



AEDOS

Revista do corpo discente
do PPG-História da UFRGS

O mundo do trabalho, a moral e as transformações do capitalismo

Marciele Agosta de Vasconcellos¹

Rodrigo Hinz da Silva²

Resumo: O presente artigo busca apresentar, em uma perspectiva histórica, um panorama sobre as transformações no mundo do trabalho e no capitalismo ao longo do século XX, tendo como eixo de articulação explicativo o estudo das mudanças dos pontos de apoio normativos do capitalismo, problematizando a questão das justificações associadas ao capitalismo que, por um lado, são influenciadas pela crítica dos próprios atores sociais, e por outro, contribuem para a reformulação e perpetuação desse modo de produção. Nesse sentido, serão abordadas questões relacionadas desde ao taylorismo, ao fordismo e ao modo de acumulação fordista até chegar ao toyotismo e ao advento da lógica da produção flexível.

Palavras-chave: Transformações do capitalismo. Fordismo. Toyotismo. Justificações.

Abstract: This article aims to present an overview of the changes in the work environment and capitalism from a historical viewpoint along the twentieth century, having as explanatory pivot point the study of the changes of regulatory capitalism support, discussing justification issues associated with capitalism which on the one hand are influenced by the critique of the social actors, and on the other contribute to the reformulation and perpetuation of this production method. In this sense, issues related to Taylorism, Fordism and the Fordist method of accumulation extending as far as Toyotism and the advent of the logic of flexible production are discussed.

Keywords: Capitalism transformations. Fordism. Toyotism. Justifications.

Introdução

No âmbito da sociologia do trabalho, encontra-se uma vasta bibliografia que se dedica a problematizar as recentes transformações do capitalismo que, a partir da década de 1970, acompanham a emergência e a disseminação de uma nova configuração no mundo do trabalho. Neste sentido, pode-se citar as mudanças nas práticas de organização do trabalho e de organização das empresas, bem como nas formas de contratação³ (como o trabalho

¹ Bacharel em História pela Universidade Federal de Pelotas e mestre em Sociologia pela Universidade Federal de Pelotas. Contato: cielevasconcellos@hotmail.com

² Bacharel em Direito pela Universidade Federal de Pelotas, Pós-Graduação em Direito e Processo do Trabalho pelo Centro Universitário Barão de Mauá e mestre em Ciências Sociais pela Universidade Federal de Pelotas. Contato: rodrigohinzdasilva@msn.com

³ Tendo em vista que o contrato considerado “típico” era o indeterminado.

temporário, por tempo determinado, parcial, etc.). Deve-se ressaltar que essas transformações constituem um fenômeno complexo que não se restringe à esfera econômica ou política, mas antes resulta da confluência de diversos fatores que se inscrevem nas práticas e nas relações sociais estabelecidas entre as pessoas. Assim, ao se debruçar sobre esse grande tema, os pesquisadores fazem escolhas – que são necessárias para a delimitação e construção do objeto de pesquisa – que refletem a sua própria trajetória, os seus interesses por determinados assuntos e sua afinidade com certas perspectivas epistemológicas e metodológicas.

No decorrer desse artigo, que se limita a empreender uma revisão bibliográfica, optou-se por abordar a temática das mudanças organizacionais no processo de trabalho juntamente com a problemática das transformações dos pontos de apoio normativos do capitalismo (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009). Trata-se de problematizar as “justificações” associadas ao capitalismo que fornecem tanto o horizonte de argumentos morais que levam uma pessoa a “empenhar-se na empresa capitalista”, quanto às justificações gerais referentes às exigências morais que contribuem para perpetuar a ordem capitalista (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009, p. 41). Nesse sentido, ao longo do século XX, observa-se a emergência e a disseminação (especialmente nas décadas de 1950 e 1960) de um “modo de subjetivação marcado por processos disciplinares vinculados a uma forma particular de organização do trabalho” que, remetendo aos princípios do taylorismo e do fordismo, engendra um modelo de comportamento que se estendia da fábrica e do sindicato para a esfera familiar, para as formas de sociabilidade e para os hábitos de consumo (NARDI, 2006, p. 63). Convém ressaltar que, em meados da década de 1970, com a crise do fordismo e as transformações no mundo do trabalho, vislumbra-se o processo de gradual enfraquecimento deste código normativo e das representações a ele associado.

No processo de reestruturação do capitalismo, em meados das décadas de 70 e 80, observa-se a implementação de um conjunto de mudanças nas formas de gestão e organização dos processos de trabalho que surgem da necessidade de adaptação das empresas às dinâmicas cambiantes da economia. Para Bihr (2010), pode-se falar na emergência de uma “nova ordem produtiva” que abrange novas formas de organização do processo de trabalho, dos contratos de trabalho, dos modos de engajamento e mobilização da força de trabalho, bem como de controle e disciplina.

Em um primeiro momento, centra-se o debate nas principais características do taylorismo e do fordismo e na emergência de uma “justificação industrial” (BOLTANSKI; THÉVENOT, 1991) – que constitui um tipo ideal – associada a um conjunto de

representações e formas de engajamento dos atores que remetem à grande empresa industrial centralizada, à produção em massa baseada em economias de escala, ao consumo de produtos padronizados, às proteções sociais pela via do Estado de bem estar social, dentre outros. Em um segundo momento, busca-se desenvolver algumas questões referentes ao keynesianismo e ao Estado de bem-estar social que, entre as décadas de 1960 a 1970, passa a ser alvo de intensas críticas ancoradas principalmente no discurso da economia política. Por fim, cabe um breve apanhado sobre as transformações no mundo do trabalho com ênfase no toyotismo e nos apoios normativos que se associam à nova configuração do capitalismo.

A produção taylorista-fordista e a “justificação industrial”

O taylorismo pode ser descrito como um conjunto de técnicas e princípios referentes à organização do processo de trabalho e às relações sociais de produção que embasavam a chamada “organização científica do trabalho” (OCT), proposta pelo engenheiro mecânico Frederick Winslow Taylor (1856-1915) no final do século XIX (HOLZMANN; CATTANI, 2006). Conforme observa Braverman (2012), no despontar do capitalismo industrial, os economistas clássicos foram os primeiros a ocuparem-se com os problemas da organização do trabalho que, em um momento posterior, seguem presentes nas reflexões de Andrew Ure (1778-1857) e Charles Babbage (1791-1871). Com o crescente desenvolvimento industrial, que resultava em fábricas cada vez maiores, Taylor propõe substituir os métodos de trabalho empregados nas indústrias por “métodos mais rápidos e melhores para fazer as operações nos diferentes trabalhos” (TAYLOR, 1963, p. 63).

