

Área temática: Administração Geral

AUTORES

AMYNTHAS JACQUES DE MORAES GALLO

Universidade Federal de Minas Gerais

amynthasg@yahoo.com.br

PRISCILLA BIANCHI COUTO

Universidade Federal de Minas Gerais

bianchipri@hotmail.com

AMANDA HELENA GOMES MARTINS DOS SANTOS

Universidade Federal de Minas Gerais

amanda.santos@vmtubes.com.br

Título:

O paradoxo do mundo plano de Friedman e a conformação dos arranjos organizacionais das economias emergentes – as conseqüência dos avanços tecnológicos com impacto direto nas relações de trabalho no Brasil

Resumo:

A utilização de novas tecnologias nos processos organizacionais proporcionou um deslocamento setorial do trabalho, e, de forma globalizada - um mundo planificado, onde barreiras geográficas inexistem sob a ótica do trabalho. O comprometimento entre os atores organizacionais passa a ser associado à metas, se identificando, em parte, ao cumprimento de tarefas pré-estabelecidas (tal como ocorria nas organizações tayloristas, sob nova “roupagem”). Contudo, eliminando a figura dos gerentes meios, responsáveis pela eficácia dos processos, sendo estes substituídos por contratos de prestação de serviço. Como reflexo, elas permitiram o rebaixamento dos custos informacionais e a disponibilização de eficientes ferramentas de coordenação das atividades produtivas e de controle de resultado. Ocasionou tanto um aprofundamento da divisão do trabalho e de sua flexibilização, quanto na sua precarização e no rebaixamento de salário e renda. As organizações, para se perpetuarem, se adaptarão às realidades sociais existentes que mais benefícios lhe proporcionarem. No mundo plano, o trabalho migrará para as realidades sociais mais flexíveis, e, paradoxalmente, não proporcionará melhoria na qualidade de vida da população, pois em geral, a escolha racional das organizações sempre buscará o menor custo, o menor salário.

Palavras-chave: Tecnologia, Arranjos Organizacionais, Pós-fordismo

Introdução

Na descrição feita por Thomas L. Friedman sobre o funcionamento de uma empresa de *call center* na Índia (Friedman, Thomas L. - *O mundo é plano: uma breve história do século XXI*. Rio de Janeiro: Objetiva, 2005, p.31-40), constata-se que os elementos característicos das práticas organizacionais tayloristas “sobrevivem” (no sentido de se fazerem presentes, ainda que sob nova “roupagem”) nos processos produtivos contemporâneos (isto é, no mundo “pós-fordista”), “espraiando-se” por atividades do setor terciário (atividades de prestação de serviços). No texto em referência, onde a especialização (aprofundamento da divisão do trabalho) indiana no serviço de *call center* (serviço prestado para empresas americanas, canadenses e européias), realizado por empresas indianas (deslocamento setorial do trabalho), cujos acionistas, na verdade, são americanos (concentração capitalista), proporciona ganhos de escala (consequência do aprofundamento da divisão de trabalho e do baixo custo operacional) às empresas clientes do *call center* que terceirizam esta atividade (a partir das escolhas racionais possíveis, buscando a alternativa mais factível) graças ao advento de novas tecnologias e às novas relações contratuais entre os atores organizacionais (substituição dos contratos de trabalho por contratos de prestação de serviço).

Novos modelos produtivos, baseados nos princípios da produção racional, associada à utilização em larga escala de novas tecnologias nos processos organizacionais, proporcionaram um deslocamento setorial do trabalho e do emprego, de forma globalizada. Como reflexo, permitiu o rebaixamento dos custos informacionais, a disponibilização de eficientes ferramentas de coordenação das atividades produtivas e de controle de resultado, um aprofundamento, especialização da divisão e a flexibilização das condições de trabalho (ocasionando, também, na precarização, rebaixamento do custo, salários e autonomização do trabalho). Desta forma, os rearranjos organizacionais atuais advindos das inovações tecnológicas reforçam características próprias do Taylorismo quais sejam: padronização de serviços e produtos, aprofundamento da divisão de trabalho (especialização), gerando eficiência, ganhos de escala e concentração capitalista. E, maior rentabilidade. Mas, sob a ótica da relação de trabalho, os “novos” rearranjos não inovam, mas retrocedem à padrões trabalhistas que pouco asseguram ao trabalhador, senão a remuneração pelo trabalho.

