

Carta de Pedro Vaz Caminha sobre
o descobrimento da Terra Nova,
feita por Pedro Álvares. Feita na Ilha da
Cruz em 20 de Maio de

1500 Gaveta 2ª

Maço 2º — N.º 8.



Aqui esta junta e copia para
melhor intelligencia deste original

#CONQUISTANOESTUDO ▪ SEMANA5 ▪ ETAPA2

ENSINO MÉDIO ▪ 2ª SÉRIE

SOCIOLOGIA

Neste Guia, você vai estudar as formas de organização do trabalho.

Pág. 16 a 20 do Volume 3

Prof. Hector Molina

Formas de organização do trabalho

No Guia anterior, você aprendeu que a mais-valia pode ser realizada em duas dimensões: absoluta ou relativa. No caso da relativa, as técnicas e as formas de organização do trabalho são fundamentais para o aumento da produtividade e da lucratividade.

Veremos algumas dessas formas de organização do trabalho no capitalismo e, ao final, observaremos quais tendências fazem parte do trabalho hoje.

Taylorismo

Fordismo

Toyotismo

Taylorismo

Essa forma de organização do trabalho vem das propostas de Frederick Taylor. Esse engenheiro argumentava que se os trabalhadores realizassem apenas uma etapa específica do processo de produção, o trabalho seria melhor aproveitado e mais produtivo. Desse modo, não seria necessário qualificar muito os trabalhadores, pois eles não precisariam compreender todo o processo de produção. Além disso, a supervisão sobre os trabalhadores teria que ser intensa, a fim de que a produtividade fosse garantida.

Relacione!

Você se lembra do que estudou sobre o processo de *alienação* do trabalho no capitalismo, descrito por Marx? Como o taylorismo produz essa alienação?

Taylor



Fordismo

No início do século XX, a competição entre os países centrais do capitalismo estava intensa. Para aumentar a produtividade, também era necessário aumentar o consumo. Para aumentar o consumo, era necessário que os produtos fossem mais baratos. Em outras palavras, os recursos de aumento de produtividade barateariam os produtos, que seriam mais consumidos e, conseqüentemente, mais demandados e ainda mais produzidos.

Henry Ford, nesse contexto, defendia que os produtos deveriam ser padronizados, porque isso facilitaria sua produção e diminuiria os custos. Para isso, Ford organizou a produção a partir de uma **linha de montagem**, em que o trabalhador permaneceria em seu lugar, esperando os produtos passarem para realizar sua atividade específica.

A padronização era tão importante para Ford que, quando foi perguntado se os consumidores poderiam escolher a cor de um novo modelo da Ford, ele respondeu o seguinte:

"[...] pode comprar um carro de qualquer cor que quiser, desde que seja preto."



Toyotismo

O sociólogo brasileiro

Ricardo Antunes é uma grande referência nos estudos sobre os impactos do toyotismo no mundo do trabalho. Ele observa que uma “produção flexível” exige “leis flexíveis” que, na verdade, desmontam direitos trabalhistas conquistados historicamente.

A partir da crise capitalista dos anos 1970, o sistema sofreu grandes transformações em seu padrão de acumulação. Para garantir a lucratividade, uma forma de organização do trabalho diferente teve que ser colocada. A massiva utilização de tecnologias e máquinas é uma grande característica desse modelo. Como consequência, há uma diminuição dos postos de trabalho menos qualificados.

A produção em massa foi substituída pela produção **flexível**, regida por acompanhamentos em tempo real de estoques, vendas etc. O toyotismo é um exemplo desse tipo de produção, e foi pensado inicialmente por um engenheiro da Toyota, chamado Taiichi Ohno.

Atividade

Muitos sociólogos já descrevem uma forma de organização do trabalho contemporânea e que vem ganhando cada vez mais espaço. No Brasil, ela foi primeiramente proposta pela empresa Uber. Por isso, esse formato está sendo chamado de “*uberização*” do trabalho.

Em linhas gerais, essa forma de trabalho está amparada na conexão entre o prestador de serviços e o consumidor, a partir da mediação dos aplicativos para smartphones.

Aplicativos de carona, entregas, alimentação, entre outros, estão aderindo a essa forma de lucratividade. A grande questão é que essas empresas se recusam a pagar direitos trabalhistas aos “colaboradores”, pois argumentam que não há vínculo entre o aplicativo e o trabalhador.

Isso vem sendo questionado pelos próprios trabalhadores, que estão organizando protestos no Brasil e no mundo. Assista ao vídeo sobre uma dessas manifestações e reflita sobre os argumentos apresentados pelos trabalhadores de aplicativos.

Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=zdP6iwGXqQ8>>. Acesso em: 5 ago. 2020.