No entendimento de Taylor (1963, p. 15) – esboçado na obra “Princípios de Administração Científica”, publicada originalmente em 1911 – “o máximo de *prosperidade* somente pode existir como *resultado do máximo da produção*” [grifos nossos]. Em outras palavras, as empresas deveriam buscar o aumento da produção e dos lucros, que seriam atingidos através da *eficiência* ou do máximo “rendimento dos homens e das máquinas do estabelecimento” (TAYLOR, 1963, p. 15). Em seu discurso, Taylor buscava associar a prosperidade dos empregadores à prosperidade de seus empregados⁴, ou seja, caracterizá-la

⁴ Nas palavras de Taylor: “Parece tão evidente por si mesmo o princípio que a máxima prosperidade para o patrão acompanhada da máxima prosperidade para o empregado devem ser os dois fins principais da administração, que seria desnecessário demonstrá-lo. E, não há dúvida que, em todo o mundo industrial, grande parte das organizações de empregadores, bem como de empregados procura a guerra, antes que a paz e talvez a maioria, de ambas as partes, não acredita seja possível manter relações mútuas, de modo que seus interesses se

como um benefício mútuo que poderia ser alcançado com a adoção dos princípios da “organização científica do trabalho”.

Dentre os princípios e métodos concebidos por Taylor destacam-se: a) o estudo dos tempos e movimentos para identificar, medir e eliminar os tempos mortos (improdutivos) no trabalho e estipular os tempos obrigatórios de repouso dos trabalhadores; b) a seleção “científica” do trabalhador mais apto para a execução de cada tarefa; c) a estandardização das tarefas, com a finalidade de implantar de maneira generalizada somente uma única e melhor maneira (*one best way*) de realizar cada uma delas (de modo mais rápido e mais barato); d) a divisão social e técnica do trabalho, com a separação das etapas de concepção e execução do trabalho; e) a atribuição antecipada da tarefa a ser executada por cada trabalhador; f) a adoção de um sistema de controle e supervisão dos trabalhadores por parte de “gerentes” ou “capatazes”, que não cumprem tarefas diretamente produtivas; g) a hierarquia verticalizada na empresa; h) o sistema de remuneração segundo o rendimento com vistas a estimular o aumento da produtividade na execução das tarefas; i) negociação individual da remuneração com a finalidade de instigar a competitividade entre os trabalhadores; dentre outros (NEFFA, 1999). Conforme salienta Braverman (2012), o taylorismo centra-se na forma de organização do trabalho sem se ater às questões atinentes ao desenvolvimento tecnológico, diferenciando-se neste aspecto do fordismo.

O ano de 1914 pode ser considerado a data simbólica do início do fordismo, quando Henry Ford (1863-1947) instaura o dia de oito horas e cinco dólares (*five dollars day*)⁵ para os trabalhadores de sua fábrica na cidade de Dearborn, Michigan (HARVEY, 2012). Ford adota os princípios tayloristas na organização do trabalho e introduz a linha de montagem acoplada à esteira rolante no processo de produção em massa do modelo Ford T – que implica no deslocamento das peças do produto em fabricação e na fixação do trabalhador em seu “posto de trabalho” –, que possibilitou a redução nos custos de produção e, consequentemente, a diminuição do preço de venda do automóvel (GUIMARÃES, 2006; GOUNET, 1999). Ford também passa a adquirir as firmas que produzem os componentes de seus automóveis com a finalidade de assegurar a estabilidade de seu fornecimento o que resulta no controle direto do processo de produção, de cima a baixo, que caracteriza o sistema de “integração vertical”

tornem idênticos” (TAYLOR, 1963, p. 13-14). Como contraponto ao discurso de Taylor, convém lembrar a título ilustrativo a importância da *luta de classes* no pensamento de Karl Marx, ao enfatizar que no modo de produção capitalista subjaz um antagonismo ontológico entre a burguesia e o proletariado. Neste sentido, *as classes se constituíram uma à outra na própria luta e na relação de antagonismo* entre elas.

⁵ De acordo com Gounet (1999), entre os concorrentes da Ford, o salário era de 2,5 dólares. Além disso, as jornadas de trabalho nas indústrias, em sua maioria, atingiam de nove a dez horas.

(GOUNET, 1999). Convém lembrar que o princípio fordista da produção em larga escala de produtos padronizados demandava o consumo em massa. Com a redução da jornada de trabalho e aumento salarial, Ford buscava incrementar a renda e aumentar o tempo de lazer dos trabalhadores para que estes “consumissem os produtos produzidos em massa que as corporações estavam por fabricar em quantidades cada vez maiores” (HARVEY, 2012, p. 12).

A disseminação do taylorismo e do fordismo requeria um “novo tipo de trabalhador e de homem” adaptado às necessidades dos novos métodos de trabalho (GRAMSCI, 2008). Conforme atenta Gramsci (2008, p. 67), o industrialismo da época demandava “posturas maquinais mínimas e automáticas”, o que tornava necessária a eliminação do “antigo senso psicofísico do trabalho profissional qualificado” do ofício, que pressupunha “uma participação ativa da inteligência, da fantasia, da iniciativa do trabalhar”. Na Europa, a paulatina destituição da herança do saber artesanal – no qual o artífice (profissional qualificado do ofício) dominava todas as etapas da produção, conferindo ao seu trabalho a *expertise* adquirida e reconhecida entre seus pares – constituía um dos importantes pontos de enfrentamento dos trabalhadores à lógica industrial. No mesmo sentido, o fordismo deparou-se com dificuldades em se difundir nos Estados Unidos, mas, principalmente, na Europa, tendo em vista as diversas formas de resistência dos trabalhadores ao sistema de produção baseado no trabalho rotinizado e fragmentado (GUIMARÃES, 2006). Foi contornando as estratégias do “movimento operário da *Belle Époque*, estruturado em torno da figura do operário de ofício”, apelando para a mão de obra feminina, de trabalhadores rurais e de imigrantes, “que o taylorismo e, de modo mais amplo, o fordismo puderam ser introduzidos” (BIHR, 2010, p. 40).

A disciplina dos corpos demandava igualmente uma mudança nos processos de subjetivação, o que implicava na construção e na disseminação no imaginário social das representações associadas ao “novo homem” da lógica industrial. Neste sentido, o taylorismo e o fordismo (re)produziam um código moral que não se restringia a disciplina fabril, mas abrangia a normalização do comportamento “desejável” dos trabalhadores no núcleo familiar, nas formas de sociabilidade e sexualidade, nas formas de lazer e de consumo. Assim, o “novo homem” ou o “bom trabalhador” da produção fordista deveria manter uma vida conjugal estável (monogâmica) e cultivar sua probidade moral evitando o consumo excessivo de bebidas alcoólicas, de algazaras ou jogatinas. Como observa Gramsci (2008, p. 70), “o operário que vai ao trabalho depois de uma noite de *extravagância* não é um bom trabalhador, a exaltação passional não está de acordo com os movimentos cronometrados dos gestos

produtivos dos mais perfeitos automatismos”. No discurso de Taylor, além dos resultados econômicos em ganhos de produtividade para o empregador, a aplicação dos princípios “administração científica” nas indústrias acarretava efeitos benéficos sobre a moral dos trabalhadores:

