

# FORDISMO & TAYLORISMO





### **Fábricas**

O trabalho no sistema capitalista tá associado a produção fabril  
As fábricas davam aos fabricantes a capacidade de supervisionar e coordenar o trabalho de muitos indivíduos. Também era possível fazer os trabalhadores trabalharem mais tempo e com mais intensidade (contexto: 1721 na Inglaterra)



## **Formas de organização da produção e do trabalho no Capitalismo**

- 1- Taylorismo/fordismo  
(1920-1979)
- 2- Toyotismo/ modelo flexível  
(1979- atualmente)

## Frederick Taylor (1865-1915)

Princípios da administração científica:

princípios científicos na organização do trabalho

maior racionalização

Planejamento e controle das tarefas

Hierarquia e impessoalidade das normas (administradores treinados)

Criação da supervisão

Consequências:

Controle do trabalho pela gerência  
Gerência (concepção)- trabalhador (executa)

Alienação do trabalhador:

Rapidez e ordens: sem possível reflexão, perda de autonomia



# Taylorismo

# Fordismo

## Aplicação do Taylorismo

### Henry Ford (1863-1947)

Americano fundador da Ford.  
Primeiro empresário a aplicar a montagem em série e produção em massa



## Características Principais

- Esteira rolante e linha de montagem
- Divisão rígida de tarefas
- Trabalhadores não especializados
- Padronização da produção
- Diminuição do tempo de produção
- Barateamento dos produtos e produção em massa

### Produção e Consumo em Massa

Primeira linha de montagem para automóveis que reduziu radicalmente seu preço de confecção. Mesmo modelo. Pagar trabalhadores mais para eles virarem consumidores

### Ford T

Em 1º outubro de 1908, a Ford lançou no mercado dos Estados Unidos o seu Modelo T, um veículo confiável, robusto, seguro, simples de dirigir e, principalmente, barato.<sup>[2]</sup> Qualquer um era capaz de dirigi-lo ou consertá-lo, sem precisar de motorista ou mecânico.



# Trabalho

## Modelo Flexível

1 9 7 3  
- 1 9 7  
9

- *Pós crise do petróleo de 1973  
Intensa concorrência entre potências mundiais.  
Ex: Japão*
- *Globalização, intenso fluxo de capitais.  
Aceleração do tempo e espaço: Diminuição do  
custo de transporte e logística*
- *Expansão da atuação de corporações  
transnacionais em países em desenvolvimento e  
subcontratação*

# Flexível & Toyotismo

## Características da flexibilidade

- ◆ Produção por demanda (**just in time**)
- ◆ Consumo diversificado
- ◆ Empresas enxutas
- ◆ Empresas se organizam em rede (terceirização)
- ◆ Atuam globalmente e terceirizam ao redor do mundo

## Toyotismo

- ◆ Trabalhadores mais especializados realizando várias tarefas
- ◆ Evitar estoque e desperdício
- ◆ Maior controle da qualidade em todas etapas da produção: foco na eficácia e tecnologia