No caso, apresentado por Friedman e analisado neste artigo, vantagens passam a existir com o advento da tecnologia, podendo reproduzir arranjos Tayloristas que não seriam aplicadas nos Estados Unidos, mas de plena aplicação na Índia. O fordismo (representando as práticas organizacionais tayloristas) predominou dos anos 30 à meados do Século XX como modelo gerencial rígido, contrapondo-se ao modelo gerencial flexível do final do Século XX, conhecido como pós-fordismo. Exploraremos, a seguir, a transição entre fordismo para o pós-fordismo, para o “novo-taylorismo” discutindo como elementos característicos das práticas organizacionais tayloristas “sobrevivem”, de fato, nos processos produtivos contemporâneos, ilustrado por Friedman. O mundo, plano, também se apresenta, cíclico, uma vez que retoma conceitos e paradigmas, contudo, com novas roupagens.

Contextualização Teórica – Do Putting-out system ao Putting-out system

Em período anterior às fábricas, no sistema *putting-out system* – no qual o empresário (capitalista) distribuía a matéria-prima aos trabalhadores (artesãos) e adquiria/recolhia o produto acabado – o trabalhador era livre para escolher as horas e a intensidade do seu trabalho. Essa liberdade só lhe foi tirada pela fábrica, contribuiu para o fortalecimento do sistema industrial a partir do final do século XIX (Marglin, 2001).

A revolução industrial, contudo, exigia máquinas que não somente substituíam o trabalho manual, mas ainda impunham a concentração da produção em fábricas – a proximidade às fontes de energia. Além da vantagem técnica, a fábrica oferecia “outra vantagem”, qual seja, um sistema de disciplina e de fiscalização, impossível para o *putting-out system* (Marglin, 2001, pg.57).

Representava, sobretudo, um requisito para o aproveitamento eficaz dos ganhos de produtividade potencializados pela máquina. “A essência da fábrica está na disciplina e nas possibilidades de direção e coordenação do trabalho que oferece” (Landres, 1966, p.14, citado por Marlin, p.57).

Frederick Winslow Taylor (1856-1915) iniciou o seu estudo observando o trabalho dos operários. Em sua abordagem clássica, seguiu um caminho de baixo para cima, e das partes para o todo; dando ênfase na tarefa. Buscava ter um maior rendimento do serviço do operariado da época, o qual era desqualificado e tratado com desleixo pelas empresas, não havendo interesse em qualificar o trabalhador, diante de um enorme e supostamente inesgotável "exército industrial de

reserva". O estudo de "tempos e movimentos" mostrou que um "exército" industrial desqualificado significava baixa produtividade e lucros decrescentes. O fordismo se caracteriza por ser um método de produção caracterizado pela produção em série, sendo um aperfeiçoamento do taylorismo. Henri Ford introduziu em suas fábricas as chamadas linhas de montagem, nas quais os veículos a serem produzidos eram colocados em esteiras rolantes e cada operário realizava uma etapa da produção, fazendo com que a produção necessitasse de altos investimentos e grandes instalações. Seria preciso fabricar da forma mais barata possível, para que o preço final seja acessível, só assim, haverá consumo em massa. Mas, seria necessário que o trabalhador receba bons salários, para poder ser um consumidor. Conforme Gatto (1990:59), dentre os principais elementos do modelo fordista, podem ser citados:

- (i) “produção concentrada em bens padronizados e de consumo massivo, com a grande empresa constituída como a unidade operativa mais adequada”;
- (ii) “posição central das atividades metal-mecânicas na estrutura industrial, especialmente a indústria automotiva e os bens de consumo duráveis”;
- (iii) “a organização do trabalho aprofundou a divisão do trabalho, dentro da premissa de que a subdivisão de tarefas permitia o aperfeiçoamento na execução de operações limitadas por parte do trabalhador, gerando ganhos de eficiência”;
- (iv) “o aprofundamento da divisão de trabalho se complementou com o desenvolvimento de equipamentos e máquinas específicas especializadas para executar separadamente as complexas tarefas que antes realizava o operário qualificado e os quase-artesãos do fim do século passado”

“Como desdobramento deste processo”, ressalta o autor – “proporciona a concentração industrial (espacial) e a formação de grandes empresas, que favorecem a organização (sindicalização) dos trabalhadores, reforçando seu poder de barganha e capacidade de reivindicação junto aos empregadores e ao Estado (enquanto instância reguladora).

Contudo, o consumo passa a ocupar um novo lugar, no mundo contemporâneo. O consumidor já não é mais guiado pelo consumo em massa taylorista. Requer diferenciação. Demanda por tipificação de produtos e serviços. Quanto à produção, a palavra-chave é flexibilidade (em detrimento à padronização, do fordismo) – de fábrica, e maquinaria, tanto quanto de produtos e

mão-de-obra, conforme Robin Murray, 1989, p.47 (citado por Kumar, 2006, p.57). A reestruturação das organizações, envolvendo novas tecnologias, novos métodos de gestão da produção, novas formas de utilização da força de trabalho – caracteriza o chamado *pós-fordista*.

Ou seja, as organizações, para se adaptarem as novas demandas de consumo (e não apenas como geradoras do consumo através da oferta de produtos de baixo valor), promovem rearranjos em suas organizações – contudo, rearranjos factíveis de serem realizados.

Os rearranjos organizacionais e produtivos promovidos pelo pós-fordismo

Conforme citado por Kumar (2006) os rearranjos pós-fordistas são emblemáticos – geram movimentos como: “novos distritos industriais” – pequenas e médias empresas de um mesmo segmento produtivo “formando” uma “grande empresa” e a estruturação das grandes empresas transnacionais (empresas globais operando em mercados também globais) – grande empresas “decompondo-se em pequenas e médias empresas, em busca do aproveitamento de economias de escopo (em combinação com as economias de escala). Surgem as economias de localização: é a grande escala buscada de outras formas, graças à economia de escala. Graças à tecnologia.

Conforme Gatto (1990), o *pós-fordismo* se destaca pelo:

- (i) “Reagrupamento das funções principais da firma (desenho, administração e gestão, produção) em um sistema estreitamente intercomunicado, através de maiores fluxos de informação, permitidos pela difusão da microeletrônica e das tecnologias de informação, o que permite descentralizar atividades/tarefas de menor complexidade”;
- (ii) “Reorganização do processo produtivo, tanto pelo lado das novas demandas de equipamento e redesenho do layout da fábrica como pelo lado dos processos de trabalho;”
- (iii) “Reformulação das decisões produtivas em matérias de integração-desverticalização produtiva e reestruturação de uma nova prática comercial com fornecedores e contratistas”

A evolução tecnológica e a alteração da interação entre os atores organizacionais - *A mudança nas relações de trabalho*

A utilização de novos modelos produtivos utilizando em larga escala novas tecnologias direcionou a um rearranjo setorial do trabalho, do emprego e, do consumo. Em um primeiro momento, para fora da organização (através da terceirização de atividades/serviços) objetivando a redução de custos e, a maior especialização da mão de obra. Em um segundo momento, em busca da maior rentabilidade possível, de forma globalizada (através do processo de terceirização global de atividades/serviços) – uma vez que as opções possíveis localmente já haviam sido trazidas para o contexto das fábricas e, ainda não refletiam a melhor escolha racional.

Destaca-se, neste contexto, que o avanço tecnológico proporcionou, em tese, a volta ao sistema “putting-out system” (e, de forma globalizada), uma vez que o trabalho volta ao artesão – *o artesão não mais precisa ir para a fábrica*. A evolução, permitiu, retroceder 200 anos no processo produtivo. Utilizando, contudo, nova roupagem.