Talvez, o resultado mais importante obtido foi o efeito favorável do sistema sobre os trabalhadores. Uma investigação minuciosa sobre as condições desses homens revelou que dentre 140 trabalhadores somente dois eram considerados ébrios. Isso não quer dizer que muitos deles não tomassem um trago, ocasionalmente. O fato é que a um bêbado habitual era impossível manter o ritmo do trabalho planejado e, por isso, a maior parte deles tornaram-se praticamente abstêmios. Muitos, senão quase todos, passaram a economizar dinheiro e viviam melhor do que antes. Esses homens constituíam o melhor grupo de trabalhadores selecionados que o autor jamais viu reunido e olhavam os superiores, chefes e instrutores, como seus melhores amigos; não como feitores que os forçassem a trabalhar por salários comuns, mas como companheiros que os estavam ensinando e ajudando a ganhar salários mais altos do que antes. Era absolutamente impossível, a qualquer pessoa, provocar rivalidades entre esses homens e seus patrões. Isso representa um exemplo muito simples, mas verdadeiro do que queríamos dizer com as palavras **prosperidade do empregado, acompanhada da prosperidade do patrão** que resumem os dois principais objetivos da administração (TAYLOR, 1963, p. 66 [grifos do autor]).

Essa passagem ilustra a representação do cotidiano fabril “ideal” aos olhos de Taylor em um discurso que – compreendido a partir do lugar social de seu emissor – se dirigia aos quadros gerenciais das grandes empresas no contexto do “industrialismo”. Longe de constituir uma relação harmoniosa, os conflitos inerentes às relações entre capital e trabalho fizeram-se presentes de modo sistemático na primeira metade do século XX (período em que se situa o relato de Taylor) com uma profusão de protestos e greves que exemplificam a correlação de forças existente entre a classe trabalhadora e a burguesia industrial. Na esteira de Taylor, Ford buscava (re)produzir a disciplina fabril por meio dos critérios de seleção de seus operários (com a contratação de acordo com as características físicas e morais desejadas) e/ou através de medidas mais invasivas como, em 1916, quando a *Ford Motor Company* enviou aos lares de seus trabalhadores grupos de assistentes sociais para verificar se o ““novo homem” da produção em massa tinha o tipo certo de probidade moral, de vida familiar e de capacidade de consumo prudente (isto é, não alcoólico) e racional [...]” (HARVEY, 2012, p. 122).

Como apontam Boltanski e Chiapello, “como não pode encontrar fundamento moral na lógica do processo insaciável de acumulação (por si só amoral)”, o capitalismo precisa extrair de ordens de justificação que lhe são exteriores – denominadas *cités* – “[...] os princípios de legitimação que lhe faltam”. Assim, a organização taylorista-fordista do trabalho, que se difundiu sobremaneira após a Segunda Guerra Mundial até meados da década de 1970, associa-se a uma ordem de justificação denominada “industrial” (*cité industrial*) a

fim de legitimar os modos de ação e as disposições que lhe são congruentes (BOLTANSKI; THÉVENOT, 1991; BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009). O conceito de justificação se relaciona com a dimensão dos valores, dos ideais e expectativas morais dos atores sociais, de maneira que as ordens de justificação acabam por constituir “tipos ideais”, mais especificamente, um recurso heurístico que auxilia na compreensão da emergência e das transformações de determinados conteúdos normativos e dos dispositivos que lhes são congruentes em uma perspectiva relacional com determinados contextos sócio-históricos.

Na ordem industrial, a *eficiência* e a *produtividade* são dotadas de “grandeza” (BOLTANSKI; THÉVENOT, 1991; 2007). A noção de eficiência como critério de avaliação dissemina-se igualmente para os quadros gerenciais que, na figura do diretor, são habitados pela “vontade de aumentar ilimitadamente o tamanho da firma que ele dirige, com fim de desenvolver uma produção em massa, baseada na padronização dos produtos [...]”, bem como “na racionalização do trabalho e em novas técnicas de ampliação dos mercados [...]” (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009).

Conforme salienta Thévenot (1992), em um ambiente de trabalho no qual se encontra presente a justificação industrial, a disposição dos operadores de máquinas tende a impedir toda a comunicação verbal entre os mesmos por meio de sua fixação a um posto de trabalho, a fixação dos equipamentos no solo e a marcação rigorosa das zonas respectivas de trabalho; todos esses elementos têm por escopo evitar as sobreposições entre as tarefas e limitar a incerteza quanto a sua atribuição a fim de garantir o máximo de eficiência e produtividade. As relações sociais são percebidas como harmoniosas quando organizadas, mensuráveis, funcionais, padronizadas (BOLTANSKI; THÉVENOT, 1991). Conectada à produção de bens industriais, a “grandeza industrial” é conservada na maneira pela qual dispositivos organizacionais orientam para o futuro o planejamento e os investimentos.

De acordo com Boltanski e Chiapello (2009), as justificações mobilizadas pelo capitalismo devem igualmente oferecer expectativas de garantias mínimas (“elementos de segurança”) e de autonomia a fim de suscitar o engajamento dos atores sociais nas atividades capitalistas. Além disso, estas justificações ao serem submetidas a críticas das quais o capitalismo é objeto, devem apoiar-se em *dispositivos* que constituem “conglomerados de objetos, regras, convenções (entre os quais o *direito* pode ser uma expressão de nível nacional) que, não se restringindo à busca do lucro, estejam orientados para a justiça” (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009, p. 59, grifo nosso). Para os trabalhadores da grande empresa industrial centralizada e burocratizada, a dimensão da “segurança” na adesão às

atividades capitalistas, faz-se, por um lado, por meio da própria empresa “capaz de oferecer não só perspectivas de carreira, mas também infraestrutura para a vida cotidiana (moradias funcionais, centros recreacionais, organismos formadores) [...]” (BOLTANSKI, CHIAPELLO, 2009, p.50). No mesmo sentido, destacam-se os direitos sociais, implementados com as políticas do Estado de bem-estar social, e os direitos trabalhistas enquanto fonte de “garantias” e “segurança” que contribuíram para “a obtenção de ganhos de legitimação [do capitalismo] por meio da autolimitação do nível de exploração” (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009, p. 346).

Para os objetivos do presente trabalho, faz-se pertinente abordar brevemente os elementos constitutivos do Estado de bem-estar social ou *welfare state*, que se desenvolveu nos países centrais do capitalismo após a Segunda Guerra, pautado no compromisso com a promoção de um conjunto de benefícios sociais e previdenciários. Inserindo-se nesse debate, a partir do diálogo com as proposições de Bihl (2010) e Castel (2012), busca-se demonstrar como os direitos sociais e trabalhistas no regime fordista impactaram a dimensão subjetiva dos trabalhadores constituindo-se como elementos de “segurança”, a partir da noção de “propriedade social”. Posteriormente, abordam-se as transformações do capitalismo, a partir da década de 1970, com especial enfoque para as mudanças no mundo do trabalho e para a emergência e disseminação de código moral do trabalho associado à “lógica da flexibilidade”, que acompanham a tendência de flexibilização das normas trabalhistas.

