

Sobre a sociologia do trabalho e (alguns dos) seus informantes: breves anotações teórico-metodológicas

Bruno Casalotti¹

Resumo

Atualmente, quando falamos em fazer uma pesquisa sociológica que tenha como recorte o tema da direção das empresas, muitos classificam esse tipo de produção como sociologia empresarial, sociologia das organizações, sociologia da gestão, ou ainda sociologia dos recursos humanos. A classificação em compartimentos temáticos é algo que faz parte de uma dinâmica própria da ciência. E isso pode acontecer tanto por razões metodológicas quanto por razões de natureza política. Longe de questionar essas razões, esse artigo pretende argumentar que algumas reflexões que, em princípio, estariam legadas a essas subdivisões, estão também umbilicalmente ligadas às discussões que permeiam a sociologia do trabalho em sua forma original. A sociologia do trabalho não é, pois, proveniente somente das narrativas e das experiências vivenciadas diretamente pelos trabalhadores. Ela deve abarcar também discussões mais amplas sobre as questões éticas, morais e ideológicas que permeiam o sistema produtivo e que, mais tarde, irão se traduzir em disciplinamento da força de trabalho e relações de poder e dominação no mundo corporativo. Para expor essas questões, tomaremos emprestada a noção foucaultiana de “sistema de pensamento” para expor possíveis correlações entre discurso e ação no que concerne aos processos de trabalho. Afinal, esse “sistema de pensamento” tem também correlação com os processos de subjetivação que se manifestam em todos os atores do mundo do trabalho – dirigentes ou dirigidos.

Palavras chave: sociologia do trabalho; metodologia qualitativa; pesquisa sociológica.

1. Prelúdio

O tema da direção das empresas capitalistas não é novo. De certa forma, alguns economistas do período avançado da primeira Revolução Industrial podem ser tidos como os pioneiros na teorização da organização e direção dos processos de trabalho no interior do modo de produção capitalista. Nesse sentido, Braverman (1981) elege autores como Andrew Ure e Charles Babbage como os primeiros peritos em gerência e direção empresarial. Não à toa, Ure e Babbage são os tributários de diversas informações valiosas que foram exaustivamente exploradas por Marx (2006) em *O Capital*, especialmente no capítulo XIII, *A maquinaria e a indústria moderna*, onde o pensador alemão se debruça sobre a fábrica e os processos de trabalho, não os tomando apenas como coisa de

¹ Bacharel em Ciências Sociais pela Universidade de São Paulo (USP) e mestrando em Sociologia pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS).

caráter técnico, mas também como fator de ordenamento social. Essa linha de raciocínio não é fortuita e, tampouco, deve ser vista como uma espécie de determinismo tecnológico e empresarial: os dilemas de organização e direção do processo produtivo são poderosas lentes que desvelam a produção e a reprodução da vida cotidiana e, assim, relações sociais e projeções de mundo que são essencialmente humanas. Para a sociologia, portanto, as formas organizacionais das empresas e os problemas de direção que delas decorrem não podem nunca ser um dado *a priori*. Igualmente, são produzidas a partir de concepções humanas e também surgem de relações sociais e em resposta às necessidades práticas da vida coletiva e dos seus respectivos processos de trabalho.

O mesmo poderia ser dito a respeito dos auspícios da ação social dos sujeitos ativos do empreendimento capitalista, fazendo com que eles tenham determinados padrões de pensar e de encarar a vida adequados ao exercício da direção empresarial. Aqui entrariam autores como Benjamin Franklin e William Petty que, a despeito de serem de um período anterior ao capitalismo das indústrias de larga escala, forneceram dados valiosos não só para Marx, mas especialmente para Max Weber. Em *A ética protestante e o “espírito” do capitalismo*, Weber (2004) discorre sobre a formação do moderno empresário capitalista a partir da figura do protestante ascético, o religioso que remeteu todas as esferas da sua vida, da sexualidade, da afetividade e dos desejos à ideia de ser “instrumento de Deus” no plano mundano. Deriva do postulado weberiano a percepção de como a noção de “vocação profissional”, peremptória para o ascetismo protestante, serve como chave para a compreensão do surgimento de uma racionalidade favorável ao exercício da direção empresarial, na medida em que tomou a atividade lucrativa do empresário como meio dele se certificar de seu estado de graça. Assim, para a sociologia, é igualmente importante a observação de como o *ethos* de determinados elementos culturais servem de estímulo para condutas de vida e suas correspondentes formas de justificação.

O que nos parece fundamental observar, todavia, é o papel que Franklin, Petty, e depois Ure e Babbage cumprem para a elaboração tanto de Marx quanto de Weber. Não se tratam aqui de meras referências teóricas, ou de anteparos metodológicos: mais do que isso, esses autores são *informantes* que fornecem

para ambos dados privilegiados de absoluta relevância. A literatura engendrada como aporte à direção empresarial cumpre, desde sempre, portanto, um papel muito significativo para o saber sociológico. São demonstrativos do “sistema de pensamento” de uma época, refletem (e ordenam) as práticas de determinados grupos sociais, e, por isso, são partes constitutivas de fenômenos de poder e de dominação. Nesse sentido, Collins (2009) chega a afirmar que Marx e Weber poderiam ser alocados numa mesma tradição sociológica, qual seja, aquela que ele chama de “tradição do conflito”. Através dessa tradição se erguem torres de observação de onde podemos apreender “a dinâmica da ideologia, e, da legitimidade, as condições de mobilização dos grupos de autointeresse e a economia da cultura” (idem, p.13). Sucede que, até aqui, “as ideias são armas e sua posse é determinada pela distribuição dos recursos sociais e econômicos” (ibidem).

Há, evidentemente, uma distinção muito preponderante entre Marx e Weber no tangente à discussão sobre o papel que compete às ideias na constituição da realidade social e das relações entre os seres humanos. Não nos cabe aqui fazer esse debate em profundidade, apesar de reconhecê-lo como importante para que não se perca de vista as diferenças entre um e outro. Mas o que se poderia tirar como lição de ambos é que o sociólogo não pode jamais reduzir as relações sociais à própria representação que os sujeitos fazem delas². Do contrário, como bem observa Bourdieu (*et al.*, 1999) o saber sociológico pouco diferiria do senso-comum e daquilo que ele chama de “sociologia espontânea”, sendo, ao fim e ao cabo apenas uma modalidade de senso-comum erudito. Assim, compreender sociologicamente o conjunto de ideias de um determinado grupo social e de uma determinada época, pressupõe, antes de mais nada encarar com distanciamento e estranhamento as representações que os indivíduos fazem de si próprios, sob o risco de incorrer em qualquer tipo de artificialismo prático.

