TRANSFORMAÇÕES NA ESTRUTURA ORGANIZACIONAL DO CAPITALISMO:

Fordismo à empresa-rede e a reconfiguração do trabalho

Danielle Araujo Sousa[1]

RESUMO

A estrutura organizacional no capitalismo impactou profundamente a produção e o arranjo no mercado de trabalho, a partir da Revolução Industrial até a atualidade. A organização da indústria se transformou por meio do surgimento de novas tecnologias como a linha de montagem nas fábricas e as Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs). O presente trabalho destaca os dois paradigmas industriais de maior relevância no modo de produção capitalista atual: o fordismo e a empresa-rede. Este artigo analisa, por meio de revisão bibliográfica de autores de microeconomia, de economia política e da sociologia do trabalho, como essas mudanças organizacionais impactam as relações laborais, desde a alienação fordista à flexibilização no mercado de trabalho contemporâneo. Os resultados apontam que a transição da produção verticalizada para as redes flexíveis não rompeu com a concentração de capital de grandes corporações, ademais aprofundou a estrutura de exploração no trabalho, principalmente, por meio da terceirização e plataformização.

Palavras-chave: Fordismo; Empresa-rede; Trabalho; Terceirização; Plataformização; Tecnologias da Informação e Comunicação.

ABSTRACT

The organizational structure of capitalism has profoundly impacted production and the arrangement of the labor market from the Industrial Revolution to the present day. The organization of industry has been transformed through the emergence of new technologies such as the factory assembly line and Information and Communication Technologies (ICTs). This paper highlights the two most relevant industrial paradigms in the current capitalist mode of production: Fordism and the network enterprise. Through a bibliographic review of authors from microeconomics, political economy, and the sociology of work, this article analyzes how these organizational changes impact labor relations, from Fordist alienation to flexibilization in the contemporary labor market. The results indicate that the transition from vertical production to flexible networks did not break with the concentration of capital in large corporations; moreover, it deepened the structure of labor exploitation, mainly through outsourcing and platformization.

Keywords: Fordism; Network enterprise; Labor; Outsourcing; Platformization; Information and Communication Technologies.

Área de interesse de submissão: Área 4. Microeconomia, Economia Industrial e Estrutura Produtiva

[1] Mestranda em Desenvolvimento Econômico pela UNICAMP. E-mail: daniellearaujo.s@hotmail.com

1 INTRODUÇÃO

No período anterior ao capitalismo, a estrutura organizacional caracterizava-se pela dispersão e isolamento das unidades produtivas, com baixo nível de desenvolvimento e de socialização das forças produtivas (Boito, 2001). A produção operava sob sistemas técnicos rudimentares e ritmos sazonais, com pouca cooperação social ampla entre os trabalhadores, diferenciando-se de forma significativa da estrutura produtiva fabril que emergiu após a Primeira Revolução Industrial. As relações laborais no período pré-capitalista eram de trabalho ao ar livre, ritmos sazonais, não possuíam uma carga horária rígida e definida. Sendo assim, foi um desafio para os camponeses adaptarem-se ao trabalho em fábrica (Neto; Maciel, 2006).

A sistematização das condições de trabalho iniciadas pela industrialização foi ratificada e aprofundada na elaboração do modelo de produção fordista que buscava aumentar a produtividade dos trabalhadores por meio de mecanismo de controle do ritmo de produção do trabalhador (Ribeiro, 2015). No entanto, nos períodos mais atuais, a crise do fordismo trouxe uma forte reestruturação produtiva alavancada, principalmente, pelas Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs), além disso instituiu a organização industrial conhecida como empresa-rede.

Nesse sentido, o argumento difundido por esse tipo de estrutura produtiva era aumentar a liberdade do trabalhador comparado ao modelo de indústria fordista anteriormente implementado (Chesnais, 1994). Todavia, a flexibilidade e autonomia individual foram acompanhadas de novas formas de controle, aumento da informalidade e precarização do trabalho, especialmente, com o crescimento da plataformização nas atividades produtivas (Antunes, 2020). Ademais, sob a ótica econômica essa forma de organização ampliou a concentração de capital das grandes empresas, apesar da aparente descentralização da produção, essa estrutura organizacional diminui os custos operacionais, transferindo-os para empresas menores e trabalhadores (Chesnais, 1994).