# Cadeias Globais de Produção - Vídeo Didático-Pedagógico CSA (Legendado)

CSA - TUCA

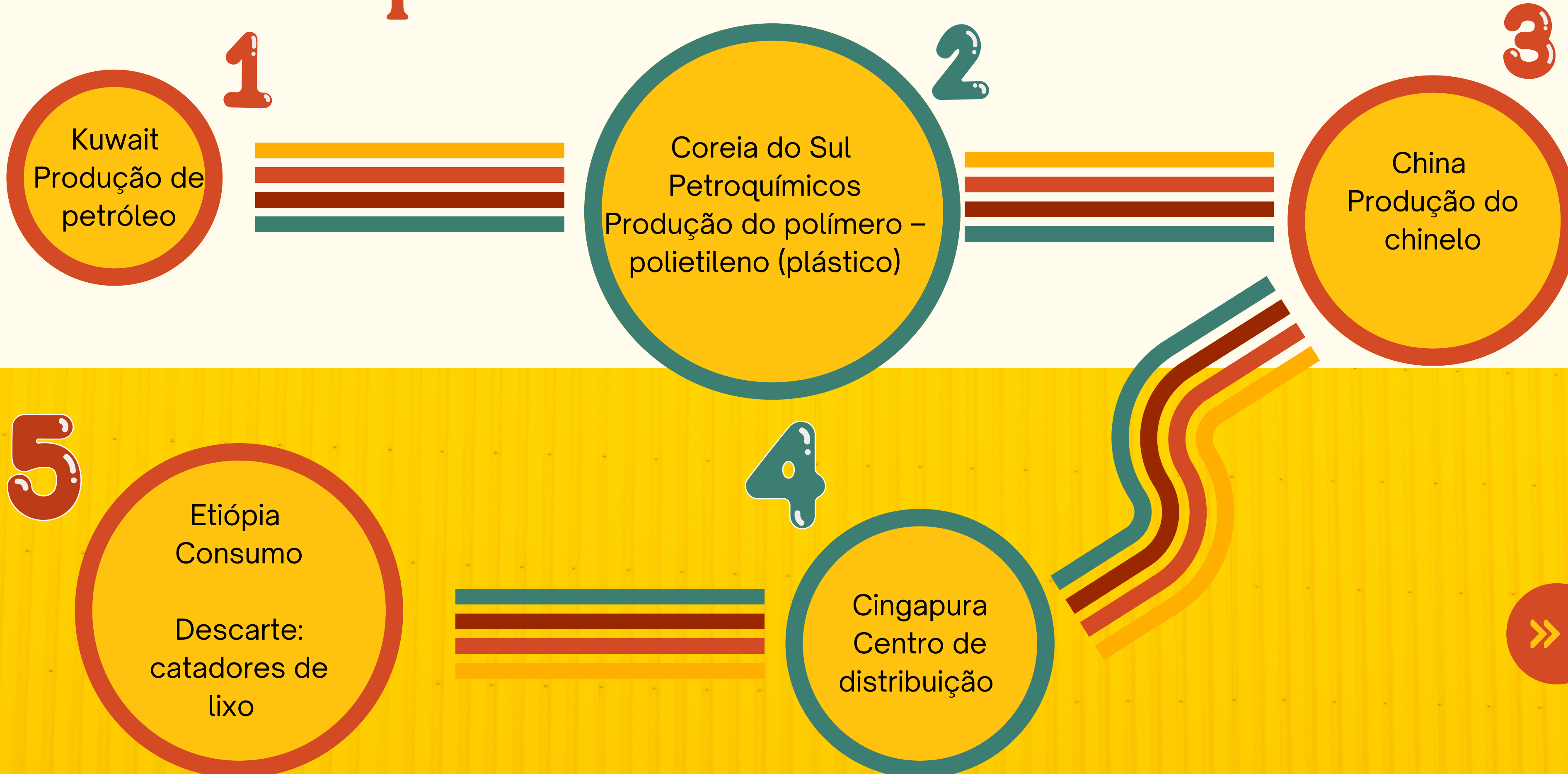


representa menos de  
um por cento deste valor.

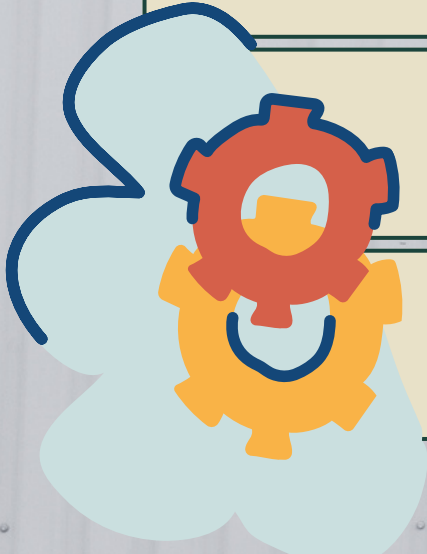
Watch on  YouTube



# Como é produzido um chinelo?



| Taylorismo / Fordismo                                                       | Toyotismo / Flexível                              |
|-----------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------|
| Trabalhadores altamente especializados e hierarquizados em maior quantidade | Trabalhadores multifuncionais em menor quantidade |
| Grandes fábricas e estoques                                                 | Fábricas pequenas e médias em rede sem estoque    |
| Fragmentação do processo de trabalho (trabalhador se especializa)           | Empresa especializada, trabalhador não            |
| Produção em massa: ritmo das linhas de montagem                             | Produção enxuta (Just in time): ritmo da demanda  |
| Consumo em massa                                                            | Consumo diversificado                             |
| Controle da qualidade no final                                              | Controle da qualidade em todas as etapas          |
| Produção nacionalizada                                                      | Produção globalizada                              |



**O toyotismo, a partir dos anos 1970, teve grande impacto no mundo ocidental, quando se mostrou para os países avançados como uma opção possível para a superação de uma crise de acumulação.**

**A característica organizacional do modelo em questão, requerida no contexto de crise, foi o(a):**

- a) expansão dos grandes estoques.**
- b) incremento da fabricação em massa.**
- c) adequação da produção à demanda.**
- d) aumento da mecanização do trabalho.**
- e) centralização das etapas de planejamento.**



# Trabalho Contemporâneo

O trabalho na contemporaneidade é caracterizado pela **flexibilização** e **informalização**.