² Assim Marx, por exemplo, opunha-se a Max Stirner em *A ideologia alemã*: “Sancho não deseja que dois indivíduos estejam em ‘contradição’ entre si, como burguês e proletário [...], mas gostaria de vê-los estabelecer uma relação pessoal de indivíduo a indivíduo. Não considera que, no quadro da divisão do trabalho, as relações pessoais se tornem, necessária e inevitavelmente, relações de classes e se cristalizem como tais; assim, todo o seu palavrório reduz-se a um desejo piedoso que ele pensa concretizar exortando os indivíduos dessas classes a expulsar de seu espírito a ideia de suas ‘contradições’ e de seu ‘privilégio’ particular [...] Para destruir a ‘contradição’ e o particular’, bastaria modificar a ‘opinião’ e a ‘vontade’” (*apud* Bourdieu, et.al., 1999, p.29).

Aqui está o fio condutor da teoria de Durkheim (1999) que, ao discorrer sobre o seu conceito de *consciência coletiva*, acaba por se tornar igualmente importante para o avanço de nossa compreensão: para observar as representações que os indivíduos fazem de si mesmos e, portanto, o conjunto das normas que se difundem no substrato da coletividade social, devemos tomá-lo também como fato social. Se pudermos aproximar, em alguma medida, a noção ilustrativa de “sistema de pensamento” aos estudos durkheimianos, compreendendo-o não só como algo concernente ao domínio exclusivo das subjetividades – ou seja, que ela não se resume a uma espécie de domínio psíquico³ específico de cada indivíduo – mas, igualmente, como elemento correlacionado às dimensões de uma “alma coletiva”, então poderemos dizer que é ele também um fato social. É, portanto, matéria de assunto da sociologia: é produzido pelas relações sociais, possui razões para surgir e para se conservar que lhe são muito caras, e, mais importante, se coaduna diretamente às formas históricas dos imperativos que operam sobre a sociedade. Isso nos importa, pois o uso que Marx e Weber fazem de seus *informantes* aos quais nos referimos não seria efetivo se eles os reduzissem apenas a agitadores e publicistas de pré-noções e pré-conceitos. Pelo contrário, as palavras de Franklin, Petty, Ure e Babbage são a verbalização explícita dos fenômenos sob os quais ambos os pensadores alemães se debruçaram.

Toda essa discussão é de extrema importância pois, na tradição sociológica, noções como ética, ideologia e moral estão sempre presentes desde os clássicos, e fazem parte daquilo que temos chamado de “sistema de pensamento”. Assim, faz-se necessário uma breve discussão em torno desses conceitos, especialmente aquele que aqui nos interessa: o “sistema de pensamento”. A partir dos elementos levantados pelos clássicos da sociologia, compreendemos esse sistema como uma forma de consciência social (e sua correspondente discursividade) que, por sua vez, ganha um papel especial nas modernas sociedades capitalistas. Esse, certamente, não é o único tipo de consciência relevante para compreender as relações sociais, mas entendemos que ele é

³ Esse é o sentido da crítica que Durkheim (1999, p.363) dirige a Spencer, quando diz que: “Os fatos sociais não são o simples prolongamento dos fatos psíquicos: os segundos, sim, é que, em grande parte, não são mais que o prolongamento dos primeiros no interior das consciências. Essa proposição é importantíssima, pois o ponto de vista contrário expõe a cada instante o sociólogo a tomar a causa pelo efeito e vice-versa”.

importante para os estudos referentes ao trabalho. Isso porque ele se associa a um tipo de racionalidade⁴ presente no âmbito da economia e da divisão social do trabalho. Ressalte-se que, a partir dessa perspectiva, o “sistema de pensamento” não é um conjunto de ideias arquitetadas meticulosamente por um pequeno e seleto grupo de dominadores que buscam se apoderar do mundo. É, assim, algo que só se revela a partir da existência de um tecido social amplo e articulado, sujeito às transformações históricas e à elaboração de consensos que operam sob o cunho de processos de legitimação e de justificação.

Num primeiro momento, o termo “sistema de pensamento” pode parecer limitante para o nosso argumento. Isso porque a ética, a ideologia e a moral não estão restritas à dimensão do pensar: estão também inseridas na dimensão da ação e, principalmente, na da interpretação. Nesse caso, tomamos o conceito de pensamento não somente como a atividade cognitiva propriamente dita, mas sim como um sistema mais geral de discursos. No entendimento de Foucault (1969), os discursos são conjuntos de enunciados que se apoiam numa mesma formação discursiva, ou seja:

A lei dos enunciados e o fato de pertencerem à formação discursiva constituem uma e única mesma coisa; o que não é paradoxal, já que a formação discursiva se caracteriza não por princípios de construção, mas por uma dispersão de fato, já que ela é para os enunciados não uma condição de possibilidades, mas uma lei de coexistência, e já que os enunciados, troca, não são elementos intercambiáveis, mas conjuntos caracterizados por sua modalidade de existência. (FOUCAULT, [1969] 2002, p. 135)

⁴ Em relação ao capitalismo ocidental moderno, Weber definirá que este faz parte de um tipo muito particular de racionalismo, ao qual Souza (2006, p.9) indica como sendo um "racionalismo da dominação do mundo", qual seja, um racionalismo instrumentalizado que leva aos indivíduos a perceberem o mundo em que vivem como “coisificado”. Uma vez coisificado, o mundo torna-se objeto através do qual os indivíduos constroem meios para atingir fins como o poder e o enriquecimento. O “racionalismo prático” do trabalho (entendido aqui como um tipo de conduta que reporta conscientemente o mundo aos interesses intramundanos do *eu individual*) não pode ser explicado satisfatoriamente somente a partir da noção iluminista de “livre arbítrio”, amplamente difundida no contexto concorrencial do mercado. Há ainda que se investigar como esse tipo de conduta foi fertilizado. Segundo Weber (2004, p.68), o livre arbítrio não é, por si só, o solo no qual se engendrou a relação do ser humano com sua “vocação profissional” (voltada para a atuação no mercado) entendida como missão, exatamente como dela precisa o capitalismo.