O objetivo central do artigo foi observar como a evolução organizacional na indústria modifica a produção e o mercado de trabalho, mas sem alterar estruturas de poder e de exploração instituídas desde o princípio de formação do sistema capitalista. Assim como analisar se os avanços tecnológicos e maximização da produção trouxeram efeitos positivos para o mercado de trabalho.

A metodologia apresentada pelo trabalho é a pesquisa bibliográfica, focada na análise teórica da evolução da estrutura organizacional das indústrias no capitalismo. Para isso, utilizou-se o método de revisão bibliográfica de autores da microeconomia heterodoxa, economia marxista e sociologia. Na primeira parte do texto é feita uma análise microeconômica da produção industrial e utilizará autores como Tigre (2005); Chesnais (1994). Enquanto na segunda parte do artigo usará a abordagem marxista para a reflexão sobre a configuração do mercado de trabalho nos diferentes

tipos de organização produtiva no capitalismo, baseando-se, especialmente, nas obras de Antunes (2009, 2020, 2023).

O artigo está estruturado em duas seções, nas quais cada uma se dividirá em duas partes, além da introdução e da conclusão. A primeira apresenta a evolução da estrutura organizacional da indústria, ela é dividida em dois segmentos: resgate das características do paradigma fordista e sua lógica de acumulação; análise da importância do surgimento das TICs para alterações na forma de produção e a formação da empresa-rede. A segunda mostra evolução da estrutura organizacional do mercado de trabalho, ela é composta por duas partes: exploração da organização do trabalho sob o fordismo-taylorismo; discussão sobre a organização do trabalho contemporâneo.

2 EVOLUÇÃO DA ESTRUTURA ORGANIZACIONAL DA INDÚSTRIA

Considerando a centralidade da estrutura organizacional da indústria no sistema capitalista, é importante analisar as mudanças ocorridas desde o princípio do surgimento das fábricas até a contemporaneidade. Essas transformações aconteceram, principalmente, por conta dos avanços tecnológicos constantes sucessivos desde a Primeira Revolução Industrial e o fenômeno de globalização que foi fundamental para o processo de desverticalização da produção. Para isso, é essencial focar em dois paradigmas na organização industrial centrais para se compreender a industrialização: o modelo fordista; a empresa-rede.

2.1 Fordismo

A produção fabril intensificou-se, durante a segunda metade do século XVIII, na Inglaterra por meio da Revolução Industrial. A indústria britânica típica era de pequeno porte, tinha uma planta única, especializada em uma estreita gama de atividades e possuía pouco foco em inovações organizacionais. Dessa forma, não existia uma significativa barreira à entrada de concorrentes no mercado. Ademais, a produção em larga escala para promover maior produtividade não era utilizada como estratégia por conta de limitações orçamentárias (Tigre, 2005).

Todavia, no início do século XX, as inovações técnicas e organizacionais instituíram um novo paradigma industrial, o fordismo. Ele foi responsável por alterar a dinâmica de acumulação de capital. Essa nova organização industrial foi possível, principalmente, por conta de inovações nos meios de comunicação e no transporte que permitiram as firmas expandirem a escala e diminuir os custos de transação. Outras inovações importantes para consolidar o modelo fordista foram a eletricidade, o motor a combustão e as inovações organizacionais fordistas-tayloristas. Essas inovações organizacionais eram marcadas pela divisão do trabalho, mecanização, produção em massa, integração vertical e organização multidivisional (Tigre, 2005).

