracia fabril)

Felipe Luiz Gomes e Silva

Professor de organização do trabalho na Escola de Engenharia de São Carlos da Universidade de São Paulo — EESC — USP.

As organizações não são entidades abstratas que têm existência própria e independente da sociedade em que se situam. Elas possuem um conteúdo que é dado pelo modo de produção, mas, especificamente, pelas formas de cooperação existentes. Sua estrutura social é determinada pelas relações sociais de produção; estudá-las concretamente implica procurar entendê-las a partir da evolução das formas de cooperação. Desta maneira, o estudo das formas de cooperação é muito importante para a compreensão das organizações concretamente. A organização é uma construção histórica.

A origem das formas de organizar, das estruturas administrativas e da direção capitalista está estreitamente relacionada à evolução dos sistemas de cooperação. O mestre artesão é libertado do trabalho manual passando a diretor quando a quantidade de mais-valia produzida permite.¹ Vejamos o que nos diz Fernando Cláudio Prestes Motta:

“As formas de cooperação na manufatura, gênese das estruturas administrativas contemporâneas e da função dirigente imposta pelo caráter antagônico do processo capitalista de produção, orientam-se pela apropriação de mais-valia.”²

O estudo das estruturas administrativas das organizações modernas e suas relações puramente técnicas com a produção não explicam profundamente o significado destas organizações. Antes de mais nada, se faz necessário perguntar a que interesses servem estas estruturas, a quem serve a direção. Para isso, as estruturas

administrativas e a função diretiva devem ser analisadas como frutos do desenvolvimento das forças produtivas, da necessidade de reprodução ampliada do capital e da necessidade de dominação política; “a direção se impõe como necessidade do capital e não do trabalho”.

“A coordenação não é aqui algo que surge da necessidade do trabalho, mas sim de algo que se impõe como necessidade do capital”.³

Segundo Victor A. Thompson, em *Moderna organização*, a burocracia é uma forma de organização onde a hierarquia de autoridade se sobrepõe à divisão do trabalho.

“(…) explica-se o crescimento da burocracia como decorrência do avanço tecnológico. O surgimento de novas técnicas possibilitou o desenvolvimento de novas especializações, e estas, por sua vez, criaram interdependências organizacionais e, conseqüentemente, necessidade da cooperação; a resposta foi a ampliação do sistema burocrático”.⁴

“Encontramos, assim, a tecnologia avançada associada à organização autocrática, monística, hierárquica de uma era mais simples”.⁵ Mas o que precisamos ressaltar aqui é que essa necessidade de cooperação não surgiu como uma simples decorrência do avanço tecnológico. A associação da tecnologia avançada a uma organização autocrática, hierárquica, de uma era mais simples, responde também a uma necessidade política, a uma necessidade de controle da força de trabalho. Na forma exposta por V.A. Thompson, fica a impressão de que o uso moderno de burocracia como organização é uma resposta a uma necessidade puramente técnica; é o que veremos não ser verdade.

Segundo Maurício Tragtenberg, “o déspota oriental representa a confluência de um processo social que se inicia com a burocracia surgindo das necessidades técnicas (irrigação da terra arável), finalizando com o poder de exploração, efetuando-se assim a transitividade da burocracia cumprindo funções de organização e supervisão para o monopólio do poder político”.

“No modo de produção asiático, dá-se a apropriação do excedente econômico por uma minoria de indivíduos, sem retribuição à sociedade. Daí a exploração assumir a forma de dominação, não de um indivíduo sobre outro, mas de um indivíduo que personifica uma função sobre a comunidade”.⁶

Assim como no modo de produção asiático a burocracia passou a ser um instrumento do déspota, no modo de produção capitalista passa a ser instrumento do capital. A forma de organizar burocraticamente passa a ser útil aos novos sistemas de cooperação que surgem com a evolução do capitalismo, da cooperação simples à cooperação fabril. O objetivo do capital é fazer com que o processo de trabalho domine naturalmente o trabalho, que o trabalho vivo se subordine ao trabalho morto. Encontramos, já no sistema de cooperação simples, a existência de funções que se revestem de um aspecto técnico-produtivo e de um aspecto despótico, necessário para quebrar as resistências dos trabalhadores à exploração.

Novas formas surgem com o objetivo de controlar o corpo coletivo de trabalho, novas tendências autoritárias. Com o surgimento de novas formas de coopera-

ção, o despotismo muda, assumindo formas peculiares; grupos de trabalhadores assalariados assumem a função inspetora direta e contínua — engenheiros, assistentes sociais, administradores profissionais etc...