De forma que o discurso não se constitui como simples junção sequencial de palavras, mas sim um conjunto de regras subjacentes e históricas, determinadas espacialmente e temporalmente. Todavia, posto que compreendemos que o discurso não é apenas enunciação, mas também legitimação, a *sociologia da crítica* tal qual proposta por Boltanski (1999) também nos é útil. A perspectiva da sociologia da crítica nos parece complementar ao argumento foucaultiano, uma vez que problematiza o papel que cumprem os mecanismos de justificação na correlação de forças entre a sua probabilidade de se manter como consenso, e sua capacidade de ser resistente às críticas antissistêmicas. A exemplo do que já salientamos aqui, Boltanski e Chiapello (2009) também tomam como *informantes*, os autores que se dirigem para o exercício da direção empresarial, e através dele procuram discorrer sobre como a atividade gerencial voltada para a acumulação de capital reinventa sua própria autoimagem e o seu sentido ideológico a partir da cooptação de léxicos discursivos que antes lhes eram dirigidos sob forma de crítica. Isso, em grande medida, é um elemento que garante às transformações ideológicas que ocorrem paralelamente à reestruturação produtiva dos fenômenos econômicos a possibilidade de se estabilizarem, fornecendo-lhes coesão e sustentação.

Por essas razões, trabalhar com a observação do mundo do trabalho faz com que inevitavelmente tenhamos que percorrer toda essa discussão que é tão cara à sociologia. Ao pesquisador cabe saber se posicionar nesse debate, fazendo com que sua pesquisa não seja meramente descritiva, mas sim algo que caminha por quadros teóricos mais gerais. A compreensão sociológica da direção empresarial permite que não se perceba vulgarmente o seu “sistema de pensamento” como um palavrório voltado somente para ocultar interesses materiais incessantemente desmentidos pelas práticas, mas sim o sentido do complexo de crenças compartilhadas, inscritas em instituições, implicadas em ações (de cooperação e de conflito), em noções de ser e de dever ser e, portanto, ancoradas na realidade. A profusão de ideias e valores concernentes aos auspícios da direção empresarial no conjunto da sociedade civil, isto é, a legitimação do produtivismo não apenas no mundo propriamente do trabalho, mas também nas outras esferas da vida social, revela dinâmicas de poder e de

dominação através da corrosão das delimitações inscritas no espaço da produção capitalista⁵ e no espaço da circulação e da vida social.

Essas lições são importantes pra a abordagem teórico-metodológica que o pesquisador utiliza para dar forma ao conhecimento sobre a realidade que observa. Ao versarmos sobre o “sistema de pensamento” dos atores sociais que participam dos fenômenos do mundo do trabalho, as abordagens qualitativas são importantes ferramentas, na medida em que elas permitam indagar e proporcionar questionamentos acerca de seus limites e possibilidades. As pesquisas qualitativas são, em geral, aquelas que privilegiam a observação de micro-processos, sendo caracterizadas pela heterodoxia no momento da análise. Nesse tipo de abordagem, é ressaltado o exercício da intuição e da imaginação pelo sociólogo, “num tipo de trabalho artesanal, visto não só como condição para o aprofundamento da análise, mas também — o que é muito importante — para a liberdade do intelectual” (MARTINS, 2004, p.289). Assim, entendemos que as metodologias qualitativas oferecem ao pesquisador um leque amplo de táticas que lhe permitem captar, sob diferentes ângulos, o impacto que processos macro-sociais causam nos processos de subjetivação, de forma a dar mais clareza e evidência ao sentido processual dos fenômenos sociais.

Selecionar boas fontes emuladoras dos discursos e dos micro-processos sociais torna-se um desafio à parte, ainda mais no tempo em que vivemos, tido por muitos como “era da informação” ou “era do conhecimento”. O avanço nas tecnologias de informação e comunicação faz com que uma pesquisa que tenha como abordagem a análise de discurso deva ser precedida por um bom recorte da área temática da pesquisa. No caso da sociologia do trabalho, esse recorte deve, antes de tudo, ser precedido por uma contextualização histórica e conjuntural do objeto a ser analisado. Esse é o lugar que fica reservado pra aquilo que os pesquisadores do ramo chamam de paradigmas ou modelos orgânicos do sistema produtivo. A seguir, apresentaremos uma breve retrospectiva desses paradigmas, observando como alguns teóricos eminentes

⁵ É o que faz Gramsci (2002) no §17 do caderno 13 do cárcere, escrito entre 1932 e 1934, ao criticar as concepções que acabam por fazer uma dissociação entre estrutura e superestrutura. Ao se olhar só para a estrutura, tem-se excesso de “economicismo” (no qual superestimam-se as causas mecânicas); ao se olhar só para a superestrutura tem-se excesso de “ideologismo” (no qual superestimam-se os atributos voluntaristas das ideias). Não atentar-se para isso pode levar ao erro, muitas vezes cometido, de não se considerar a unidade orgânica dos movimentos de transformação nos modelos de acumulação capitalista e os paradigmas de organização do sistema produtivo a que correspondem.

da área interpretaram as questões decorrentes desse debate. Igualmente, iremos observar como se muniram dos dados a partir de seus informantes, tecendo importantes considerações sobre os fenômenos que observavam. Em tempo: não trata-se aqui de iniciar qualquer tipo de nova discussão. Os elementos que aqui estão dispostos não representam qualquer novidade para o conhecimento sociológico. Trata-se apenas de fazer um desenho mais claro de possíveis indicativos teórico-metodológicos para aquilo que julgamos ser uma boa pesquisa sobre o mundo do trabalho.