Portanto, o fordismo aumentou o grau de concentração das empresas, competitividade e as barreiras de entrada nos mercados. Esse “capitalismo gerencial”, passou a ser o motor do desenvolvimento econômico e instituiu o oligopólio como forma de oferta típica no mercado

mundial, onde um pequeno número de grandes empresas possuem domínio nos setores em que atuam. Esse processo de crescimento da firma e oligopolização dos mercados intensificou a expansão internacional das empresas, estratégias de fusões e aquisições, além das atividades de Pesquisa e Desenvolvimento (P & D). Dessa forma, houve um crescimento da concorrência e as inovações passaram a ter um papel ainda mais importante na organização industrial, o que levou à criação de um novo paradigma na indústria (Tigre, 2005; Chesnais, 1994).

2.2 Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC) e empresa-rede

Na década de 1970, apresentava-se um contexto de globalização, liberalização econômica e de inovações na área de informação, tecnologia e conhecimento impulsionadas pela Terceira Revolução Industrial. Esse cenário originou um novo tipo de paradigma na organização industrial gerada pelas Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs) (Tigre, 2005).

Um dos aspectos mais relevantes das TICs é que o conhecimento passou a ter um papel central na dinâmica industrial. Isso acontece, pois ele tem um caráter único, grau de cumulatividade e valorização, instituindo uma vantagem competitiva importante em relação às empresas concorrentes, pois o conhecimento é um ativo impossível de ser aprendido e replicado em sua totalidade (Possas, 1995). Ademais, houve um processo de desverticalização da produção com a ascensão da empresa-rede. Ela é resultado de uma transformação primordial na organização do capitalismo contemporâneo, caracterizada pela flexibilização e descentralização da produção (Tigre, 2005; Chesnais, 1994).

Dessa forma, as empresas passaram a focar o seu processo de expansão e diversificação em setores que valorizam as competências essenciais da firma, que são as suas habilidades diferenciais, e externalizar atividades periféricas para terceiras empresas (Prahalad; Hamel, 1998). Contudo, essa desverticalização e terceirização da estrutura organizacional mantiveram a concentração de capital das grandes empresas. Sendo assim, elas apenas alteraram a organização da hierarquia das firmas ao criar uma estrutura de quase-integração entre as grandes empresas e as redes de firmas. Essas operações descentralizadas em empresas-rede, portanto, refletem a lógica de maximização de lucros e redução de custos operacionais, enquanto mantém a estrutura de poder e influência das grandes empresas (Chesnais, 1994).

3 EVOLUÇÃO DA ESTRUTURA ORGANIZACIONAL DO MERCADO DE TRABALHO

A industrialização tem um papel fundamental na consolidação do sistema capitalista e na organização da estrutura do mercado de trabalho como conhecemos na atualidade, de forma que a lógica de lucro e produtividade passaram a ser centrais no mercado de trabalho. Sendo assim, é importante analisar as mudanças ocorridas no mundo do trabalho a partir da Primeira Revolução Industrial com o foco em dois fenômenos fundamentais: a organização do trabalho no fordismo; a

organização do trabalho na contemporaneidade. Eles são relevantes, pois o fordismo sistematiza o controle do trabalho, da produtividade do trabalhador com um modelo com regras rígidas, enquanto o surgimento das Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs) em conjunto com novas organizações de trabalho como empresa-rede e plataformização apresentam o trabalho com uma roupagem mais flexível. No entanto, as formas de controle e exploração do trabalhador tornam-se ainda mais expressivas com a criação de novas formas de fiscalização do trabalho e desmonte da regulação da legislação trabalhista (Antunes, 2020).

3.1 Organização do trabalho no fordismo

Como discutido anteriormente, a Revolução Industrial trouxe profundas transformações econômicas, tecnológicas e sociais, mas também alterou de forma drástica o mercado de trabalho. O trabalho anteriormente era feito de modo artesanal, realizado em corporações de ofício e possuía estrutura familiar, porém, após a Primeira Revolução Industrial passou a ser feito em grandes fábricas. Os trabalhadores, que antes eram conscientes de todas as etapas do processo de produção e possuíam certa flexibilidade no trabalho, passaram a ficar alienados em relação ao que produziam e subordinados à lógica da produtividade[2] (Rocha; Lima; Waldman, 2020).