Nesta nova proposta, o comprometimento entre os atores passa a ser associada ao cumprimento de ‘missões’, se assemelhando em parte, ao cumprimento de tarefas estabelecidas (tal como ocorria nas organizações tayloristas), contudo eliminando a figura dos gerentes meios, responsáveis pela eficácia dos processos, sendo estes substituídos por contratos de prestação de serviço, onde também foram incorporados instrumentos de controle da eficiência dos processos, assegurando desta forma a qualidade e continuidade dos processos.

Novamente, destacamos que tais mudanças foram possíveis não apenas pela tecnologia, mas pela construção do processo de escolhas racionais, premiando dentre o rol de opções possíveis, àquelas mais factíveis. O controle exercido pelo gerente e legitimado por meio da hierarquia funcional, no fordismo, é substituído pelo controle exercido pelo gestor de contratos, legitimado por meio de cláusulas contratuais. A aderência (do terceirizado) passa a ser associada ao cumprimento de ‘cláusulas’, cujo componente de avaliação, em última instância, consiste na capacidade de produzir mais, em menos tempo, maximizando os recursos. Friedman, no texto, apresenta na descrição do funcionamento da empresa de *call center* que, parte do processo de empresas americanas pode ser perfeitamente substituída através de contratos de terceirização de

serviços. Seja este serviço prestado nos Estados Unidos, como na Índia, teremos a garantia da correta prestação de serviços por meio de controle de contratos.

As novas tecnologias nos processos produtivos propiciaram, por um lado, o aumento da produtividade no trabalho e, por outro, uma intensa substituição do trabalho vivo por trabalho acumulado nos sistemas e equipamentos. Ocasinou também um forte deslocamento setorial do trabalho e do emprego, resultando no desaparecimento de postos de trabalho na indústria (e até no setor de serviços - como no caso supra citado), ao mesmo tempo em que criou novas oportunidades ocupacionais, sobretudo no setor terciário (principalmente, naqueles mais adaptados às mudanças em questão) .

O impacto das exigências do contexto socioeconômico

Friedberg (1995), citando Burns e Stalker (1961) – referente a um estudo pioneiro no final os anos 50, onde foram analisados os comportamentos de cerca de vinte firmas britânicas que operavam em contextos socioeconômicos caracterizados por índices tecnológicos de mudança e graus de concorrência muito díspares – apresenta existir uma relação fundamental entre as variáveis externas, as circunstâncias internas da diferenciação e de integração e dos processos de resolução do conflito. Nem todas se adaptam de uma forma fluida às mudanças que afetam os respectivos contextos. “Algumas parecem mesmo dominadas por forças ou dinâmicas endógenas que as levam a reagir a essas mudanças, reforçando as características de seu funcionamento anterior ou tradicional”.

“Contudo”, continua o autor, “alguns trabalhos posteriores vieram demonstrar por vezes involuntariamente, organizações com estruturas muito distintas são igualmente bem-sucedidas. O caminho do sucesso pode adaptar-se a inúmeros arranjos estruturais e, não há nenhuma análise do contexto, por mais minuciosa e detalhada que seja, que permita por si só determinar a organização correta e as etapas da sua realização. (Friedberg, 1995, citando Lawrence e Lorsch, 1969; Normann, 1971; Child, 1972; Pennings, 1974).

Os impactos na organização são sentidos, principalmente, nas transformações que se colocam ao conteúdo do trabalho e no uso das qualificações e nas formas de emprego. Traduzindo, há um incentivo crescente para que os trabalhadores passem a intervir no processo, corrigindo erros,

resolvendo problemas que se apresentam, negociando junto a colegas, superiores, fornecedores e clientes. Friedman, no texto, cita que o *call center* indiano apresenta competências diferenciadoras em relação ao americano – a cultura indiana assimila e lida melhor com o stress do cliente. Eles, em geral, são mais calmos. São mais flexíveis. Ou seja, não é regra que “todo” o serviço de *call center* de empresas americanas deva ser realizado apenas na Índia. Eles também podem ser realizados nos EUA, talvez, porém, a custos elevados. Mas, não há dúvidas que algumas destas empresas indianas parecem mesmo “dominadas por forças ou dinâmicas endógenas que as levam a reagir a essas mudanças, reforçando as características de seu funcionamento anterior ou tradicional” – conforme acima mencionado por Friedberg.