O Estado de bem-estar social e a cidadania social

Com a crise econômica de 1929 e, posteriormente, com a Segunda Guerra, a pauperização da população, o desemprego em massa, a necessidade de reconstrução dos países atingidos pelo conflito, dentre outros fatores, endossavam a adoção de práticas político-econômicas intervencionistas por parte dos governos próximos do liberalismo econômico. Em linhas gerais, a crise da década de 1930 se fixava na demanda insuficiente – frente à estagnação dos salários e o crescimento desproporcional dos lucros – para acompanhar a produtividade em crescimento do sistema industrial gerada por uma primeira onda de taylorização e mecanização fordista, o que acarretou a superprodução e a especulação (HOBBSAWM, 1995; BIHR, 2010).

Sem adentrar de forma pormenorizada nos preceitos e na emergência sócio-histórica do liberalismo econômico enquanto sistema de pensamento, convém destacar que este se

constituiu como um “princípio organizador de uma sociedade engajada na criação de um sistema de mercado” (POLANYI, 2012, p. 151). Como atenta Polanyi (2012, p. 45), foi apenas na década de 1820 que o liberalismo econômico passou a representar os três dogmas clássicos: “o trabalho deveria encontrar seu preço no mercado, a criação do dinheiro deveria sujeitar-se a um mecanismo automático, os bens deveriam ser livres para fluir de país a país, sem empecilhos ou privilégios” que, de forma resumida, constituem o mercado de trabalho, o padrão-ouro e o livre-comércio. Assim, cristalizou-se a concepção na qual a “economia de mercado” constitui um sistema autorregulável com seu funcionamento garantido pelos preços de mercado onde qualquer ajuda ou interferência externa, principalmente a estatal, é concebida como uma ingerência no campo das liberdades individuais (POLANYI, 2012).

Para Boltanski e Chiapello (2009, p. 44), na esteira de Dumont (1997), no desenvolvimento da ciência econômica pode-se observar um incessante trabalho no sentido de “dar corpo à crença de que a economia constitui uma esfera autônoma, independente das ideologias e da moral, e que obedece a leis positivas”. Entretanto, para os autores, deve-se ter em mente que essa noção “já era produto de um trabalho ideológico” e que só pode ser construída “incorporando – e depois encobrindo com o discurso científico – justificações segundo as quais as leis positivas da economia estão a serviço do bem comum” (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009, p. 44).

De acordo com Fonseca (2010, p. 427), um conjunto de máximas do ideário liberal que haviam conquistado gerações de economistas, políticos, empresários e que se tornaram senso comum ao conquistar os não-especialistas – tais como os exemplos: “‘oferta de moeda causa inflação’, ‘o mercado tende ao auto equilíbrio’, ‘o Estado deve restringir-se à segurança e justiça’, ‘a poupança favorece o crescimento econômico’, ‘juro é a remuneração pelo sacrifício da abstinência’” – foram, paulatinamente, sendo postas em questão com o agravamento da crise econômica na década de 1930.

No âmbito da teoria econômica, observa-se a influência do pensamento de John Maynard Keynes (1883-1946), especialmente após a Segunda Guerra Mundial. Keynes dirige uma forte crítica ao liberalismo clássico – “expressão empregada não apenas para designar economistas liberais do passado, como Smith, Ricardo e Say, mas mesmo contemporâneos seus, como Pigou e Marshall” – e a crença na qual “havia mecanismos inerentes ao sistema econômico responsáveis por assegurar o pleno emprego” (FONSECA, 2010, p. 433). Na

perspectiva de Keynes⁶, a fim de garantir o desempenho do sistema capitalista, o Estado deveria assumir o papel de regulador da economia e de promotor do desenvolvimento econômico; amenizar o desemprego e promover a distribuição parcial da renda advinda com os ganhos de produtividade (ARAUJO, 1995). Nesta linha de raciocínio, com o pleno emprego, a renda dos trabalhadores geraria uma demanda de consumo que fomentaria as economias em recessão.

Assim, a reconstrução da economia mundial nos países centrais do capitalismo trilhou o caminho de uma administração de matriz keynesiana que apresentava importantes diferenciações e nuances de acordo com os contextos e os arranjos políticos dos Estados-nação. Neste sentido, o Estado assumia uma variedade de papéis esforçando-se para “controlar ciclos econômicos com uma combinação apropriada de políticas fiscais e monetárias”, bem como efetivar políticas “para as áreas de investimento público – em setores como o transporte, os equipamentos etc. – vitais para o crescimento da produção e do consumo de massa e que também garantiam um emprego relativamente pleno” (HARVEY, 2012, p. 129). A prática do crescimento sustentado da produção industrial se aliava assim ao modelo de produção inspirado em Henry Ford que, além de espalhar-se para as indústrias do outro lado do oceano, ampliou-se para os mais diversos ramos de produção.

Entretanto, a implementação dos princípios fordistas variou de acordo com os arranjos político-econômicos e com as especificidades que as relações entre capital e trabalho assumiam nos Estados-nação (HARVEY, 2012). Harvey (2012, p. 132) destaca que a negociação fordista de salários, por exemplo, “estava confinada a certos setores da economia e a certas nações-Estado em que o crescimento estável da demanda podia ser acompanhado por investimentos em larga escala na tecnologia de produção em massa”. No mesmo sentido, as melhorias nas condições materiais e o acesso ao consumo em massa da classe trabalhadora no período não se verificou em países de capitalismo periférico, como o caso brasileiro, tendo em vista uma miríade de fatores como, por exemplo, a naturalização da (re)produção de um contexto de exclusão social e de forte concentração de renda (GUIMARÃES, 2006).

De acordo com Bühr (2010, p. 36), “o modelo de desenvolvimento que o capitalismo do pós-guerra seguiu foi fundamentalmente condicionado pelo compromisso entre burguesia e proletariado”, que acabou por sancionar “certo estado da relação de forças entre as duas classes, depois de ásperas lutas, no final de muito tempo de incerteza”. A emergência deste

⁶ Fonseca (2010, p. 432) destaca que Keynes “estava longe de ser um igualitarista”; todavia, entendia que “a proporção tomada pela desigualdade na sociedade moderna chegara a níveis intoleráveis”.

“compromisso” não foi resultado de uma clara deliberação entre as classes envolvidas, mas antes a confluência de um “processo muitas vezes cego e, portanto, também ilusório para seus protagonistas” (BIRH, 2010, p. 36). Para Bihl (2010, p. 38), o “compromisso fordista” “permitiu a burguesia neutralizar boa parte do conflito operário, ao fazer da satisfação das necessidades fundamentais do proletariado sua legitimidade, como também o próprio motor do regime de acumulação do capital”. Nesta linha de raciocínio, ao proporcionar a satisfação ou a sustentação de algumas reivindicações dos trabalhadores, o Estado buscava amenizar os conflitos advindos das relações entre capital e trabalho. Entretanto, tendo em vista o caráter multifacetado e a complexidade do social, deve-se levar em consideração a longa trajetória de lutas e o papel das reivindicações dos trabalhadores na conquista de melhores condições de vida e trabalho.