A introdução das máquinas voltadas à produção em larga escala, levou as antigas relações humanas no ambiente de trabalho serem desfeitas. A tecnologia deixou de ser uma extensão das habilidades humanas e passou a dominar o trabalhador de maneira impessoal e autoritária. O indivíduo foi reduzido à função de operador, sendo os seus conhecimentos individuais cada vez mais irrelevantes, já que o trabalho passou a ser realizado essencialmente pela máquina. A divisão do trabalho contribuiu para tornar as atividades repetitivas e mecânicas, transformando o trabalhador em um simples elemento dentro do processo produtivo, facilmente substituível. Esse cenário consolidou a completa submissão do trabalhador ao capital, fortalecendo a lógica da acumulação, aprofundando as desigualdades sociais e assimetrias de renda (Miranda, 2012).

Esse modelo de produção é característico do fordismo, o qual usa como base a estrutura de produção utilizada no taylorismo, um sistema de organização do trabalho, principalmente do ramo industrial, baseado na divisão das funções de concepção e planejamento das funções de execução, na fragmentação e na especialização das tarefas, no controle de tempo e movimentos dos trabalhadores e na remuneração por desempenho. Todavia, o fordismo incorporou mais elementos relevantes na produção como processo mecanizado de produção em massa, utilizando linhas de montagem (Cattani, 1997).

---

[2] Ademais, não existiam direitos trabalhistas de forma que as jornadas de trabalho não possuíam uma carga horária limite, as condições de trabalho eram precárias e os salários eram baixos. No entanto, os direitos sociais e econômicos foram conquistados no século XX, em consequência de mais de um século de exploração e lutas sociais, o que levou o Estado a intervir no mercado de trabalho e regular as relações trabalhistas (Miranda, 2012).

Portanto, houve uma forte racionalização das tarefas desempenhadas pelos trabalhadores, com o objetivo de eliminar desperdícios, acelerar o ritmo de produção e reduzir o tempo necessário para a realização das atividades, o que intensificou as formas de exploração da força de trabalho. Nesse contexto, o trabalho tornou-se fracionado e repetitivo, transformando a atuação dos operários em uma sequência de ações isoladas, cuja soma compunha o esforço coletivo (Antunes, 2009).

A partir do taylorismo e fordismo, consolidou-se uma divisão entre o trabalho intelectual e o manual. Dessa maneira, um pequeno grupo de pessoas era responsável pelo planejamento, enquanto a grande maioria apenas executava as tarefas. Ainda que as atividades fossem realizadas individualmente, seu andamento era sincronizado e controlado pela esteira usada nas linhas de montagem. Enquanto isso, as funções que exigiam maior grau de análise e tomada de decisão ficaram sob a responsabilidade da gerência científica (Antunes, 2009).

O taylorismo e o fordismo foram os modelos de produção usados como padrão durante muitas décadas. Não obstante, esse modelo começou a demonstrar sinais de esgotamento entre o fim dos anos 1960 e o início dos anos 1970 (Antunes, 2009).

3.2 Organização do trabalho contemporâneo

Como já foi visto anteriormente no trabalho, a partir de 1970, houve mais uma grande alteração no modelo de produção capitalista alavancada pela Terceira Revolução Industrial, pelas Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs) e criação de empresas-redes (Tigre, 2005). Esse modelo é ilustrado pelo modo de produção toyotista.

Enquanto o fordismo foi concebido em um contexto de crescimento econômico e do mercado consumidor, o toyotismo é originado em um cenário de lento crescimento econômico, contração de um mercado interno muito diversificado, portanto, possuía apenas uma pequena expansão da demanda. Portanto, esse método de produção e organização do trabalho, o toyotismo, tinha como características elementares: condicionar a produção de acordo com os pedidos de demanda; diversificação dos produtos e a flexibilização da produção, terceirizando a produção de atividades periféricas (Santos, 2009).