2. A questão colocada a partir do taylorismo e do fordismo

A análise do pensador italiano Antonio Gramsci sobre os modelos taylorista e fordista, consagrada no seu texto *Americanismo e Fordismo* de 1934 (Gramsci, 2007), é enfática: o espaço intramuros da linha de produção revela os instrumentos sistêmicos de coerção social e os valores generalizados pela sociedade civil. “A hegemonia vem da fábrica”, dirá, pois, Gramsci. Dessa forma, a lógica fabril torna-se elemento nodal da sociedade, amarrando suas instituições e integrando diferentes esferas de poder e dominação – mesmo aquelas que não estão circunscritas no espaço fabril – à lógica do capital. Nesses marcos, o desenvolvimento do imperativo de racionalização do trabalho caracteriza-se como um dos maiores fenômenos sociais do século XX. Inicialmente apresentada como um conjunto de inovações técnicas formuladas por Frederick W. Taylor, e, depois, aprimoradas e aplicadas por Henry Ford em seu complexo industrial nos EUA, o taylorismo/fordismo tornou-se paradigma de organização da sociedade moderna podendo ser abordado em duas instâncias distintas: no controle da linha de produção e no âmbito das dimensões macroeconômica e social, como bem salienta Holzmänn (2011a).

As crises políticas e econômicas que o capitalismo enfrentava na passagem do século XIX para o século XX, bem como o impacto político mundial da Revolução Russa de 1917, demandaram do capital uma resposta no nível da mudança dos padrões de acumulação e de organização da força-de-trabalho, mas também no que tange ao avanço da racionalidade técnica e produtivista em forma de hegemonia sobre os diferentes âmbitos da vida social. Em termos macroeconômicos, a reestruturação produtiva desse período é subjacente à

passagem do capitalismo liberal para o capitalismo monopolista, ou para aquilo que Gramsci (2007) caracteriza como a passagem do velho individualismo econômico para a economia programática. O taylorismo e, depois o fordismo foram repostas dadas pelo capitalismo norte-americano para alavancar essa passagem. A despeito de suas diferenças, ambos fazem parte de um mesmo escopo de racionalização do trabalho, e por isso nos remetemos aqui ao fenômeno apenas como *paradigma taylorista/fordista*. De acordo com Harvey (1989), a produção e o consumo de massa, condicionados pelo taylorismo/fordismo, deram origem a um novo sistema de reprodução da força de trabalho, novas políticas de controle da produção e direção empresarial, e uma nova mentalidade. Em suma, uma nova sociedade, padronizada e racionalizada onde os novos métodos de trabalho tornam-se indissociáveis de um tipo específico de encarar a vida.

Do paradigma taylorista/fordista emerge um “sistema de pensamento” fundado em princípios racionais de ordenamento do mundo do trabalho (a “gerência científica”), cujos axiomas de organização científica do sistema produtivo tiveram papel ativo no campo empresarial como vetores estruturantes do exercício da direção no espaço organizacional das empresas. Uma análise premente sobre o tema é a de Braverman (1981) que observa que a emergência dessa gerência tinha como objetivo controlar o processo de trabalho através do *controle das decisões* que são tomadas no decorrer das etapas da produção, incorrendo em uma separação entre execução e concepção: a primeira ficaria sob responsabilidade dos trabalhadores, e a segunda seria função da gerência. Deriva disso que a “gerência científica” expropria os trabalhadores de seu acervo tradicional de conhecimento sobre o processo produtivo. Implica-se aqui em uma desumanização do processo de trabalho (através de sua simplificação pormenorizada), na qual os trabalhadores ficam reduzidos quase ao nível de trabalho em sua forma animal. Não à toa, Taylor é o *informante* de Braverman, o qual o considera como verbalizador explícito do modo de produção capitalista, na medida em que ele não mede palavras para defender a total adesão do trabalhador a uma nova forma de assimilar a dominação da autoridade fabril.

Acreditava-se que essa “gerência científica” prometia muito às sociedades em seu conjunto, posto que pretendia promover a riqueza material e a harmonia social ao mesmo tempo. Conforme observa Bendix (1966) a crença geral era a

de que a cientifização do trabalho colaboraria com a criação de uma maior cooperação entre dirigentes e dirigidos, uma vez que apartaria as relações trabalhistas do personalismo e do juízo arbitrário – sem prescindir das hierarquias – livrando a direção empresarial de métodos tidos como antiquados e autoritários. Desse modo, o taylorismo/fordismo tinha como objetivo “eliminar” o exercício da autoridade personalista no interior das empresas, fazendo com que tanto empresários quanto trabalhadores se submetessem por igual às regras, à disciplina e à especialização das funções. Estas regras, por sua vez, não seriam arbitrárias, posto que determinadas de um lado por princípios imparciais (e não pela vontade própria de quem exerce a autoridade) e, de outro, por referências a um tipo de ideal com tinturas cívicas, que enfatiza a solidariedade institucional, a socialização da produção em massa, e a colaboração entre as grandes empresas e o Estado⁶ com o objetivo de se voltar ao bem comum.

Nesse contexto, a noção de que os dirigentes possuíam uma superioridade em relação aos seus subordinados era indiscutível (Bendix, *idem*, 1966). Entretanto, essa superioridade deixou de ser apenas um motivo de celebração para se tornar também matéria de discussão entre o empresariado. Segue-se a isso que, no decorrer da história do taylorismo/fordismo, os problemas de uma direção empresarial eficiente foram objeto de uma atenção cada vez maior. Desse processo, deriva um “sistema de pensamento” de novo tipo, que busca articular novos valores e virtudes. Em uma interessante comparação entre a literatura empresarial do século XIX e a da década de 1920 a partir de uma perspectiva weberiana histórico-comparada, Bendix (*ibidem*, 1966) observa que qualidades como laboriosidade, ordem, cálculo, prudência, pontualidade e perseverança (qualidades individuais, que dizem respeito à execução das tarefas de um indivíduo isolado) passam a dar lugar a qualidades de um dirigente em cooperação com seus subordinados, tais quais honestidade, honradez, “disposição para aprender com seus subordinados” e “ansioso por vê-los se

⁶ Em princípio o corporativismo que caracteriza o taylorismo/fordismo foi pensado a partir dos velhos valores econômicos liberais de livre-mercado e não-intervenção. Mas, o contexto do pós-guerra viu o taylorismo/fordismo se aliar firmemente ao keynesianismo e ao Estado de bem-estar social, o que, como observa Harvey (1989) não se deu de forma totalmente pacífica. Outrossim, dependeu de uma série de compromissos entre os principais atores do poder político e do empresariado, com o objetivo de se estabelecer um consenso sobre as bases do novo padrão de acumulação de capital. O que se segue a isso é a chamada *Golden Age* (Era de Ouro) da história do desenvolvimento capitalista.

desenvolver”, sendo por isso digno de sua posição hierárquica na estrutura organizacional.