No que tange aos termos gerais do compromisso, Bihl observa que as negociações não ocorriam “diretamente entre os membros das próprias classes”, mas por meio dos respectivos intermediários organizacionais e institucionais as “organizações sindicais e políticas do movimento operário, de um lado, organizações profissionais do patronato, de outro, com o Estado entre elas, presente ao mesmo tempo como juiz (responsável, árbitro) e como parte interessada” (BIHL, 2010, p. 37).

Além de angariarem legitimidade na intervenção (direta ou indireta) “sobre os acordos salariais e os direitos dos trabalhadores na produção”, os governos “também buscavam fornecer um forte complemento ao salário social com gastos de seguridade social, assistência médica, educação, habitação, etc” (HARVEY, 2012, p. 129). Segundo Roberts (1997, p. 05), “ao estabelecer o nível de bem-estar social a ser proporcionado aos cidadãos”, os governos passavam a definir o *status* da cidadania social, que constitui o elemento fundamental do arranjo político-econômico denominado de Estado de bem-estar social ou *welfare state*. Como aponta Roberts (1997), na esteira de Marshall (1967), o conceito de cidadania social compreende o conjunto de “direitos e obrigações que possibilita a participação igualitária de todos os membros de uma comunidade nos seus padrões básicos de vida”.

Roberts (1997, p. 08) enfatiza a presença de “marcantes distinções” na maneira pela qual os diferentes regimes de *welfare state* “prestam e administram benefícios de previdência”. No mesmo sentido, para Esping-Andersen (1995, p. 78), o *welfare state* não constitui um modelo único⁷, tendo em vista que os países que buscaram promovê-lo no pós-

⁷ Esping-Andersen (1991) distingue três tipos de regime de *welfare state* no capitalismo avançado: o modelo liberal, o corporativista e o social-democrata. Segundo o autor (1991, p. 101), estes tipos levam em consideração

guerra, apesar de estarem “voltados para objetivos semelhantes, divergiam enormemente em termos de ambições e do modo pelo qual respondiam às suas metas”. Ao estipular um conjunto de regras e pré-condições de acesso aos benefícios sociais, o *welfare state* também atuou “como uma força ativa no ordenamento das relações sociais” (ESPING-ANDERSEN, 1991, p. 103).

Em que pese as diferenças entre os tipos de Estado de bem-estar social nos países de capitalismo central, para os objetivos do presente estudo, convém enfatizar que este conjunto de garantias sociais passou a ser percebido como condição de possibilidade para a desmercadorização⁸ do trabalho:

As instituições associadas ao segundo espírito do capitalismo, que haviam possibilitado um aumento nas garantias dos trabalhadores, puderam ser valorizadas por contribuírem para o desenvolvimento das liberdades reais (em oposição às liberdades formais): elas pareciam diminuir a sujeição ao trabalho e possibilitar escapar às contingências e à pressão da necessidade imediata. As garantias - frequentemente denunciadas pelo liberalismo como limitação da autonomia individual, sobretudo quando resultantes da instauração de medidas governamentais - podem também ser apresentadas como condição de possibilidade de uma libertação efetiva, ou seja, como aquilo que possibilita às pessoas viver plenamente em espaços que não são os do trabalho (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009, p. 428-429).

Ainda conforme os autores (2009), pode-se falar no desenvolvimento de um conjunto de novos dispositivos de garantias, não mais patrimoniais, porém sociais, que impactaram tanto nas condições materiais, propiciando o acesso ao consumo, quanto na dimensão subjetiva dos trabalhadores. No mesmo entendimento, para Castel (2012, p. 387, grifo do autor), neste momento vislumbra-se o processo de redefinição da oposição “proprietário–não proprietário” no qual se justapõe à propriedade privada um “[...] outro tipo de propriedade, a

“de que forma em cada regime as atividades estatais se entrelaçam com o papel do mercado e da família em termos de provisão social”; bem como em que grau a cidadania social promovida permite a desmercadorização do trabalho. No tipo *liberal* (cujos arquétipos são os Estados Unidos, o Canadá e a Austrália), a assistência pública é destinada aos comprovadamente pobres e “as regras para a habilitação aos benefícios, portanto estritas e muitas vezes associadas ao estigma; os benefícios são tipicamente modestos” (1991, p. 108). Além disso, a classe média conta com um mercado de aposentadoria e planos de saúde privados, complementados por subsídios do Estado. No tipo *corporativista* (como a Áustria, a França, a Alemanha e a Itália), “o que predominava era a preservação das diferenças de *status*; os direitos, portanto, estavam ligados à classe e ao *status*” (p. 109). Conforme observa Roberts (1997), neste tipo de *welfare state* os tipos e níveis de benefícios de acordo com as categorias profissionais. O terceiro regime, que inclui um grupo menor de países, diferencia-se dos demais na medida em que em “vez de tolerar um dualismo entre Estado e mercado, entre a classe trabalhadora e a classe média, os social-democratas buscaram um *welfare state* que promovesse a igualdade com os melhores padrões de qualidade, e não uma igualdade das necessidades mínimas [...]” (ESPING-ANDERSEN, 1991, p. 109).

⁸ De acordo com Esping-Andersen (1991, p. 108), a desmercadorização do trabalho ocorre quando há um afrouxamento do seu *status* de simples mercadoria, em outras palavras, quando “a prestação de um serviço é vista como uma questão de direito ou quando uma pessoa pode manter-se sem depender do mercado”.

propriedade social, de modo que se possa continuar fora da propriedade privada sem estar privado de segurança”. Nesta ótica, “a seguridade social procede de uma espécie de *transferência de propriedade* pela mediação do trabalho e sob a égide do Estado” (CASTEL, 2012, p. 387, grifos do autor).

Destaca-se a importância que a figura jurídica do contrato de trabalho por tempo indeterminado assumiu nesse período. Ao analisar a sociedade francesa, Castel observa que este tipo contratual, “que é a forma mais estável de emprego”, atingiu seu apogeu em 1975 e abrangia cerca de 80% da população ativa. Para o autor, a generalização da condição de assalariamento e a distribuição da propriedade social na sociedade francesa, constituem os elementos fundantes da “sociedade salarial” (CASTEL, 2012).