Especialização Flexível- O fordismo não teve paralelo em sua capacidade de produzir bens padronizados e em escala de massa. Tudo isso estava muito bem, enquanto haviam grupos suficientes na população ainda à espera por sua vez de saborear os frutos da produção em massa. A especialização flexível depende da nova tecnologia da informação – máquinas-ferramentas numericamente controladas permitem a produção econômica de pequenos lotes de bens – tanto de capital quanto de consumo – voltados para setores especializados do mercado. As novas máquinas tornam possíveis mudanças rápidas de produção em resposta a novas oportunidades e necessidades. A tecnologia flexível dá origem à especialização flexível. Novas idéias podem ser transformadas em novos produtos. Idéias mais novas, em produtos mais novos. As economias de escala esta sendo substituídas por “economias de escopo”.

Estrutura de call center pós-Fordista x precarização das relações de trabalho

A tecnologia da informação possibilita a reestruturação da organização de forma a melhorar os ganhos de escala. A “revolução” determinada pelo fordismo pode ser sintetizada na idéia da apropriação de ganhos de eficiência econômica (o rebaixamento de custos médios e marginais). Tal estrutura, contribui para a determinação da melhor forma da organização do processo produto. O papel das inovações tecnológicas na conformação do novo modelo (pós-fordista) propiciou processos centrados na geração, difusão, acesso e velocidade do processamento de informações, levado pelo rebaixamento dos custos informacionais e à concomitante criação de condições favoráveis para as ações / tarefas de coordenação.

A conformação dos arranjos organizacionais da economia – como consequência dos avanços tecnológicos

As escolhas racionais das firmas americanas e, na verdade, a melhor combinação das opções existentes e factíveis de serem tomadas pelas firmas americanas – resultaram nos novos arranjos organizacionais das centrais de atendimento, deslocando-as para a Índia. A escolha em questão só foi possível graças ao advento da tecnologia, uma vez que a distância, no ponto de vista econômico e do trabalho, passou a inexistir.

A nova dinâmica do mercado de trabalho vem resultando em grandes deslocamentos setoriais, sem limites geográficos, permitindo uma melhor alocação de custos e ganhos de produtividade e, conseqüentemente, rentabilidade. Como consequência, observa-se a conformação dos arranjos organizacionais. Em relação ao conteúdo do trabalho, para aqueles trabalhadores que pretendem manter-se ativos no mercado, espera-se cada vez menos que seu desempenho profissional pautese pelo cumprimento de tarefas pré-estabelecidas. A adequação de sotaques (dos jovens indianos ao padrão norte-americano), o atendimento em tempo real (devido à diferença de fuso-horário) conforme a disponibilidade do cliente, adaptação às novas regras (das empresas americanas) e, a busca de status social – como exemplificadas por Friedman - são pré-requisitos para o sucesso dos jovens indianos nas estruturas de call center. Não se fala apenas de organização do trabalho, mas organização social para o trabalho - conformação dos arranjos organizacionais (no caso, a organização social dos jovens indianos). Novos empregos foram criados na Índia, contudo, condicionados à realidade sócio-econômica americana (altos salários americanos e baixo prestígio do serviço de *call center*) e a permanência destas na Índia. Serão considerados bem remunerados apenas quando comparados aos não trabalhadores indianos. Mas, sempre serão avaliados, conforme as escolhas racionais, pelo custo. Se o custo da operação aumentar na Índia, migrará para outra realidade sócio-econômica - e, não apenas pela especialização (ou qualidade) do trabalho. A não ser que as condições de trabalho (ou salários) compensem (ou seja, redução de salários ou benefícios para os indianos) a desvantagem econômica do aumento dos custos operacionais.