A burocracia moderna, com seu conteúdo histórico, poderá ser considerada como esta nova forma despótica, necessária para quebrar as resistências dos trabalhadores, para garantir a reprodução ampliada do capital; é uma forma de organização superior, técnica e politicamente. Esta superioridade da organização burocrática (vista da perspectiva do capital) é uma superioridade concreta, comprovada historicamente com a evolução dos sistemas de cooperação a quem ela serve.

Segundo Max Weber, “a razão decisiva que explica o desenvolvimento da organização burocrática foi sempre sua superioridade técnica sobre qualquer outra organização”.

“Um mecanismo burocrático perfeitamente desenvolvido atua em relação às demais organizações da mesma forma que a máquina em relação aos métodos não-mecânicos de fabricação. A precisão, a rapidez, a univocidade, o caráter oficial, a redução de fricções e de custos materiais são infinitamente maiores em uma administração burocrática.”⁷

Uma das causas da emergência das organizações burocráticas, apontada por Max Weber, é sua maior eficiência sobre os demais sistemas organizacionais.

A contribuição da burocracia moderna para acumulação de capital não está somente na sua superioridade técnica, na garantia da produtividade através de sua bem definida estrutura de cargos. Sabe-se que ela apresenta, também, uma superioridade no que tange ao controle político dos trabalhadores: sua estrutura hierárquica, a delegação de autoridade e o amortecimento dos conflitos desempenham, também, um importante papel; o controle administrativo é uma negação da luta de classes.

O fracionamento do ofício do artesão, a crescente divisão do trabalho e sua perda de conteúdo são aspectos fundamentais para o estudo das burocracias modernas ou, como costuma-se chamar em teoria das organizações, organizações complexas. Com a alienação do trabalhador dos meios de produção, o fracionamento dos ofícios dos artesãos reunidos sob o domínio do capital e o desenvolvimento das forças produtivas, as habilidades humanas são transferidas para as máquinas, o trabalho complexo é transformado em simples. O ofício é dividido em um conjunto de tarefas que variam em complexidade. Se as habilidades são transferidas para as máquinas, a quem cabe planejar e controlar este conjunto de tarefas?

A hierarquia burocrática responde a esta questão praticamente; ela atende à necessidade da separação entre o trabalho intelectual e manual, entre a concepção do trabalho e a execução, sem o capital perder o controle da produção. O capital, ao destruir o ofício, liberta-se das habilidades dos trabalhadores individuais, passa a depender de um corpo coletivo de trabalho e da produtividade social; a organização burocrática moderna surge concretamente como uma forma de organização técnica e politicamente superior, ajustando-se ao sistema de cooperação fabril.

Não bastou ao capital alienar os trabalhadores dos seus meios de produção, transformá-los em mercadorias e submetê-los, através do sistema de cooperação fabril, ao processo de produção.

A hierarquia administrativa, instrumento de dominação política, reservou na burocracia fabril um lugar para um departamento especializado em controlar o “lado humano da empresa”; este lugar pode se chamar departamento de recursos humanos, de pessoal ou relações industriais.

O departamento de recursos humanos vai, juntamente com o de *marketing*, completar a obra do capital monopolista; o primeiro controla as condições subjetivas da produção — o trabalhador enquanto produtor — e o segundo, o comportamento do trabalhador enquanto consumidor. O sistema de máquinas, ao destruir as habilidades humanas, subordina realmente o trabalho ao capital; os departamentos de recursos humanos e *marketing* fecham o cerco.

O departamento que cuida do “lado humano da empresa” tem como objetivo fazer os trabalhadores mais eficientes, produtivos, leais, realizados... Com o denominado “movimento de relações humanas”, a psicologia social, “preocupada” com a “satisfação do homem” no trabalho, partindo de um conceito de alienação puramente psicológico, reduz os conflitos sociais a conflitos pessoais — de ordem puramente psíquica. O homem é reduzido a uma só dimensão, a dimensão puramente psicológica; a motivação humana passa a ser um elemento importante da produção.

A alienação não é considerada como a perda de consciência em si, em relação a uma situação concreta, historicamente determinada.

“O homem perde sua consciência pessoal, sua identidade e personalidade, o que vale dizer, sua vontade é esmagada(...)”⁸

É como diz Whyte: “Se o nosso primeiro patrão já pretendia roubar-nos o suor, o segundo vai mais além, pois quer nos levar o suor e a alma.”⁹

As organizações burocráticas modernas apresentam momentos da totalidade social. Embora o momento determinante da burocracia fabril seja o momento da valorização do capital, ela também desempenha um papel importante — o de transmissora de ideologia e controladora das consciências humanas.