Dessa forma, o toyotismo foi responsável por uma grande reestruturação no mundo do trabalho. Diante do contexto de crise, o capital passou a se beneficiar da conjuntura para implementar formas de contratação e regimes trabalhistas mais flexíveis. Ainda assim, houve uma diminuição significativa dos vínculos empregatícios, acompanhada pelo crescimento de modalidades como trabalho temporário, por tempo parcial ou terceirizado (Harvey, 2014). Outros impactos relevantes do mundo do trabalho influenciado por esse novo modelo de produção são: a desregulamentação de uma parte considerável dos direitos do trabalho; aumento da fragmentação no interior da classe trabalhadora; intensificação da precarização e terceirização; deterioração dos

salários; destruição do sindicalismo de classe e sua conversão num sindicalismo dócil, de parceria (Antunes, 2009).

Esse enfraquecimento do movimento sindical contribuiu para a intensificação da individualização das relações de trabalho. Nesse novo cenário, os trabalhadores empregados passaram a se esforçar ao máximo para manter seus empregos, enquanto os desempregados buscavam se reinserir no sistema capitalista, ainda que por meio de formas precárias de ocupação. Esse processo acabou gerando uma cisão dentro da classe trabalhadora, tornando-a mais fragmentada, diversa e complexa. Entre os principais efeitos dessas transformações no sistema produtivo, destacam-se: o desemprego estrutural, a deterioração das condições de trabalho e a crescente flexibilização das legislações e do mercado de trabalho (Santos, 2009).

Além dos impactos causados pela terceirização com expansão das empresas-redes, o paradigma de organização industrial contemporâneo com o surgimento das Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs), trouxe outra fonte relevante de precarização no mercado de trabalho: a plataformização do trabalho (Tigre, 2005; Antunes, 2020). Essa nova configuração de trabalho transforma o setor de serviços em mercadoria e intensifica a individualização do trabalho, no qual os trabalhadores se enxergam como empresários (Antunes, 2023).

> Cria-se uma disponibilidade enorme para o labor, possibilitada pela expansão do trabalho online, digital, pelos "aplicativos" e plataformas que se utilizam cada vez mais intensamente dessa força de trabalho sobrante que, entretanto, é apresentada pelas plataformas como "prestadora de serviços", "trabalho autônomo", configurando modalidades de trabalho que mascaram o trabalho assalariado, individualizando-o, invisibilizando-o e, assim, escapando da legislação social do trabalho existente nos países onde estas plataformas atuam.Trabalhadores/as se metamorfoseiam, então, em empreendedores, que devem imaginar seu modo de vida como uma forma de empresariamento, uma espécie de burguês-de-si-próprio. No entanto, o que se efetiva muitas vezes e sem que se perceba é a condição de proletário-de-si-mesmo. Parece florescer, então, uma curiosa figura, a do empreendedor-proletário (Antunes, 2023, p.520-521).

A ideologia propagandeia que o trabalhador de plataforma é burguês-de-si próprio faz com que ele não se veja como alguém da classe trabalhadora e, portanto, não reivindique direitos trabalhistas. Ademais, essa modalidade de trabalho, conhecida como trabalho uberizado, é marcada por extensas jornadas de trabalho e remunerações baixas. Além disso, sob uma lógica que aparenta ser neutra e impessoal, os algoritmos passaram a ditar e monitorar os ritmos, os prazos e as tarefas executadas, exigindo um desempenho cada vez mais intenso e metas que precisam ser constantemente ultrapassadas (Antunes, 2023).