Num sentido similar, Boltanski e Chiapello (2009) chegam a sugerir que há um segundo “espírito” do capitalismo nesse período histórico, cujos auspícios recaem menos sobre a figura do empresário individual (desbravador, pioneiro) e mais sobre o conjunto da organização. Essa caracterização tem como figura heroica o próprio diretor (dirigente empresarial) que, diferentemente do empresário-empreendedor de *A ética protestante e o “espírito do capitalismo”*, que tem por princípio a busca pela riqueza pessoal, é orientado pela vontade de aumentar ilimitadamente o tamanho da empresa que dirige. A consequência desse “espírito” é, além da produção em massa padronizada e a organização racional do trabalho, a ampliação dos mercados através do uso intensivo da propaganda e do marketing de larga escala. Decorre disso que o corolário do dirigente empresarial do paradigma taylorista/fordista é o consumo de massa: a sua marca principal é a eficiência na missão de atingir esse objetivo que, por sua vez, é o elemento que unifica o regime de acumulação capitalista do período ao *ethos* do modo de regulamentação social e política a ele associado.

3. Pós-fordismo e os arautos do fim das hierarquias

O período que abrange meados da década de 1960 até 1973 tornou cada vez mais evidente a incapacidade do taylorismo/fordismo garantir por longo prazo a estabilidade do sistema produtivo em escala mundial. Segundo Harvey (1989), esse período é marcado por um choque entre a rigidez dos investimentos de capital fixo (no âmbito da produção em massa) e uma demanda emergente por flexibilidade no planejamento das plantas produtivas. Isso, somado ao esgotamento do acordo de *Bretton Woods* e à crise do petróleo de 1973, impôs à agenda da economia global o reordenamento do sistema produtivo, colocando em movimento uma série de processos que solaparam as principais bases do compromisso taylorista/fordista. Desse contexto, surge um novo padrão de acumulação de capital e um novo paradigma de organização do mundo do trabalho. Entra em cena aquele que é conhecido como sistema flexível, influenciado, dentre outros, pelas ideias do engenheiro japonês Taiichi Ohno, e que se convencionou chamar de toyotismo. Assim, o toyotismo é um modelo

orgânico da reestruturação produtiva da economia global, sendo um dos pontos de partida de um “sistema de pensamento” que fundamenta a gestão das empresas em tempos atuais. Ohno, para todos os efeitos, é o *informante* deste complexo.

Em termos produtivos, o sistema flexível promove a substituição da fabricação de grandes lotes massificados de produtos idênticos por lotes menores de produtos diferenciados, com sua demanda particular muitas vezes definida mais pela encomenda do que pelo escoamento de grandes volumes de mercadorias em bloco, buscando atender à diversificação de um mercado em rápido processo de transformação. Como parte dessa nova estratégia, o capital articula uma malha de redes de empresas fornecedoras e subcontratadas que entregam os componentes que produzem às montadoras, de acordo com o ritmo da produção destas. A produção, por sua vez, é programada segundo a demanda do mercado consumidor, dispensando a necessidade de grandes espaços para a estocagem de peças e de componentes. No interior das fábricas, um sistema de comunicação visual informa o andamento da produção e a requisição de partes e componentes a serem montados⁷.

Do sistema flexível, sobressai um tipo de direção empresarial que se volta atentamente para as constantes inovações organizacionais e para a rápida adaptação das empresas frente ao dinamismo veloz e “autofágico” dos mercados. Para elucidar suas ideias, Ohno (1997) faz uma analogia desse novo tipo de dirigente com um jogador de xadrez, que sabe articular os movimentos no tabuleiro de forma a aumentar a eficiência das empresas. Em função disso, Coriat (1994) interpreta que a flexibilização demanda uma gestão empresarial que “administra com os olhos”, observando com muita precisão quais são as competências de seus subordinados, objetivando ter a perspicácia de saber com exatidão qual é o caminho das posições que eles devem percorrer no espaço organizacional das empresas – daí a analogia da firma com um tabuleiro de xadrez. Ao contrário do paradigma taylorista/fordista, o que está em jogo nessa

⁷ Como aponta Holzmann (2012, p.29): “Em relação ao processo de trabalho, a norma de um trabalhador/um posto de trabalho dá lugar ao trabalho em equipe, sendo o grupo responsável pela operação e supervisão de um conjunto de máquinas, o que requer trabalhadores com múltiplas habilidades, polivalentes. [...] No toyotismo, a complexa e hiperdimensionada estrutura hierárquica do fordismo cede lugar a uma estrutura mais enxuta, com número menor de níveis, o que facilita a circulação de informações no interior da empresa.”

ideologia empresarial não é uma moralidade de desenvolvimento da sociedade como um todo, nem uma orientação geral voltada para a harmonia social, mas sim a elaboração de rápidas estratégias de sobrevivência diante das constantes transformações do mundo dos negócios⁸. Como bem observado por Boltanski e Chiapello (2009, p.85), na dificuldade de se remeter ao bem comum para respaldar as novas metodologias organizacionais, é recorrente observar que a transmissão dos modos operatórios nos manuais de gestão das empresas “é exaltada por um estilo lírico e até heroico”, ou então “apoiada por referências numerosas e heteróclitas a fontes nobres e antigas, tais como o budismo, a Bíblia, Platão ou a filosofia moral contemporânea (Habermas, em especial)”.