CONCLUSÃO

A Organização só poderá ser humanizada com a humanização do processo de trabalho, e este, quando for posto imediatamente como social, constituindo diretamente a sociedade sem a mediação do capital. Nesta situação, o desenvolvimento das forças produtivas, o progresso da ciência e a organização da produção estarão subordinados às necessidades humanas e não às necessidades de acumulação privada.

Propor, por exemplo, a superação da alienação humana — fenômeno de ordem política, econômica e social — através de novos arranjos estruturais, incentivos psicológicos, enriquecimento de cargos etc., é não querer mesmo ir ao fundo do problema, e não querer buscar a gênese do fenômeno. Partilhar desta proposta significaria, para nós, recusar-se a entender, em termos concretos, o processo de alienação do homem.

¹ Ver Marx, Karl. *O capital*. 6. ed. Rio de Janeiro, Civilização Brasileira, livro I, v. 1, p. 379.

² Motta, Fernando C.P. *Burocracia e autogestão*. São Paulo, Brasiliense, 1981. p. 13.

³ Id. *ibid.* p. 14.

⁴ Gomes e Silva, Felipe L. *Comentários sobre a Moderna organização de Victor A. Thompson*. São Paulo, EAESP-FGV, out. 1974. p. 3, mimeogr.

⁵ Id. *ibid.* p. 4.

⁶ Tragtenberg, Maurício. A teoria geral da administração é uma ideologia? *Revista de Administração de Empresas*, Rio de Janeiro, FGV, p. 8, out./dez. 1971.

⁷ Weber, Marx. Economia e sociedade. Apud: Motta, Fernando C.P. & Pereira, Luiz Carlos B. *Introdução à organização burocrática*. São Paulo, Brasiliense, 1981. p. 103.

⁸ Basbaum, Leôncio. *Alienação e humanismo*. São Paulo, Símbolo, 1977. p. 17.

⁹ Whyte Jr., W.W. The organization man. Garden City, New York, 1957. Apud: Thompson, V.A. *Moderna organização*. Rio de Janeiro, Usaid, 1967. p. 172.

BIBLIOGRAFIA

Araujo, Luiz C.G. *Metodologia de organização e métodos: uma revisão* São Paulo, EAESP-FGV, 1980. (Relatório de Pesquisa, nº 7.)

Balcão, Yolanda F. & Cordeiro, Laerte L. *O comportamento humano na empresa: uma antologia*. 2. ed. Rio de Janeiro, FGV, 1971.

Basbaum, Leôncio. *Alienação e humanismo*. São Paulo, Símbolo, 1977.

Bennis, Warren G. *Desenvolvimento organizacional: sua natureza origem e perspectivas*. São Paulo, Edgard Blücher, 1969.

Bertero, Carlos O. Influências psicológicas na teoria das organizações. *Revista de Administração de Empresas*, Rio de Janeiro, FGV, v.15, nov. 1975.

Braverman, Harry. *Trabalho e capital monopolista: a degradação do trabalho no século XX*. Rio de Janeiro, Zahar.

Cliaavenato, Idalberto. *Introdução à teoria geral da administração*. São Paulo, McGraw-Hill do Brasil, 1976.

Fremont, E.K. & James, E.R. *Organização e administração: um enfoque sistêmico*. São Paulo, Pioneira.

Garcia, R.M. A base de uma administração autodeterminada: o diagnóstico emancipador. *Revista de Administração de Empresas*, Rio de Janeiro, FGV, 10 (2), abr./jun. 1980.

Gerth, H. & Mills, Wright C., org. *Max Weber, ensaios de sociologia*. 3. ed. Rio de Janeiro, Zahar, 1974.

Gomes e Silva, Felipe L. *Comentários sobre Moderna organização de Victor A. Thompson*. São Paulo, EAESP-FGV, out. 1974. mimeogr.

Hall, R. *Organizaciones, estructura y procesos*. Madrid, Prentice-Hall, 1973.

Harnecker, M. *Os conceitos elementais do materialismo histórico*. São Paulo, Mestre Jou, 1960.

Gosik, Karel. *Dialética do concreto*. 2 ed. Rio de Janeiro, Paz e Terra, 1976.