Esse conjunto de transformações no paradigma industrial, iniciadas na década de 70, caracterizadas pelo surgimento das TICs, é responsável por incorporar de forma progressiva os serviços à lógica capitalista, articulada ao avanço das tecnologias da informação e ao controle financeiro. Esse movimento se intensificou significativamente nas primeiras décadas do século XXI, impulsionado pela expansão das tecnologias digitais. Paralelamente, a terceirização

consolidou-se como uma estratégia central para a elevação dos lucros, especialmente em setores como telemarketing, call centers, hotelaria, redes de fast food e grandes varejistas, ao ampliar a base proletária produtora de valor e de mais-valia[3] (Antunes, 2020).

Portanto, diferenciando-se de modo de produção taylorista e fordista, utilizado na maior parte do século XX, as empresas flexíveis da nova fase digital-informacional-financeiro, consolidaram uma lógica empresarial marcada por três principais características: a flexibilidade, a informalidade e a intermitência. Esses componentes passaram a estruturar o discurso, os valores e as práticas das grandes empresas. Ademais, nota-se um desmonte progressivo da regulação da legislação trabalhista e implementação de uma nova legislação que legitima as formas mais arcaicas de exploração (Filgueiras; Antunes, 2020).

4 CONCLUSÃO

Ao analisar a evolução da estrutura organizacional no sistema capitalista, nota-se que as transformações não romperam com a centralização de capital das grandes empresas e exploração do trabalho, ao invés disso, apenas mantiveram essas características apesar das mudanças promovidas pelas inovações tecnológicas e da globalização. O paradigma fordista intensificou a subordinação do trabalho ao ritmo da máquina e implementou a alienação do trabalhador como uma característica fundamental das relações laborais, principalmente na indústria, ao consolidar a produção em massa, a integração vertical e a gestão científica do trabalho. De forma que a divisão de tarefas, foco na produtividade por meio do controle rígido do tempo e trabalho limitado a uma etapa da produção utilizando linha de montagem extinguiram a autonomia e o conhecimento do trabalhador em relação a como é feita a mercadoria do seu ofício existente no período pré-capitalista.

Contudo, a partir da década de 70, especialmente por conta da globalização e eclosão das Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs), surgiu uma nova forma de organização industrial, a empresa-rede. Esse novo paradigma é fundamentado na flexibilização, terceirização e utilização do conhecimento como um ativo fundamental para a empresa. Apesar da aparente desverticalização e horizontalidade dessa nova forma de organização empresarial, houve o processo de ampliação da concentração de capital, pois ao terceirizar atividades periféricas o custo de produção diminui, além de externalizar os riscos operacionais.

No mundo do trabalho, essas transformações reestruturaram as relações de emprego e maneiras de controle de trabalho. No modelo toyotista, a produção é determinada pela demanda,

[3] O processo de acúmulo de mais-valia é ainda expressivo no caso das plataformas digitais e aplicativos, pois os trabalhadores são responsáveis por arcar com os custos relacionados à sua própria seguridade, bem como com as despesas de manutenção de veículos e demais ferramentas utilizadas em sua atividade. Isso, sob uma lógica distorcida, é apresentado pelas empresas como um dever do trabalhador, pois ele é proprietário dos meios de produção. Enquanto isso, as plataformas digitais se apropriam do valor excedente gerado por esse trabalho, ao mesmo tempo em que contornam de forma sistemática os mecanismos legais de regulação trabalhista (Filgueiras; Antunes, 2020).

ampliando a flexibilidade contratual, mas em contrapartida, aumentou a instabilidade no emprego e enfraqueceu a organização de sindicatos. Já a terceirização da produção teve efeitos ainda mais graves no mercado de trabalho, pois rebaixou os salários e reduziu as responsabilidades das grandes empresas sobre as condições de trabalho. Esse processo foi sucedido pela plataformização, na qual o trabalho é mediado por algoritmos, apresentado como prestação de serviços autônomos e envolvido pela ideologia do empreendedorismo. Sob o disfarce do "burguês-de-si-próprio", o trabalhador plataformizado enfrenta jornadas extenuantes, remuneração incerta e desproteção social, convertendo-se, na prática, em um "proletário-de-si-mesmo".