De qualquer modo, o pano de fundo apologético dos sistemas flexíveis, vai ao sentido de afirmar que a flexibilização da produção permite aos envolvidos no processo formas de trabalho mais “criativas”, nas quais as novas tecnologias utilizadas permitem um sentido mais participativo e menos alienado. Há, por consequência, um pretenso achatamento das estruturas hierárquicas dentro das empresas: a hierarquia passa a ser uma forma de coordenação que deve ser abolida, por basear-se na dominação (BOLTANSKI & CHIAPELLO, 2009). Entretanto, conforme alertado por Boltanski e Chiapello (idem, 2009, p.98), “a rejeição à hierarquia, nos anos 90 [...], é mais impressionante porque os leitores dos autores [da literatura empresarial] em questão são essencialmente constituídos por executivos de grandes grupos e de multinacionais, que, apesar de todos os esforços, dificilmente prescindirão de hierarquias”⁹. Diante dessas contradições, resolver o problema espinhoso da direção empresarial torna-se questão importante. Na medida em que surge a imagem mítica de uma empresa

⁸ Os participantes do jogo concorrencial deixarão de ser - conforme advogam – algumas centenas de milhões de pessoas e logo passarão a ser vários bilhões (Thurow, 1997). Com essa imagem em vista, os ideólogos do empresariado transformaram a concorrência implacável em ponto central de sua argumentação, principalmente porque a desaceleração da acumulação capitalista no pós-1973 e o aumento do desemprego em muitos países norte-ocidentais reforçam a convicção de que a luta econômica se tornou mais difícil e impiedosa.

⁹ O mito do trabalhador autogerido e do achatamento das hierarquias nas empresas se concatena diretamente com o receituário da ideologia neoliberal, na medida em que anuncia apologeticamente o fim na luta de classes. Com o advento da queda do muro de Berlim e do fim da URSS, alguns teóricos – encabeçados especialmente por Francis Fukuyama – retomaram a chamada tese do “Fim da História”. Essa teoria sustenta, como o próprio nome sugere, o fim dos processos históricos marcados pela transformação das estruturas macro-sociais, uma vez que os antagonismos e as contradições de classe teriam supostamente se encerrado.

com trabalhadores autogeridos, surge a necessidade de se repaginar a autoridade. É então que entram em cena os “líderes” e suas “visões”. Com efeito, é comum observar na literatura empresarial a transmutação do termo “diretor” para “liderança” (“liderança estratégica”, “liderança participativa”, dentre outras variantes). A principal virtude desse tipo de direção é saber mobilizar os seus subordinados através do estímulo com “a pujança e o entusiasmo de sua visão, dando aos outros a ideia de que estão fazendo algo importante e que podem se orgulhar de seu trabalho” (MOSS KANTER, 1989, p.31).

Convencer os subordinados de que estão “fazendo algo importante” nos diz muito sobre os processos de subjetivação que acompanham a metodologia utilizada pela direção empresarial do sistema flexível. Uma vez que as peças do tabuleiro são constantemente movimentadas, é preciso uma estratégia contínua de mobilização do “entusiasmo” dos subordinados; é preciso um sentido compartilhado nas metas que são colocadas pela direção, de maneira que se garanta a adesão de todos. Uma vez que esse “sistema de pensamento” de novo tipo coloca uma tônica especial na polivalência e na autonomia, a tática do novo dirigente empresarial é a “produção enxuta” (*lean production*) que, em oposição à padronização da produção em massa típica do paradigma taylorista/fordista, insiste no desenvolvimento e na comercialização de bens incessantemente renovados e, numa escala menor (mas não menos importante), em serviços personalizados de acordo com os anseios do cliente individual. O dirigente empresarial dos tempos atuais é, antes de tudo, um indivíduo que sabe se aproximar de desejos: tanto dos desejos de seus subordinados (para fazer com que estes se engajem no processo) quanto dos desejos de sua clientela (o que inspira uma produção em pequenas séries de uma variedade cada vez maior de bens, continuamente renovados).

4. Conclusão

No debate da sociologia do trabalho, as considerações sobre os paradigmas de organização do trabalho estão intimamente relacionadas com um questionamento dos limites, da persistência ou das rupturas com o taylorismo/fordismo. Embora o toyotismo, tal qual exposto por Taiichi Ohno, contenha projeções de extrema importância, cujo alcance certamente é

comparável a muitas das ideias de Taylor e de Ford, há um debate muito rico sobre como denominar o paradigma pós-fordista: acumulação flexível, sistema flexível, produção enxuta, dentre outras possibilidades. Dado o alcance deste artigo, não se trata aqui de retomar este debate. O que nos interessa levar em conta, entretanto, é que ambos os paradigmas são fenômenos de um mesmo movimento do capitalismo de reordenar os fluxos de investimento em capital variável e da circulação de capital. A análise de Harvey (1989, p.150) sobre o sistema flexível caminha nesse mesmo sentido, o que faz o autor concluir – contra os prenúncios de que a economia estaria se fragmentando e se tornando desorganizada – que o mais importante de observar na atual situação é o modo “como o capitalismo está se tornando cada vez mais organizado *através* da dispersão, da mobilidade geográfica e das respostas flexíveis nos mercados de trabalho, nos processos de trabalho e nos mercados de consumo”. Dessa maneira, compreendemos que apreender as bases das grandes mudanças no “sistema de pensamento” dos dirigentes empresariais nas últimas décadas passa por compreender não só o que se pode extrair dos manuais de gestão e da normatividade técnica que percorre a literatura especializada, mas também todo o contexto político, social e econômico em que estão inseridos.

Em nossa opinião, isso se faz necessário por uma razão muito simples: ao adentrar nessa temática, tomando como foco de análise a gestão empresarial e as inovações organizacionais, o pesquisador deve passar por uma discussão sobre os possíveis grupos da sociedade com os quais podemos correlacionar esses fenômenos. Esse debate é muito caro à sociologia, e versa desde sempre sobre as múltiplas dimensões do conjunto de ideias e valores de um campo ou de uma classe social. Não à toa, aqueles que temos chamado de *informantes* da ideologia empresarial trazem respostas sobre temas como auto-realização no trabalho, sucesso nos negócios e, ainda que sub-repticiamente, ascensão social. A teorização sobre as posições de poder e dominação no mundo do trabalho possuem como *célula mater* o debate sobre estratificação social, e, por isso, essa é uma questão pela qual uma boa pesquisa sociológica sobre o mundo do trabalho deve perpassar. Ressaltamos, no entanto, que as análises sobre estratificação social precisam, em nossa opinião, ser coerentes com a observação empírica, e isso se faz necessário para que não se caia naquilo que Bourdieu (*et.al.*, 1999, p.14) chama de “tentação sempre renascente de

transformar os preceitos do método em receitas de cozinha científica ou em engenhocas de laboratório”, o que só podemos evitar através de uma intensa *vigilância epistemológica*. *Empiria* e *episteme*, nesse caso, são indissociáveis.