Castel (2012) identifica na história do capitalismo três configurações distintas da relação salarial: a condição proletária, a condição operária e a condição salarial. A *condição proletária* situa-se historicamente no início da Revolução Industrial, momento no qual os trabalhadores encontram-se submetidos a extensas horas de trabalho em troca de uma remuneração ínfima, suficiente apenas trabalhar e se reproduzir, o que “representa uma situação de quase exclusão do corpo social” (CASTEL, 2012, p. 412). Posteriormente, fruto das lutas e reivindicações da classe trabalhadora, a *condição operária* inaugura uma nova “relação salarial” na qual o salário deixa de ser apenas a retribuição de uma tarefa específica e passar a dar acesso a um conjunto de benefícios extratrabalho (auxílio doença, acidente, aposentadoria, etc.) e direitos trabalhistas que permitem “uma participação ampliada na vida social”, como a habitação, o consumo e o lazer (*ibid*, p. 417). Entretanto, conforme salientado anteriormente, este conjunto de benefícios não elimina a estratificação social e os conflitos de classe. Nas palavras de Castel (2012, p. 416), “a classe operária vive a participação na subordinação” em uma relação mais complexa que a oposição entre dominantes e dominados que se desvela em traços cada vez mais sutis, tendo em vista que não se inscreve somente na dimensão objetiva, mas também simbólica, e em zonas intersequentes: “o consumo (mas de massa), a instrução (mas primária), o lazer (mas popular), a habitação (mas a habitação popular), etc”.

A sociedade salarial caracteriza-se pela generalização da condição salarial, que se estende aos “assalariados burgueses” como os funcionários, os quadros [*cadres*], as profissões intermediárias e o setor terciário, por exemplo. Neste sentido, “a escala social comporta uma gradação crescente em que os assalariados dependuram sua identidade, sublimando a diferença em relação ao escalão inferior e aspirando ao estrato superior” (CASTEL, 2012, p.

417). De acordo com Nardi (2006, p. 15), no bloco de países do Terceiro Mundo essas proteções nunca foram disseminadas para a totalidade da população e, no caso brasileiro, pode-se falar em uma “sociedade salarial incompleta”, sendo possível identificar como análogos da propriedade social o que Santos (1987) denomina “cidadania regulada”, ao se referir a um sistema de proteções que não atingiu a maioria da população trabalhadora, pois essas proteções sociais vinculam-se especificamente à regulamentação de profissões específicas e ao trabalho formal (com assinatura na carteira de trabalho).

Na transição da década de 1960 para 1970, vislumbram-se os sinais da crise na economia mundial que decorre da articulação de um conjunto de fatores. O equilíbrio econômico do período encontrava-se pautado na coordenação entre o crescimento da produção e os ganhos de produtividade que mantinham os lucros estáveis em uma equação que, a partir da década de 1960, mostrava sinais de desgaste (HOBSEBAWM, 1995). Como salienta Bihr (2010), em decorrência dos limites técnicos e sociais dos métodos de produção taylorista e fordista, observa-se a redução dos ganhos de produtividade até então obtidos por um movimento extensivo – por meio da disseminação destes métodos a outros setores de produção – “que não pode, por definição, prosseguir indefinidamente”. Como fator agravante, pode-se citar o “aprofundamento desses métodos nos setores em que já tinham sido introduzidos” o que se mostrava contraproducente para a dinâmica do capital ao gerar um vetor de tensão, que se manifesta nas formas de resistência operária (com greves, sabotagens e altos índices de *turn-over*, por exemplo) à intensificação da exploração capitalista (BIHR, 2010, p. 70).

Conforme observa Harvey (2012), na década de 1960, o processo de recuperação econômica da Europa Ocidental e do Japão havia se completado e, com o mercado interno saturado, estas economias voltavam-se para o mercado de exportações provocando a intensificação da concorrência internacional. O autor (HARVEY, 2012) destaca ainda a política de substituição de importações nos países de capitalismo periférico, que compreende a diminuição das importações e o incentivo ao desenvolvimento industrial interno, que acabava por gerar uma onda de industrialização fordista competitiva em novas regiões. Outro fator importante refere-se à “crise do petróleo” que agrava a recessão na economia mundial em vista do aumento dos preços dos barris de petróleo pela Organização dos Países Exportadores de Petróleo (OPEP).

Acrescenta-se a crise da norma de consumo e da produção em massa, baseada em longas séries de produtos padronizados e em bens duráveis, frente à demanda diversificada

dos mercados consumidores. Esse novo padrão de consumo encontra-se intrinsicamente relacionado ao conjunto de insatisfações ligadas às esferas cultural e artística, como as demandas pelo reconhecimento das individualidades e da subjetividade/criatividade humana. No mesmo sentido, pode-se identificar a intensificação das críticas direcionadas às formas de organização do trabalho como as hierarquias verticalizadas e o excesso de controle por parte da gerência; a falta de autonomia dos trabalhadores, a separação radical entre a concepção e a execução do trabalho, etc. No contexto francês, o movimento de Maio de 68 simboliza o ponto aglutinador da “crítica estética” que representa a crítica aos costumes vigentes advinda dos jovens universitários, da cultura *hippie*, dos artistas, dos intelectuais, dentre outros (BOLTANSKI, CHIAPELLO, 2009).

Em um cenário econômico marcado pela “estagflação” – que compreende a combinação de estagnação econômica e preços em rápido crescimento –, observa-se o crescimento do ideário neoliberal e dos discursos que ressaltavam a ineficácia das políticas econômicas keynesianas, especialmente a partir de 1973. No mesmo sentido, a configuração político-econômica estabelecida com o “compromisso fordista” paulatinamente cede lugar a uma nova correlação de forças entre capital-trabalho que se expressa na flexibilização e na desregulamentação das relações de trabalho. Esse fenômeno deve ser compreendido levando-se em consideração o processo de reestruturação produtiva que, nas décadas de 1970 e 1980, caracteriza-se pelo desenvolvimento de mudanças organizacionais no trabalho e nos sistemas produtivos. Com a revolução tecnológica e informacional e a intensificação do fenômeno da globalização, observa-se a transição para uma nova configuração econômica que se expressa na integração global dos mercados financeiros, na expansão do comércio internacional, na transnacionalização da produção e do consumo, bem como no desenvolvimento de uma nova divisão internacional do trabalho, por exemplo. Segundo Harvey (2012, p. 140), essa nova configuração econômica – que o autor denomina como “acumulação flexível” – caracteriza-se pela “flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo”, em contraposição à rigidez característica do fordismo.

Para Boltanski e Chiapello (2009), as mudanças na esfera econômica e social, vivenciadas de modo mais intenso a partir da década de 1970, acompanham mudanças no pano de fundo normativo do capitalismo, que se expressam no enfraquecimento das justificações e no deslocamento das garantias de segurança do segundo espírito do capitalismo. No mesmo sentido, como aponta Nardi (2006, p. 44) as transformações históricas do capitalismo acompanham “as transformações do código moral que define os critérios do

que é considerado certo ou errado na relação dos indivíduos com o trabalho”. Na seção seguinte pretende-se abordar as transformações contemporâneas no mundo do trabalho e o surgimento deste novo código moral associado ao trabalho, bem como as justificações e dispositivos que visam suscitar engajamento dos atores sociais nas novas configurações das atividades capitalistas.