**flexibilização:** Mudanças nas leis e práticas trabalhistas que tornam as relações de trabalho mais adaptáveis e menos rígidas. O modelo tradicional de emprego, com jornada fixa de 8 horas, contrato de longo prazo e local de trabalho único, dá lugar a novas formas.

**informalização:** Aumento de modalidades de trabalho que são menos regulamentadas pelo Estado e não seguem as leis trabalhistas tradicionais.



# Contexto

- Passagem do **Estado de bem estar social** para o **Estado neoliberal**
- A partir dos anos 1990 temos um processo de maior liberalização das economias nacionais ocidentais. Isso significa que podemos observar um movimento de privatização das empresas antes estatais e maior entrada de capital estrangeiro. Junto com o avanço tecnológico, temos um maior aumento do desemprego em diversos países do mundo.
- A redução dos impostos e a flexibilização do trabalho como características
- Aumento das desigualdades econômicas e precarização do trabalho como consequência



# Consequências

- **Formas de contratação precarizadas:** Temporário, terceirizado\*, intermitente, informal, microempreendedor
- **Diminuição da proteção social:** Diminuição dos salários e das políticas sociais com o objetivo de baratear produção.
- **Crise do sindicalismo:** categorias fragmentadas, dificuldade de mobilização.

\***Terceirização:** ocorre quando uma empresa contrata outra para realizar determinados serviços. Nesse modelo, o trabalhador é empregado da empresa terceirizada, e não da empresa onde efetivamente presta serviço. Isso costuma fragilizar seus direitos e aumentar sua vulnerabilidade.



# Consequências

- Subjetividade do trabalhador flexível: de apêndice da máquina para a ilusão do controle: auto aperfeiçoamento eterno e autoresponsabilização
- individualização e isolamento
- Incapacidade de pensar o futuro
- Vulnerabilidade e instabilidade como forma de vida



# Exemplo atual: Uberização

Modelo de trabalho mediado por plataformas digitais (ex.: Uber, iFood, Rappi), em que o trabalhador é formalmente autônomo, mas depende das regras e algoritmos da empresa.

- O trabalhador se torna um “trabalhador sob demanda” (Just in time): só recebe pelo tempo em que está efetivamente produzindo (corridas feitas, entregas realizadas).
- Custos e responsabilidades que antes eram da empresa agora recaem sobre o trabalhador.
  - Investimento nas ferramentas necessárias para o trabalho (carro, moto, celular, combustível)
  - Riscos do tempo improdutivo (espera, manutenção, acidentes).



# Exemplo atual: Uberização

As empresas-plataforma são definidas por fatores comuns:

- como trabalho just-in-time,
- gerenciamento algorítmico,
- atomização,
- precarização,
- flexibilização,
- racionalidade neoliberal,
- reconfigurações do empreendedorismo e formas subjetivas de subordinação



# Exemplo atual: Uberização

## Trabalhador ou empreendedor? Flexibilidade e Insegurança

- A flexibilização confere algum nível de autonomia aos trabalhadores (como escolher seus próprios horários e locais de trabalhos) que pode ser considerado muito positivo.
- **Mas essa autonomia é condicionada:** o trabalhador organiza seu tempo, mas dentro de regras impostas pela plataforma (preços, taxas, avaliações, risco de bloqueio). autotaylorização, do autogerenciamento, do autocontrole, da autoeficiência, da autoeficácia, de responsabilização individual por sua qualificação profissional, por sua remuneração e, também, por sua saúde, moradia e aposentadoria.

A mesma **flexibilidade** que promete autonomia gera também **instabilidade**: ganhos variáveis, ausência de proteções. desproteção social sem o vínculo empregatício.

-> flexibilidade de horários, remuneração por tarefa e baixa barreira de entrada



# Exemplo atual: Uberização

Empresas, hoje, batalham para serem reconhecidas como mediadoras, comumente se definindo como empresas de tecnologia: assentam-se na defesa de uma neutralidade técnica, apresentam-se como meramente responsáveis por prover o encontro mais eficiente entre oferta e procura. Entretanto, elas detêm o poder de definir as regras do jogo sem fixá-las: determinam como opera a distribuição do trabalho, sua precificação, quem será incorporado e, também, quem é desligado ou bloqueado nas plataformas. Os critérios não são claros e podem nem mesmo ser mapeáveis, mas estão permanentemente presentes. Esses integram o gerenciamento algorítmico: por meio de mecanismos automatizados – mas humanamente programados – realiza-se o acesso, a distribuição e a precificação do trabalho. Essa programação envolve ranqueamentos, oferta de bonificações, punições – elementos que materializam os meios de controle do trabalho.