A “vigilância epistemológica” bourdieusiana leva-nos a questionar até que ponto o que temos chamado de “sistema de pensamento” pode representar apenas uma parte superficial deste problema, posto que se localiza apenas no seu plano discursivo. Na medida em que discorremos sobre a discursividade dos fenômenos sociais, por vezes damos demasiada atenção à consciência nos termos das representações que fazemos do mundo e das coisas. O que a sociologia contemporânea nos diz, especialmente depois de Bourdieu, é que o mundo social não opera somente em termos de consciência. Dessa forma, objetamos que os imperativos sistêmicos que pesam sobre os atores não bastam, por si só, para explicar o seu empenho e a sua coesão. O imperativo deve ser assimilado e naturalizado, e esse foi o papel que a sociologia de Bourdieu (1989; 2007), atribui às noções de *habitus*, *doxa* e às disposições duráveis. Por essa perspectiva, se o capitalismo sobrevive e prossegue ampliando os seus limites, é porque pode amparar-se no *habitus* e nas representações (capazes de guiar a ação dos sujeitos) interiorizadas e compartilhadas.

Entretanto, em nossa opinião, essas objeções não são suficientes para “matar” a importância de conceitos como ética, moral e ideologia para a sociologia. As representações não dão conta de todo o processo fenomênico, mas elas estão lá e seguem tendo sua lógica. Se elas são apenas parte da superfície, ao menos poder-se-ia dizer que elas são um importante primeiro passo para a análise de um fenômeno social. Segundo Boltanski e Chiapello (2009, p.41), tais representações se expressam em argumentos que são aceitos “como pacíficos por um número bastante grande de pessoas, de tal modo que seja possível conter ou superar o desespero ou o niilismo que a ordem capitalista também não para de inspirar”, ressalte-se, não só pelos oprimidos, mas também, às vezes, aos que têm a incumbência de manter a ordem hegemônica e transmitir seus valores. Daí decorre o que os autores chamam de “o novo espírito do capitalismo”: o novo conjunto de crenças associadas à ordem capitalista que contribuem para justificar e sustentar essa ordem, legitimando os modos de ação e as disposições coerentes com ela. Para Boltanski e Chiapello (idem, 2009, p.41) essas crenças e justificações habilitam a sociologia a versar sobre

conceitos como *moral hegemônica* ou *ideologia dominante*, contanto que se renuncie a ver nesses termos apenas um subterfúgio dos dominadores para garantir a submissão dos dominados. Assim, reconhece-se que a maioria dos atores do processo – tanto os fortes como os fracos – amparam-se nas mesmas bases para apreender o funcionamento do sistema, bem como as suas vantagens e as servidões da ordem na qual estão inseridos.

Analisar o fenômeno da gestão empresarial sob essa perspectiva, portanto, fornece o indicativo de abrir uma página que sucede a identificação do “sistema de pensamento” que perpassa por seus diferentes modos operatórios, qual seja, a das disposições subjetivas e sistemas de ação dos indivíduos que elas legitimam. Abrir essa página deve ser parte das ambições de um pesquisador, e esse é o nosso indicativo. Por ora, entretanto, limitamo-nos a observar que, face às desigualdades na distribuição de recursos (materiais e imateriais), os apologistas do empresariado se veem obrigados a recorrer a discursos que tornem justas as diferenças entre os campos e as distâncias entre as classes sociais e, igualmente, as posições de poder e de dominação no mundo do trabalho. Tais discursos se expressam na gestão empresarial dos tempos atuais, na medida em que procuram demonstrar que o enriquecimento está sempre associado à vontade do próprio indivíduo concretizada em seu mérito pessoal e suas realizações bem-sucedidas. A propaganda empresarial entende *a priori* que todos têm as mesmas oportunidades, e partem sempre de um mesmo ponto. Segundo essa assertiva, quem desponta na corrida do mercado é porque teve uma virtuosa “visão estratégica” e capacidade de liderar. No outro lado da moeda, quem ficou para trás é porque se acomodou, se conformou com pouco e não optou por superar sua própria situação. Isso se evidencia pelo abuso de expressões como “lideranças” na literatura de gestão empresarial. Nesse cenário, a noção de meritocracia opera como um axioma que se articula com a individualização das competências, o que, conforme Boltanski e Chiapello (2009, p.279) “tende a fazer de cada indivíduo o único responsável por seus bons e maus resultados”.

Na atual conjuntura, a legitimidade é baseada na liberdade e igualdade dos indivíduos e o poder não se manifesta abertamente como outrora. A respeito disso, Souza (2009) faz uma interessante observação: antigamente, pertencer a determinada família e classe social dava a garantia, aceita como tal, de que os

privilégios eram “justos” porque fatalmente espelhavam a superioridade dos bem-nascidos. Atualmente, as posições de poder continuam a ser transmitidas em grande parte por herança familiar e de classe, mas sua aceitação depende de que os mesmos tenham a aparência de produto do “talento” especial e do “mérito” dos indivíduos privilegiados. Existiria, na atual conjuntura, uma “igualdade de oportunidades” para todos. Se pudermos usar essa linha de raciocínio para fazer reflexões acerca do mundo do trabalho, então podemos sugerir que as premissas da autoridade dos líderes empresariais que resultam disso não seriam “desigualdades fortuitas”, como no passado, com a predominância do status de sangue e da herança familiar, mas sim “desigualdades justas” derivadas do esforço e desempenho diferencial dos próprios indivíduos. No contexto da reestruturação produtiva, novos princípios orientados para o sucesso acompanham o estabelecimento da discursividade que aponta para um novo sistema de valores no qual as pessoas poderão apoiar-se para fazer julgamentos morais, exaltar o sucesso, condenar (e, muitas vezes, criminalizar) a pobreza, justificar as posições de poder, e legitimar as desigualdades. Uma vez concretizados, esses valores tornam-se axiomas do receituário empresarial o que, em nosso ver, torna o tema um interessante campo de exploração pela sociologia do trabalho (e não só por áreas temáticas como a sociologia das organizações, a sociologia da gestão ou a sociologia dos recursos humanos).