A nova ordem produtiva e a lógica da flexibilidade

No processo de reestruturação do capitalismo, em meados das décadas de 70 e 80, observa-se a implementação de um conjunto de mudanças nas formas de gestão e organização dos processos de trabalho que surgem da necessidade de adaptação das empresas às dinâmicas cambiantes da economia. Para Bihr (2010), pode-se falar na emergência de uma “nova ordem produtiva” que abrange novas formas de organização do processo de trabalho, dos contratos de trabalho, dos modos de engajamento e mobilização da força de trabalho, bem como de controle e disciplina. No mesmo entendimento, Castells aponta para o desenvolvimento de diferentes “trajetórias organizacionais” que constituem “procedimentos de sistemas específicos de meios voltados para o aumento da produtividade e da competitividade no novo paradigma tecnológico e na nova economia global”:

Na maioria dos casos, essas trajetórias evoluíram das formas organizacionais industriais, tais como a empresa verticalmente integrada e a pequena empresa comercial independente, incapazes de executar suas tarefas sob as novas condições estruturais de produção e mercados, tendência que se manifestou claramente na crise dos anos 70. Em outros contextos culturais, surgiram novas formas organizacionais a partir da organização industrial, para renascer nas exigências da nova economia e nas possibilidades oferecidas pelas novas tecnologias. Várias tendências organizacionais evoluíram do processo de reestruturação capitalista e transição industrial (CASTELLS, 2012, p. 211).

O autor ressalta que, em um primeiro momento, estas mudanças organizacionais ocorreram de forma independente da transformação tecnológica; todavia, uma vez iniciada, “a transformação organizacional foi extraordinariamente intensificada pelas novas tecnologias da informação” (CASTELLS, 2012, p. 229-230). No presente trabalho, não se pretende realizar um exame exaustivo das mudanças organizacionais, mas abordá-las de modo abrangente. Todavia, propõe-se abordar de modo mais detido os princípios e métodos constitutivos do toyotismo, tendo em vista que este modelo – desenvolvido no Japão pelo engenheiro

mecânico Taiichi Ohno, na década de 1950 – inaugura uma série de inovações organizacionais e produtivas no setor automobilístico que, especialmente após a década de 1970, se difundem de modo substancial para outros ramos produtivos no ocidente. Acrescenta-se a importância de se levar em consideração as peculiaridades históricas, institucionais e culturais que influenciaram no desenvolvimento e/ou na adaptação dos métodos organizacionais nas diferentes localidades e sociedades. Neste sentido, como aponta Rosenfield (2006), a difusão do toyotismo para outros setores comporta arranjos distintos da modelagem da experiência original desenvolvida na Toyota, tendo em vista as especificidades socioculturais, bem como os recursos disponíveis e os objetivos de cada empresa ou local de trabalho.

De acordo com Ohno (1997), a essência do toyotismo remonta à necessidade de adaptação da indústria japonesa às restrições impostas pelo mercado no período do pós-guerra, que requeria a produção de pequenas quantidades de muitas variedades sob condições de baixa demanda. Como enfatiza Coriat, no final da Segunda Guerra, a Toyota vivencia um período de crise financeira que acarreta na demissão de um grande número de operários (mais ou menos 1.600). Entretanto, com a Guerra da Coreia, “encomendas em massa são endereçadas à casa Toyota, sempre em pequenas séries, sujeitando a empresa a sofrer multas se não cumprisse os prazos fixados para as entregas” (CORIAT, 1994, p. 38). Para Ohno (1997), a consecução do objetivo imposto pelas contingências de mercado não seria viável por meio da “imitação descuidada” do sistema americano de produção em massa, mas requeria o desenvolvimento de um sistema de produção adaptado às condições e as limitações do contexto japonês da época.

O modelo Toyota é concebido com vistas à eliminação do desperdício por meio de dois princípios basilares: a produção *just-in-time* e a autonomação. Assim, o *just-in-time* “significa que, em um processo de fluxo, as partes corretas necessárias à montagem alcançam a linha de montagem no momento em que são necessários e somente na quantidade necessária” (OHNO, 1997, p. 26). O *just-in-time* permite a redução do “desperdício” no fluxo de produção, ou seja, no tempo de transferência de materiais, bem como nos gastos com equipamentos e gestão de estoques. Na perspectiva de Bihr (2010, p. 88), este princípio constitui um dos elementos da chamada “fábrica fluída” que procura “realizar a produção em um contínuo ideal” a fim de obter “novos ganhos de intensidade e de produtividade de trabalho”. Ohno propõe pensar ao “inverso” da lógica da produção fordista, tendo em vista que a produção se pauta de acordo com a demanda de produtos já vendidos. Neste sentido,

com a noção de *Kan-Ban* torna-se possível adequar o fluxo da informação, conectando e sincronizando as etapas de produção:

O princípio aplicado por Ohno foi o seguinte: o trabalhador do posto de trabalho posterior (aqui tomado como “cliente”) se abastece, sempre que necessário, de peças (“os produtos comprados”) no posto de trabalho anterior (*a seção*). Assim sendo, o lançamento da fabricação no posto anterior *só se faz para realimentar a loja* (*a seção*) *em peças* (produtos) vendidas. Assim surgiu o princípio do Kan-Ban que constitui, em matéria de gestão de produção, *a maior inovação organizacional da segunda metade do século* (CORIAT, 1994, p. 56).

Desta forma, cada seção produz a quantidade de peças exatamente necessárias para satisfazer a demanda, o que acaba por evitar custos desnecessários com os estoques e o pessoal despendido na sua manutenção. Nas palavras de Coriat (1994, p. 34), esta “fábrica mínima” deverá “necessariamente ser também uma fábrica flexível, capaz de observar com um efetivo reduzido às flutuações quantitativas ou qualitativas da demanda”. Para tanto, faz-se necessário uma mudança nas formas de execução e gestão e, principalmente, mudanças subjetivas que se expressam na emergência de novos dispositivos de engajamento, de controle e de disciplina no trabalho. Inicialmente, com a introdução do princípio da autonomia torna-se possível a reorganização dos processos produtivos com a introdução de sistema de verificação dos defeitos no decorrer do processo de produção. Acrescenta-se a esse princípio o sistema de “administração pelos olhos” (CORIAT, 1994) no qual por meio de cartazes luminosos (*Andon*), alocados no interior de cada célula produtiva (*seção*), implementa-se o gerenciamento da produção: “verde, tudo em ordem; laranja, há super-aquecimento, a cadeia avança em velocidade excessiva; vermelha, há um problema, é preciso parar a produção e resolver a dificuldade” (GOUNET, 1999, p. 29). Estas mudanças demandam uma maior capacitação do trabalhador e a realização do trabalho em equipes autônomas com capacidade de decisão e verificação do andamento da produção. De acordo com Ohno (1997, p. 37), esta reorganização da planta industrial permitia não apenas estabelecer o fluxo de produção e eliminar os gastos com a estocagem das peças, mas “auxiliou a atingir o sistema um operador, muitos processos e aumentou a eficiência da produção em duas e três vezes”.