O uso de inovações tecnológicas nos processos produtivos – novas máquinas, novas matérias-primas e insumos – combinados com as inovações organizacionais – atendimento remoto, gestão compartilhada, células de produção, *just-in-time*, círculos de controle de qualidade, etc – tem

provocado um forte aumento da produtividade ao mesmo tempo em que dispensa, em taxas crescentes, mão-de-obra tanto direta (trabalhadores de produção) quanto indireta (chefias intermediárias, pessoal administrativo, supervisores, etc), redistribuindo atividades por centros de competência procurando maximizar produtividade, com uma melhor relação de custos. Ao conectar diretamente fornecedores, fábricas distribuidores e clientes, alteram-se os papéis tradicionalmente associados a esses atores. Modificam-se tarefas, acelera-se a entrega de componentes e novos produtos, monitora-se as vendas com mais precisão e consegue-se *feedback* instantâneo dos clientes, reduzem-se estoques e os custos totais dos sistemas. Mas redução de custos proporcionada pelas inovações tecnológicas, no setor de serviços, terá limites. O próprio salário do empregado.

Os efeitos das novas tecnologias sobre o trabalho e a produtividade são ainda de lenta difusão nas economias. Centros de competências como Bangalore, Índia – como os exemplificados por Friedman – absorvem estes efeitos, limitadas às instituições multinacionais ali instaladas. Não se pode generalizar este efeito para toda a economia indiana. No resto da economia, contudo, novos arranjos serão propostos por sua vez pela conformação objetiva dos demais contextos, na conformação dos arranjos organizacionais existentes..Já, esses movimentos, são generalizados.

Conformação dos arranjos sociais

Em busca de atendimento às demandas de mercado, conformações sociais são identificadas a partir da adequação dos novos arranjos organizacionais. Células de produção são adaptadas (e, reformuladas) geograficamente. Conforme apresentado pelo Friedman, o jovem indiano consegue trabalhar em uma organização americana continuando a comer o arroz com *sambar* (um prato indiano típico), não precisando ir para os EUA para ter acesso às novas oportunidades. Não são apenas novas organizações de trabalho (ao estilo americano), mas novas organizações sociais, indo-americanas. O autor cita o contingente de mais de 245 mil indianos atendendo ligações de todas as partes do mundo ou telefonema para oferecer cartões de crédito ou telefones celulares em promoção ou fazer a cobrança de contas atrasadas. Eram empregos mal remunerados e de baixo prestígio nos EUA , mas na Índia, são associados a uma boa remuneração e um status elevado. A busca de aprimoramento é uma temática recorrente, que conta com um forte incentivo dos pais e das empresas. O que é visto como um emprego transitório e sem perspectivas nos Estados Unidos, é apresentado como a oportunidade de uma vida, na Índia.

Friedman apresenta sua impressão – a terceirização está pondo em xeque as normas e estilos de vida tradicionais. No mundo plano, eles podem ficar na Índia e ganhar salários decentes, sem precisar se agastar de familiares, amigos, da sua culinária e da sua cultura.

Modelos distintos de ‘sociedade informacional’

Dois modelos distintos de ‘sociedade informacional’ parecem estar se configurando segundo CASTELLS (1999): O primeiro, denominado ‘*modelo de economia de serviços*’, representado pelos EUA, Inglaterra e Canadá, é caracterizado por uma rápida eliminação do emprego industrial e pelo crescimento nos setores ligados à informação. Os serviços que mais se destacam são aqueles voltados à administração do capital, em detrimento dos serviços ligados à produção. Paralelamente, expande-se o setor de serviços sociais com aumento de empregos na área da assistência médica e, em menor grau, no setor educacional.