Lapassade, G. & Lourou, R. *Chaves da sociologia*. Rio de Janeiro, Civilização Brasileira.

Lawrence, Paul R. & Lorsch, Jay. *As empresas e o ambiente*. Petrópolis, Vozes.

Luxemburg, Rosa. *Acumulação do capital*. Rio de Janeiro, Zahar.

Marx, Karl. *Acumulação primitiva da produção*. Porto, Ed. Escorpião, 1974.

_____. *Miséria da filosofia*. Porto, Ed. Escorpião, 1976.

_____. *O capital*. 6. ed. Rio de Janeiro, Brasiliense, 1980.

Moraes Neto, Benedito R. *Trabalhador, máquina, trabalhador-máquina: as façanhas do capital*. São Carlos, UFSCar, 1981. mimeogr.

Mouzelis, Nicos P. *Organización y burocracia*. Barcelona, Ediciones Península, 1967.

Napoleoni, Cláudio. *Lições sobre o capítulo sexto (inédito) de Marx*. São Paulo, Livraria Ciências Humanas, 1981.

Newman, W. & Warren, C. Kirby. *Administração avançada*. São Paulo, Atlas, 1980.

Prado Júnior, Caio. *Esboços dos fundamentos da teoria econômica*. São Paulo, Brasiliense, 1960.

Prestes Motta, Fernando C. *Burocracia e autogestão*. São Paulo, Brasiliense, 1981.

_____. *Teoria geral da administração*. São Paulo, Pioneira, 1984.

_____. & Bresser Pereira, L.C. *Introdução à organização burocrática*. 2 ed. São Paulo, Brasiliense, 1981.

Perrow, Charles. *Análise organizacional: um enfoque sociológico*. São Paulo, Atlas, 1972.

Ramos, César A. Propriedade e autoridade. *Revista Educação e Sociedade*, Campinas, F.E. Unicamp Cortez e Moraes, n. 1, set./1978.

Robbins, P.S. *O processo administrativo*. São Paulo, Atlas, 1978.

Ronchi, Luciano. *Organização, métodos e mecanização*. 6. ed. São Paulo, Atlas, 1976.

Rothschild, E. Capitalismo, tecnologia, produtividade e divisão do trabalho na General Motors. In: *Divisão social do trabalho, ciência, técnica e modo de produção capitalista*. Porto, Ed. Escorpião, 1972.

Salama, P. & Valier, J. *Uma introdução à economia política*. Lisboa, Ed. Horizonte, 1978.

Salamone, Nino. *Causas sociais da revolução industrial*. Lisboa, Presença, 1978.

Salm, Cláudio L. *Escola e trabalho*. São Paulo, Brasiliense, 1980.

Scanlan, Burt K. *Princípios de administração e comportamento organizacional*. São Paulo, Atlas, 1979.

Serson, José. *Curso básico de administração de pessoal*. São Paulo, LTr, 1973.

Souza, Mário N.F. *Burocracia e desenvolvimento*. Dissertação de mestrado. São Paulo, FGV, 1977.

Tragtenberg, Maurício. A teoria geral da administração é uma ideologia?. *Revista de Administração de Empresas*, Rio de Janeiro, FGV, 11 (4), out./dez. 1971.

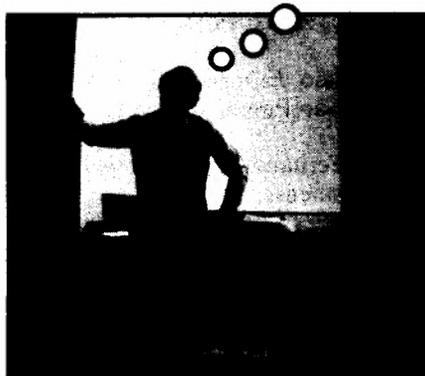
_____. *Administração, poder e ideologia*. São Paulo, Moraes, 1980.

Weber, M. Economia e sociedade. v. 1, p. 13. Apud: Prestes Motta, F.C. *Introdução à organização burocrática*. São Paulo, Brasiliense, 1981.

Woodward, Joan. *Organização industrial*. São Paulo, Atlas, 1977.

ONDE QUER QUE VOCÊ ESTEJA CHEGAMOS ATÉ VOCÊ

LIVROS E
PERIÓDICOS DA FGV
PELO REEMBOLSO
POSTAL!



Pedidos à:
Fundação Getúlio Vargas/Editora
Divisão de Vendas
Caixa Postal 9052
20000 — Rio de Janeiro — RJ