Portanto, nota-se que o processo de inovação é primordial no processo de produção no sistema capitalista, de forma que ele potencializa a concorrência entre as firmas e maximiza os lucros das empresas (Schumpeter, 1984). No entanto, a busca por lucro e redução de custos resulta na deterioração de direitos no mercado de trabalho, crescimento das assimetrias de renda e desigualdades sociais. Dessa forma, conclui-se que o progresso técnico e o aumento da produtividade no modelo de produção capitalista não são o suficiente para trazer melhorias no mercado de trabalho, de maneira que são fundamentais discussão e elaboração por parte do Estado: a regulação de leis trabalhistas, questão salarial, políticas voltadas a melhorias no mercado de trabalho.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, R. Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2009.

ANTUNES, R. Uberização do trabalho e capitalismo de plataforma: uma nova era de desantropomorfização do trabalho?. Análise Social, 58(248), 512–532, 2023. https://doi.org/10.31447/AS00032573.2023248.04.

BOITO JUNIOR, Armando. Pré-capitalismo, capitalismo e resistência dos trabalhadores: Nota para uma teoria da ação sindical. Crítica Marxista, Campinas, SP, v. 8, n. 12, p. 77–104, 2001. https://doi.org/10.53000/cma.v8i12.19638

CATTANI, Antonio David. Taylorismo, in Cattani, Antonio David (org), Trabalho e Tecnologia: dicionário crítico. Petrópolis: Vozes, 1997.

CHESNAIS, F. A Mundialização do Capital. São Paulo: Xamã, 1994.

FILGUEIRAS, Vitor; ANTUNES, Ricardo. Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo. Contracampo, Niterói, v. 39, n. 1, p. 27-43, 2020.

HARVEY, David. A Condição Pós-moderna. 14 ed. São Paulo: Loyola. 2014.

MIRANDA, F. S. M. P. A Mudança do Paradigma Econômico, a Revolução Industrial e a Positivação do Direito do Trabalho. Revista Eletrônica Dereito, v. 3, n. 1, p. 1-24, 2012.

NETO, A. S.; MACIEL, L. S. B. Transformação social e modo de produção: do sistema pré-industrial ao sistema capitalista de produção. Revista Gest. Ação, Salvador, v.9, n.3, p. 339-350, 2006.

POSSAS, M. S. Notas acerca da Lógica de Decisão e de Expansão da Firma Capitalista. Texto para Discussão 52. Campinas: IE-UNICAMP, 1995.

PRAHALAD, C. K., HAMEL, G. A. Competência Essencial da Corporação. MONTGOMERY, C. A., PORTER, M. Estratégia: A Busca da Vantagem Competitiva. Rio de Janeiro: Campus, 1998.

RIBEIRO, A. de F. Taylorismo, fordismo e toyotismo. Lutas Sociais, 19(35), 65–79, 2015.

ROCHA, B; LIMA, F; WALDMAN, R. Mudanças no papel do indivíduo pós-revolução industrial e o mercado de trabalho na sociedade da informação. Revista Pensamento Jurídico, São Paulo, Brasil, v. 14, n. 1, 2020. Disponível em: https://ojs.unialfa.com.br/index.php/pensamentojuridico/article/view/419. Acesso em: 05 abr. 2026.

SANTOS, Vinicius Correia. Da era fordista ao desemprego estrutural da força de trabalho: mudanças na organização da produção e do trabalho e seus reflexos.In: 6º Colóquio Internacional Marx e Engels, Campinas, 2009. Disponível em: <http://www.ifch.unicamp.br/formulario_cemarx/selecao/2009/trabalhos/da-era-fordista-ao-desemprego-estrutural-.pdf>. Acesso em 04 abr. 2026.

SCHUMPETER, J. Capitalismo, Socialismo e Democracia. Rio de Janeiro: Zahar, 1984.

TIGRE, P. B. Paradigmas Tecnológicos e Teorias Econômicas da Firma. Revista Brasileira de Inovação, v. 4, n. 1, p. 187-223, jan./jun, 2005.