Epistemologicamente, entretanto, o pesquisador não deve apreender tais axiomas partindo do pressuposto de que eles fazem parte de uma espécie de “falsa consciência” que é desmascarada através do acesso a uma verdade absoluta. Nesse caso, a mensagem subjacente seria a de que compreender o “sistema de pensamento” é algo que só seria possível através de leituras estritamente científicas ou por parte de pretensos “sábios” que estão acima do bem e do mal. Discordamos dessa forma de encarar a relação entre o “sistema de pensamento” dos sujeitos, discurso e realidade social. Esse sistema não é apenas uma ilusão que se faz de uma determinada situação; ele está, de alguma forma, inscrito nessa situação, e orienta comportamentos e ações não só dos grupos dirigentes, mas, de um modo geral, também daqueles que são dirigidos no processo produtivo. Eis porque captar tais axiomas é algo que faz sim parte do domínio da sociologia do trabalho. Retomando a argumentação inicial deste

artigo, a percepção dessa apreensão geral pode ficar prejudicada quando do compartimento e da fragmentação das abordagens teóricas. A análise destes fenômenos, como um todo, torna-se mais completa na medida em que ela puder abarcar não só as vivências e as experiências protagonizadas diariamente pelos trabalhadores, mas também por aqueles que estão acima deles na hierarquia empresarial.

A partir da revisão bibliográfica feita neste texto, entendemos que, para a sociologia do trabalho, interessa observar os contextos de direção que são decorrentes dos modelos organizativos dos processos de trabalho, bem como os discursos que estão presentes nos manuais de gestão empresarial e no dia-a-dia de sua aplicação. A abordagem qualitativa do trabalho torna-se portanto mais completa na medida em que consegue dar conta da descrição densa dos contextos onde presumidamente há relações de poder e de dominação, fazendo leituras comparadas dos processos de subjetivação entre os “de cima” e os “de baixo”. A comparação permite ao pesquisador concatenar uma boa teoria da ação social tanto aos dados fornecidos pelos seus *informantes* quanto à observação empírica em espaços que só são realizáveis no e através do mundo do trabalho. Diante da fragmentação e do compartimento turva-se um pouco a possibilidade de interpretar as unidades sociais investigadas como totalidades que desafiam o olhar sociológico. Turva-se, portanto, a preocupação elementar do cientista social: a estreita aproximação dos dados que, em princípio, parecem não ter nenhuma relação entre si. Problematizar o fragmento e a ultra-especificação com mais densidade teórica é algo que ainda está por ser feito. O nosso objetivo aqui, entretanto, é o de apontar alguns primeiros caminhos para isso.

5. Referências

BENDIX, Reinhard. **Trabajo y autoridad en la industria. Las ideologías de la dirección en el curso de la industrialización.** Buenos Aires: Eudeba, 1966.

BERNARDO, Marcia Hespanhol. **Trabalho duro, discurso flexível: uma análise das contradições do toyotismo a partir da vivência de trabalhadores.** São Paulo: Expressão Popular, 2009.

BRAVERMAN, Harry. **Trabalho e capital monopolista. A degradação do trabalho no século XX.** 3ªed. Rio de Janeiro: Zahar, 1981.

BOLTANSKI, Luc.; CHIAPELLO, Ève. **O novo espírito do capitalismo**. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2009.

BOLTANSKI, Luc. **The Sociology of Critical Capacity**. In: European Journal of Social Theory, 2 (3), 1999, p. 359-377.

BOURDIEU, P. ; CHAMBOREDON, J.C; PASSERON, J.C. **Ofício de Sociólogo. Metodologia da pesquisa na sociologia**. Petrópolis, Rio de Janeiro, 1999.

BOURDIEU, Pierre. **A Distinção: critica social do julgamento**. São Paulo: Edusp, 2007.

BOURDIEU, Pierre. **O poder simbólico**. Lisboa : DIFEL, 1989.

COLLINS, Randall. **Quatro tradições sociológicas**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2009.

CORIAT, Benjamin. **Pensar pelo avesso: o modelo japonês de trabalho e organização**. Rio de Janeiro: Revan/UFRJ, 1994.

DURKHEIM, Émile. **Da divisão do trabalho social**. São Paulo: Martins Fontes, 1999.

FOUCAULT, Michel. **A arqueologia do saber**. 6. ed. Tradução de Luís Felipe Baeta Neves. Rio de Janeiro: Forense Universitária, [1969] 2002.

GRAMSCI, Antonio. **Cadernos do Cárcere. Volume 3**. 3ªed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2002.

GRAMSCI, Antonio. **Cadernos do Cárcere. Volume 4**. 2ªed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2007.

HARVEY, David. **A condição pós-moderna**. 4ª ed. São Paulo: Edições Loyola, 1989.

HOLZMANN, Lorena. Fordismo. In: CATTANI, A.D.; HOLZMANN, L. **Dicionário de trabalho e tecnologia**. Porto Alegre: Zouk, 2011. Pp.426-432.

HOLZMANN, Lorena. Toyotismo. In: CATTANI, A.D.; HOLZMANN, L. **Dicionário de trabalho e tecnologia**. Porto Alegre: Zouk, 2011. Pp.314-319.

HOLZMANN, Lorena. **O trabalho no cinema (e uma socióloga na plateia)**. Porto Alegre: Tomo Editorial, 2012.

MOSS KANTER, Rosabeth. **When Giants Learn to Dance: Mastering the Challenges of Strategy, Management, and Careers in the 90s**. New York: Simon & Schuster, 1989.

MARTINS, Heloisa Helena T. de Souza. Metodologia qualitativa de pesquisa. **Educ. Pesqui.**, São Paulo , v. 30, n. 2, p. 289-300, Aug. 2004

MARX, Karl. **O Capital: crítica da economia política. Livro I. Volume I.** Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2006.

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

SOUZA, Jessé. Introdução. In: WEBER, Max. **A gênese do capitalismo moderno – comentado por Jessé Souza.** Ensaios comentados. São Paulo: Ática, 2006.

SOUZA, Jessé. **Ralé brasileira: quem é e como vive.** Belo Horizonte : Editora UFMG, 2009.

THUROW, L. **Les fractures du capitalisme.** Paris: Village Mondial, 1997.

WEBER, Max. **A ética protestante e o “espírito” do capitalismo.** Edição especial revisada por Antônio Flávio Pierucci. São Paulo: Companhia das Letras, 2004.