TONI D'AGOSTINHO  
jornalistaslivres.org

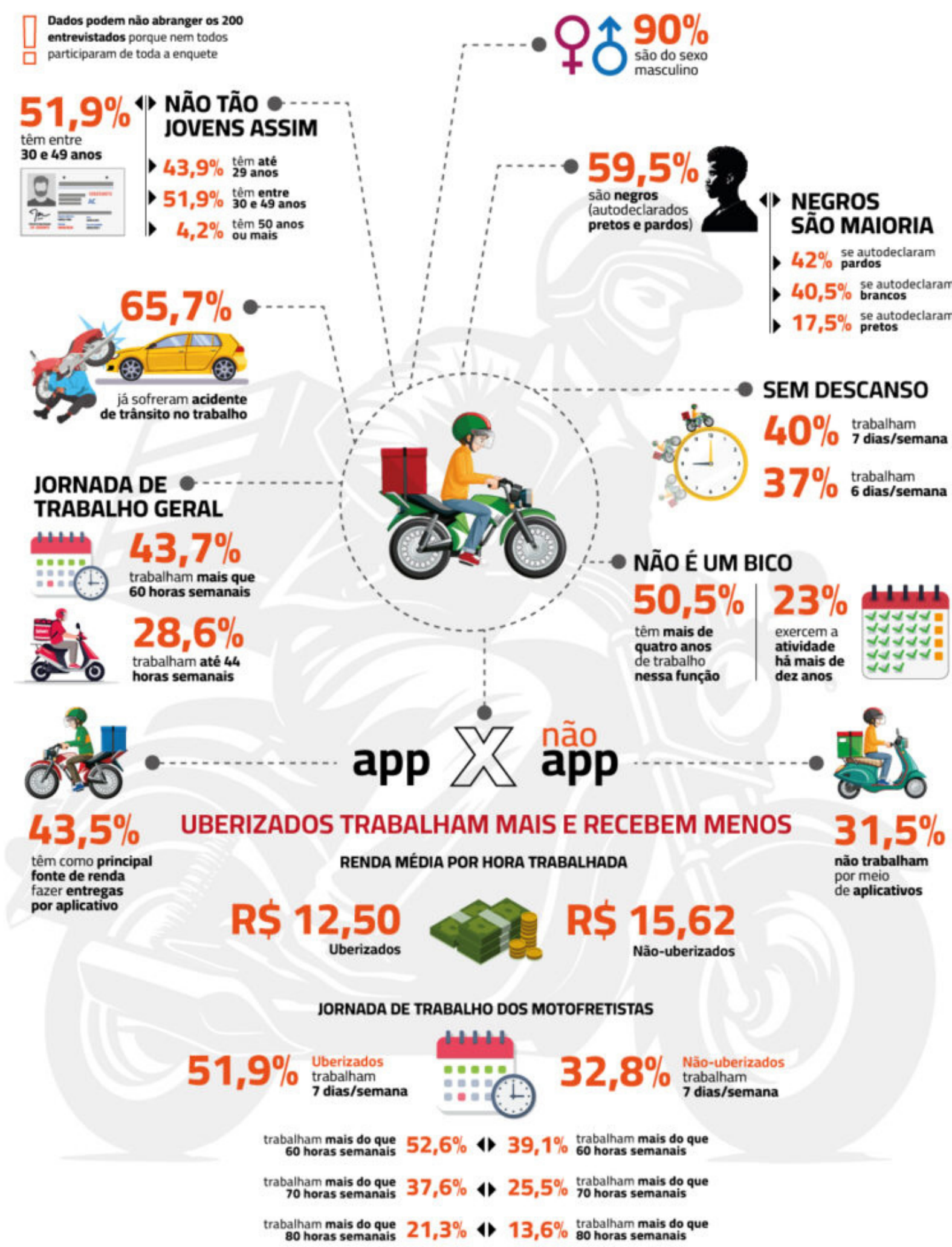
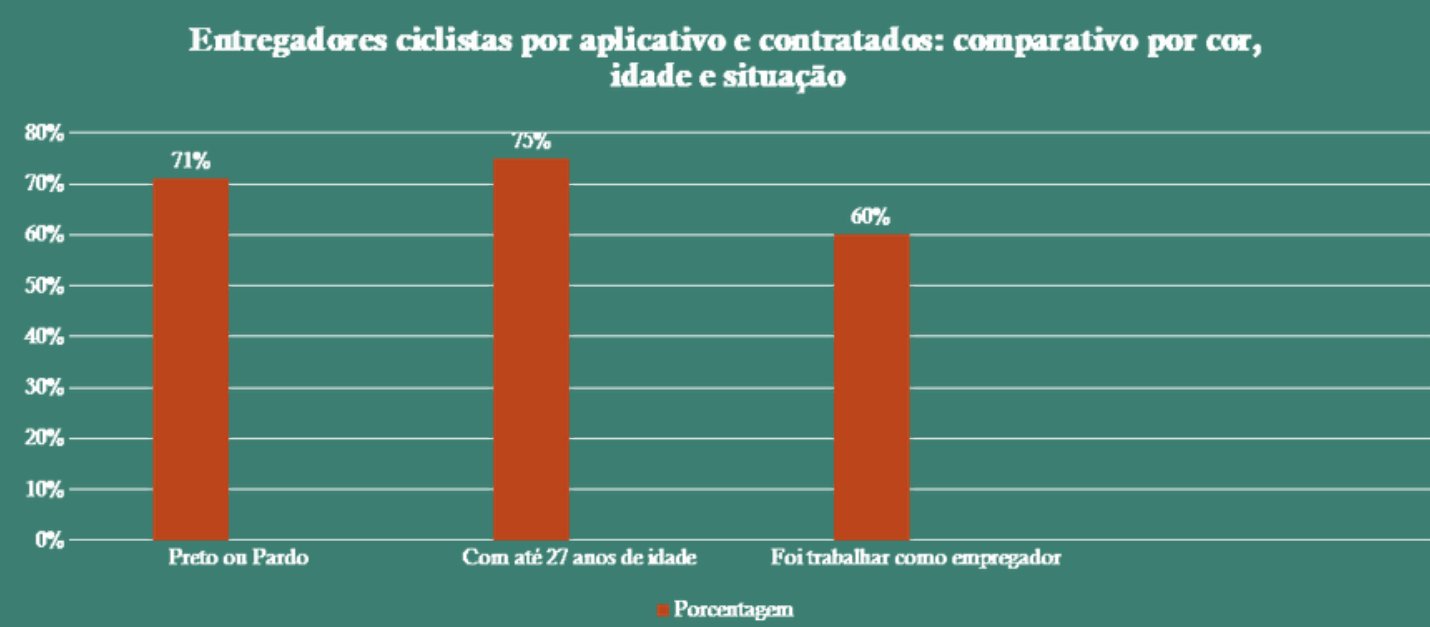
A charge expressa uma crítica às novas relações de trabalho no mundo contemporâneo. Essa crítica tem como alvo a:

- (A) exaltação da jornada flexível
- (B) elitização da inovação material
- (C) fetichização da tecnologia avançada
- (D) glamourização da precariedade laboral

# Exemplo atual: ifood

Tabela: Entregadores ciclistas por aplicativo: distribuição por horas trabalhadas e rendimento mensal

| Quantidade de horas trabalhadas por dia | Porcentagem de entregadores (n= 244) | Média dos rendimentos mensais (em R\$) |
|-----------------------------------------|--------------------------------------|----------------------------------------|
| Até 5 horas                             | 7,8%                                 | 466                                    |
| De 6 a 8 horas                          | 32,0%                                | 753                                    |
| De 9 a 12 horas                         | 54,1%                                | 1.106                                  |
| Mais de 12 horas                        | 6,1%                                 | 995                                    |



(Enem PPL 2015) Uma dimensão de flexibilização do tempo de trabalho é a sutileza cada vez maior das fronteiras que separam o espaço de trabalho e o do lar, o tempo de trabalho e o de não trabalho. Os mecanismos modernos de comunicação permitem que, no horário de descanso, os trabalhadores permaneçam ligados à empresa. Mesmo não exercendo diretamente suas atividades profissionais, o trabalhador fica à disposição da empresa ou leva problemas para refletir em casa. É muito comum o trabalhador estar de plantão, para o caso de a empresa ligar para o seu celular ou pager. A remuneração para esse estado de alerta é irrisória ou inexistente.