O segundo, chamado de ‘*modelo de produção industrial*’, é representado pelo Japão e, em menor grau, pela Alemanha. Neste, o emprego industrial é reduzido de forma bastante gradual e ainda se mantém em patamares bastante elevados. Os serviços relacionados à produção são mais importantes do que os serviços financeiros, o que não quer dizer que as atividades financeiras não sejam relevantes, muito pelo contrário, mas a maior parte do crescimento em serviços ocorre para empresas e serviços sociais. As diferentes expressões destes modelos, em cada um dos países analisados, dependem do seu posicionamento face à economia global. Já a natureza da inserção de cada país nas relações globalizadas reflete as políticas governamentais adotadas e as diversas estratégias empresariais, que podem ser muito cambiantes. O mercado de trabalho, por sua vez, reflete estes movimentos, concentrando-se mais em um setor do que em outro. Tais concentrações não são ‘destinos inexoráveis’, mas, sim, produtos de estratégias e escolhas que podem, dependendo do interesse dos agentes envolvidos, tomarem rumos distintos.

Com base da análise acima, e no texto de Friedman, completamos a análise de Castells sugerindo uma nova categoria – um modelo de economia de serviços integrados, incorporando as duas anteriores, a possibilidade de conformar os arranjos organizacionais das empresas de serviços e da indústria de forma integrada às realidades existentes nas diversas formas sociais. E, a principal ferramenta deste novo arranjo é a capacidade das organizações de reagir, de forma flexível, ao

contexto sócio econômico. Elas (as organizações), para perpetuarem, se adaptam às realidades sociais existentes. Contudo, não é possível citar a afirmação em sentido oposto.

Neste sentido, oportuno é a discussão sobre a flexibilização das relações de trabalho em análise atualmente pela sociedade brasileira. Ou seja, não apenas discutir a permanência de direitos, mas o entendimento de que as organizações deverão se adaptar à (nova) realidade brasileira considerando, dentre as escolhas racionais possíveis, às mais factíveis a manutenção (perpetuação) da organização e de seus objetivos de rentabilidade.

Vale considerar qual é o limite, então, que devemos impor para o ambiente empresarial brasileiro que valha o benefício destes serviços. Pois, em jogo estará, por outro lado, a manutenção e preservação das relações, das condições e dos direitos do trabalho. Frutos de arranjos organizacionais diversos da sociedade brasileira.

Concluimos citando que as mesmas premissas que apresentam a horizontalidade das relações econômicas e trabalhistas entre as organizações permitindo a flexibilidade para o deslocamento do trabalho, através das escolhas racionais das empresas, mantém, de forma contraditória, a inflexibilidade dos trabalhadores (ou colaboradores) que devem se submeter às organizações, incondicionalmente.

Referência Bibliográfica

FRIEDBERG, Erhard – In, Boudon, Raymond (org) (1995) – Tratado de Sociologia. Rio de Janeiro, Jorge Zahar Editor;

CASTELLS, Manuel. A Sociedade em Rede. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

FRIEDMAN, Thomas L. – O mundo é plano: uma breve história do século XXI. Rio de Janeiro: Objetiva, 2005, p31-40

GATTO, Francisco. Câmbio tecnológico neofordista y reorganización productiva: primera reflexiones sobre sus implicaciones territoriales. In:Llorens, F. A. et. Alli (orgs.) Revolución tecnológica y reestructuración productiva: impactos y desafios. Buenos Aires: Grupo Editor Latinoamericano, 1990

KUMAR, Krishan. Da sociedade pós-industrial à pós-moderan. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 2006, cap.3

MARCH, James; SIMON, Herbert A. – Teoria das organizações. Rio de Janeiro : Editora FGV, 1975,

MARGLIN, Stephen. Origem e funções do parcelamento das tarefas (Para que servem os padrões?). In: Gorz, André (org.) Crítica da divisão do trabalho. São Paulo: Martins Fontes, 2001

Bibliografia

CLARKE, Simon. Crise do fordismo ou crise da social-democracia? . Lua Nova, n.24, 1991

MARX, Karl. Da manufatura à fábrica automática. In: Gorz, André (org). Critica da divisão do trabalho. São Paulo: Martins Fontes, 2001