Conforme observa Coriat (1994, p. 56), o toyotismo busca “a produtividade não mais no sentido da grande série, mas internamente no sentido de flexibilidade do trabalho, na alocação das operações de fabricação”. Como aponta Bihl (2010), a “fábrica flexível” acarreta inúmeras consequências nas relações de trabalho:

Trata-se, inicialmente, do afrouxamento das condições jurídicas (legais ou convencionais) que regem o contrato de trabalho (basicamente as condições de contratação e demissão), implicando especialmente a possibilidade de se recorrer facilmente ao trabalho em tempo parcial e ao trabalho temporário: aqui, flexibilidade rima diretamente com instabilidade. Mas isso conduz também à flexibilidade do tempo de trabalho em função dos imprevistos da produção, por meio da adoção de múltiplas fórmulas de “horários variáveis” e de se recorrer, com mais frequência, ao trabalho em tempo parcial (BIHR, 2010, p. 92).

Assim, conforme ressaltado anteriormente, observa-se um deslocamento na dimensão das garantias conferidas anteriormente. Em síntese, a reestruturação produtiva resulta em um conjunto de transformações objetivas nas formas de execução do trabalho e, principalmente, mudanças subjetivas que se expressam na emergência de novos dispositivos de engajamento, de controle e de disciplina no trabalho. Nesta linha de raciocínio, a “nova ordem produtiva” (BIHR, 2010) demanda um “novo tipo de trabalhador” – também denominado como “colaborador” em alguns discursos gerenciais – polivalente e flexível que se contrapõe ao trabalhador especializado da produção taylorista-fordista.

Considerações finais

Ao longo deste artigo, por meio de uma revisão bibliográfica, buscou-se tecer algumas considerações sobre as transformações do capitalismo com especial ênfase para as mudanças organizacionais do processo de trabalho e das “justificações” (BOLTANSKI; THÉVENOT, 1991; BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009) inscritas nas práticas e nas relações sociais em distintos contextos. Após examinar o taylorismo e o fordismo e as justificações a ele associadas, passou-se a análise de algumas características do Estado de Bem estar social e a noção de cidadania social (MARSHALL, 1967).

A partir da década de 1970, observa-se a disseminação de uma nova lógica produtiva que passa a valorar a flexibilidade nos mais variados aspectos da vida social. Entretanto, o que se pretende enfatizar é que essas representações não se assemelham a ideologia ou a ilusão, mas, partilha-se do entendimento de Boltanski e Chiapello (2009, p. 33), no qual essas constituem um “conjunto de crenças compartilhadas, inscritas em instituições, implicadas em ações e, portanto, ancoradas na realidade”. As justificações mobilizadas pelo capitalismo em

cada uma de suas formas de acumulação necessitam se apoiar em dispositivos como convenções ou regras positivadas pelo Direito para que possam se firmar em determinada sociedade. Porém, o sentido de justiça buscado pelas justificações nunca é determinado previamente, e esteve em constante debate político ao longo do século XX entre grupos defensores do mercado livre e defensores do Estado benfeitor, isto é, entre aqueles que condenam a intervenção e regulação estatal sob a alegação de que tais ações mitigam a liberdade, a vida privada e a autonomia dos indivíduos, em contraposição ao ideal keynesiano que apoia as políticas do Estado benfeitor sob o argumento de estímulo econômico tal como ocorreu no período do pós-guerra por meio dos ganhos sociais advindos do regime de acumulação fordista.

Recebido em: 21.09.2015. Aprovado em: 11.11.2015

Referências

BIHR, Alain. **Da grande noite à alternativa**: o movimento operário europeu em crise. 2ªed. São Paulo: Boitempo, 2010.

BOLTANSKI, Luc; CHIAPELLO, Ève. **O novo espírito do capitalismo**. Tradução Ivone C. Benedetti; revisão técnica Brasília Sallum Jr. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2009.

BOLTANSKI, Luc; THÉVENOT, Laurent. *De la justification*. Les économies de la grandeur. Paris: Gallimard, 1991.

BRAVERMAN, Harry. **Trabalho e capital monopolista**: a degradação do trabalho no século XX. 7. ed. Rio de Janeiro: LTC, 2012.

CASTEL, Robert. **As metamorfoses da questão social**: uma crônica do salário. 10 ed. Petrópolis: Vozes, 2012.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. 6. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2012.

DUMONT, Louis. **Homo aequalis**. Paris: Gallimard, 1977.

ESPING-ANDERSEN, Gosta. O futuro do welfare state na nova ordem mundial. **Lua Nova**, n. 35, São Paulo, pp. 73-95, 1995.

FONSECA, Pedro C. D. Keynes: o liberalismo econômico como mito. **Economia e Sociedade**, Campinas, v. 19, n. 3 (40), p. 425-447, dez. 2010.

GOUNET, Thomas. **Fordismo e Toyotismo**: na civilização do automóvel. São Paulo: Boitempo, 1999.

GRAMSCI, Antonio. **Americanismo e fordismo**. São Paulo: Hedra, 2008.

GUIMARÃES, Sonia Maria. Fordismo e pós-fordismo. In: CATTANI, Antonio D.; HOLZMANN, Lorena. (Orgs.). **Dicionário de trabalho e tecnologia**. Porto Alegre: Ed. da UFRGS, 2006.

HARVEY. David. **Condição pós-moderna**: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. 23. ed. São Paulo: Edições Loyola, 2012.

HOBSBAWM, Eric. **Era dos Extremos**: o breve século XX: 1914-1991. São Paulo: Companhia das Letras, 1995.

HOLZMANN, Lorena; CATTANI, Antonio David. Taylorismo. In: CATTANI, Antonio D.; HOLZMANN, Lorena. (Orgs.). **Dicionário de trabalho e tecnologia**. Porto Alegre: Ed. da UFRGS, 2006, p.133-136.

MARSHALL, Thomas H. **Cidadania, classe social e status**. Rio de Janeiro: Zahar, 1967.

NARDI, Henrique Caetano. **Ética, trabalho e subjetividade**: trajetórias de vida no contexto das transformações do capitalismo contemporâneo. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2006.

NEFFA, Julio Cesar. Crisis y emergencia de Nuevos Modelos Productivos. **Los retos teóricos de los estudios del trabajo hacia el siglo XXI**. Buenos Aires: CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, p.39-70, 1999.

OHNO, Taiichi. **O sistema Toyota de produção**: além da produção em larga escala. São Paulo: Bookman, 1997.

POLANYI, Karl. **A grande transformação**: as origens de nossa época. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2012.

ROBERTS, Bryan R. A dimensão social da cidadania. In: **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, v.12, n.33, p.5-22, 1997.

SANTOS, Wanderley Guilherme dos. **Cidadania e justiça**. A política social na ordem brasileira. 2 ed., Rio de Janeiro: Campus, 1987.

TAYLOR, Frederick Winslow. **Princípios de administração científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1963.