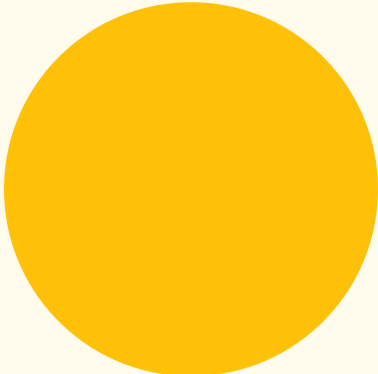
(KREIN, J. D. Mudanças e tendências recentes na regulação do trabalho. textos para estudo dirigido. Campinas: IE/Unicamp; Brasília: MTE, 2006)

A relação entre mudanças tecnológicas e tempo de trabalho apresentada pelo texto implica o:

- A - prolongamento da jornada de trabalho com a intensificação da exploração.
- B - aumento da fragmentação da produção com a racionalização do trabalho.
- C - privilegio de funcionários familiarizados com equipamentos eletrônicos.
- D - crescimento da contratação de mão de obra pouco qualificada.
- E - declínio dos salários pagos aos empregados mais idosos



# O Brasil nessa história



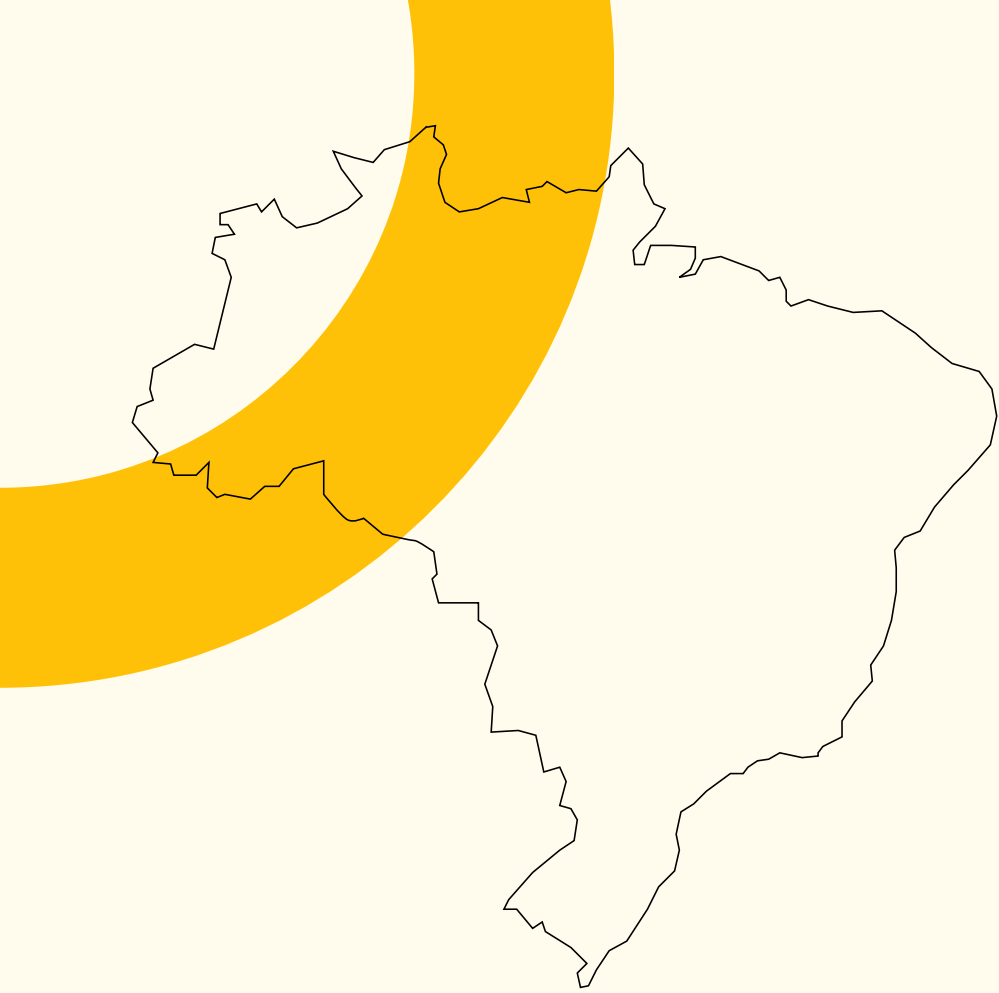
No Brasil, a relação entre fordismo e Estado de bem-estar não se encontra tão bem estabelecido

1930- 1964 → “proto” Estado de bem estar, “Regulação”

1964 – 1985 → Fordismo exploratório, “regulação autoritária”

1985- atualmente → Regulação neoliberal, Padrão flexível





# Neoliberalismo e flexibilidade no Brasil

Principais presidentes: Fernando Collor e Fernando Henrique Cardoso

Abertura comercial, terceirização

Privatizações

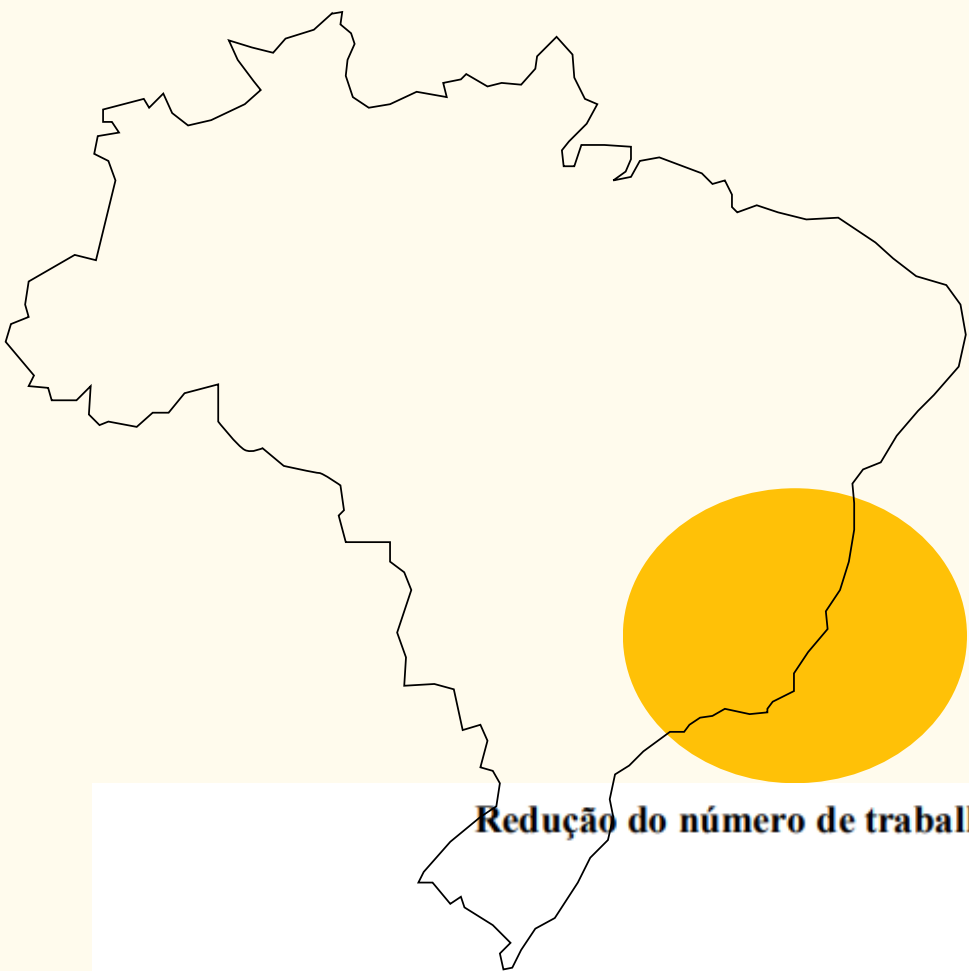
Enfraquecimento sindical

O marco foi a greve dos petroleiros em 1995. O Estado se negou a honrar um acordo coletivo (reajuste de 10%)

Depois de 30 dias, exército ocupa refinarias

59 líderes sindicais demitidos





Redução do número de trabalhadores diretos na CSN

# O caso da CSN (Companhia Siderúrgica Nacional)



| ANO                                                                                                                                   | DEMISSÕES       | TRABALHADORES EM OPERAÇÕES DIRETAS |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|------------------------------------|
| 1989                                                                                                                                  | 4.100 (34,7%)   | 23.200                             |
| 1990                                                                                                                                  | 2.100 (17,8%)   | 19.100                             |
| 1991                                                                                                                                  | 700 (5,9%)      | 17.000                             |
| 1992 (vitória da Força Sindical)                                                                                                      | 600 (5,1%)      | 16.300                             |
| 1993 (privatização)                                                                                                                   | 700 (5,9%)      | 15.700                             |
| 1994                                                                                                                                  | 1.170 (9,9%)    | 15.000                             |
| 1995                                                                                                                                  | 1.348 (11,4%)   | 13.830                             |
| 1996                                                                                                                                  | 1.092 (9,3%)    | 12.482                             |
| 1997                                                                                                                                  | (não incluídas) | 11.390                             |
| Total de demissões entre 1989 e 1997: 11.810 (equivalente a 50,9% do total de trabalhadores em operações diretas empregados em 1989). |                 |                                    |

Fonte: Sindicato dos Engenheiros de Volta Redonda.





# A Reforma Trabalhista de 2017



Medidas:

Fim do imposto sindical (fonte de  
financiamento dos sindicatos)

Facilidade de fazer contratos precários

Ex: trabalho intermitente

Terceirização da atividade fim

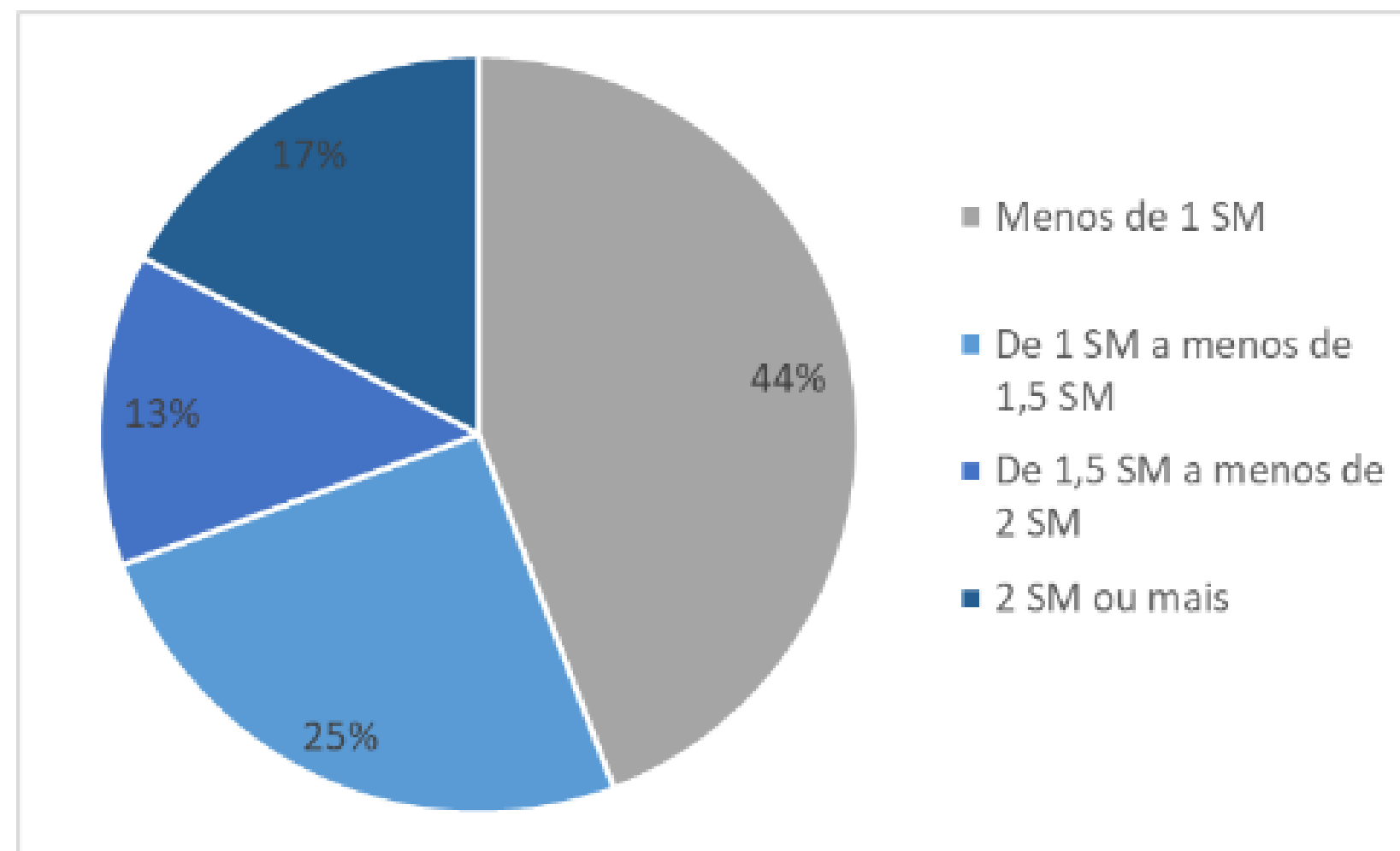
Negociação Individual com o trabalhador

Enfraquecimento da Justiça do Trabalho



# A Reforma Trabalhista de 2017

**Remuneração dos vínculos intermitentes em dezembro de 2019: 44% dos vínculos tiveram remuneração inferior a um salário mínimo**



Fonte: ME. Rais 2019. Elaboração: DIEESE

