

XXXI CONGRESSO ALAS

GT 8 – Desigualdad, Pobreza y Exclusión Social

**EXISTE UM HABITUS CORPORATIVO? SOBRE A ORIGEM DE CLASSE DE
EXECUTIVOS NO NOVO CAPITALISMO**

Fabício Maciel¹

MONTEVIDÉU, 2017

¹ Professor adjunto de teoria sociológica do Departamento de Ciências Sociais, UFF, Campos dos Goytacazes/RJ.

O retorno dos temas do trabalho e das classes sociais à evidência no debate brasileiro nos últimos anos é um grande sintoma sobre a necessidade permanente de estudos teóricos e empíricos atuais sobre os mesmos. Duas dimensões da mudança social contemporânea devem ser observadas para a compreensão deste fenômeno: primeiro, em um plano geral, a reorganização do capitalismo globalizado nas últimas quatro décadas, tanto em suas estruturas econômicas quanto em seus efeitos sociais e em suas formas de legitimação é uma realidade de dimensões inéditas na história; segundo, articulado a esta nova configuração, a nova inserção do Brasil enquanto emergente potência política e econômica em escala global também exige das ciências sociais um reinterpretação profunda de seu significado.

Na primeira dimensão, alguns dos principais analistas do capitalismo percebem uma profunda mudança, pelo menos desde os anos de 1970, em escala global. Para André Gorz, por exemplo, um dos mais polêmicos críticos de Marx no período posterior a segunda guerra mundial, a sociedade do trabalho, como compreendida por Marx, teria se esgotado em seu potencial emancipatório, cedendo lugar ao que o autor denomina como "sociedade do conhecimento", com o conhecimento científico, tecnológico e especializado se tornando a principal força produtiva e organizativa do capitalismo (GORZ, 1980). Com efeito, toda a hierarquia do trabalho e das classes sociais é afetada e precarizada, através do processo que Gorz define como "terceirização em cascata", o que informaliza boa parte do sistema produtivo e mantém apenas uma parte dos trabalhadores qualificados sob a proteção das "empresas mães" (GORZ, 2004).

Para Richard Sennett, em seu instigante livro *Die Kultur des neuen Kapitalismus* (SENNETT, 2007), a referida mudança é sobretudo institucional e cultural. Sennett tem sido um dos principais analistas do capitalismo contemporâneo, desde pelo menos seu já clássico livro *A corrosão do caráter* (2006). No cerne de seu argumento se encontra o princípio da flexibilidade enquanto elemento normativo e estruturante central e incontornável do mundo corporativo. A flexibilidade é um conceito que remete-se tanto ao processo institucional de "reengenharia" das grandes empresas como também à mudança nas relações de dominação dentro do espaço produtivo. Na dimensão institucional, para este autor, o capitalismo presencia assim atualmente um processo de desburocratização de suas estruturas produtivas e organizativas (SENNETT, 2007).

A função manifesta desta mudança alude à necessidade de otimização e enxugamento da estrutura produtiva, de modo a se criar uma empresa tanto mais eficaz quanto mais humana, pelo menos no plano ideal. Sua função latente, entretanto, como se pode ver através da

instigante análise do autor, é a construção da invisibilidade e a suavização da estrutura de dominação pessoal e de classe no interior das empresas. Desde modo, na dimensão interpessoal, a desburocratização é camuflada sob o signo do trabalho em equipe que, teoricamente, sugere uma possibilidade de realização pessoal na carreira empresarial, na medida em que se pode participar da elaboração e concretização de projetos profissionais coletivos.

Na prática, com isso, a reengenharia empresarial criou um mecanismo de coerção coletiva entre os próprios trabalhadores, despersonalizando a lógica da dominação. A revolução tecnológica, desde os anos de 1970, percebida, dentre outros, por André Gorz (1980), é o divisor de águas histórico que funda este novo mundo corporativo, na medida em que possibilita a construção de uma estrutura empresarial cada vez maior e mais impessoalizada, dividida em setores e células produtivas interdependentes. Cada setor possui uma aparência de autonomia, atuando na prática, porém, como parte de um sistema coercitivo, cuja finalidade é a criação e superação amoral e irracional de novas metas. Esta interpretação de Sennett tem como contraponto o capitalismo industrial burocratizado, conforme percebido na clássica análise de Max Weber, no qual a estrutura institucional serviu como base para a construção de posições profissionais sólidas na hierarquia social do trabalho. Em contrapartida, este "novo capitalismo" flexível se apresenta caracterizado exatamente pelo contrário do que prega a sua ideologia, ou seja, pela tendência constante de dissolução das possibilidades de realização pessoal em longo prazo (SENNETT, 2006; 2007).

Outro grande intérprete deste novo capitalismo é Luc Boltanski. Em sua grandiosa obra com Éve Chiapello, *The new spirit of capitalism* (2005), os autores também apresentam uma profunda interpretação do mundo corporativo contemporâneo. Inspirados nas clássicas interpretações de Max Weber (2004) e Werner Sombart (1928), sobre o espírito burguês, a grande contribuição desta obra para a teoria social crítica hoje é perceber como a renovação do espírito capitalista é uma característica perene e universal deste sistema, diante das mudanças econômicas de cada época. Para os autores, o capitalismo moderno presenciou basicamente três espíritos, que correspondem a três fases distintas de seu sistema produtivo. Nesta direção, o primeiro espírito é o do burguês clássico do capitalismo comercial, empreendedor e aventureiro, analisado principalmente por Sombart (BOLTANSKI & CHIAPELLO, 2005).

Em contrapartida, o segundo espírito, correspondente ao capitalismo industrial, é aquele integrador das grandes empresas, no qual a figura do executivo já ocupava o papel de símbolo principal e surge com a necessidade de legitimação da consolidação das multinacionais e de sua correspondente hierarquia profissional. Enquanto que no primeiro espírito o enfoque está na

ação individual do burguês, no segundo espírito o enfoque está na própria empresa capitalista em si mesma. No terceiro espírito, que corresponde ao capitalismo flexível e globalizado atual, e o que mais nos interessa aqui, o enfoque se encontra na própria relação profissional dentro do mundo corporativo, o que caracteriza este espírito como mais difuso, opaco e de difícil tematização por parte da teoria. Sua característica essencial é a despersonalização da autoridade e da hierarquia, como também percebeu Richard Sennett (2006; 2007). Não por acaso, os autores ressaltam a perda de força da crítica ao capitalismo como uma das características centrais do espírito da época atual.

Estas mudanças nas estruturas mais profundas e no correspondente espírito do mundo corporativo, em particular, se percebermos este como um "campo" no sentido de Bourdieu (1989), apresentam consequências diretas e inevitáveis para a sociedade em sua totalidade. Ao que parece, o "mundo corporativo", por conter e oferecer as profissões mais qualificadas e as ocupações mais honradas em nossa „hierarquia moral do trabalho“, como notou o filósofo canadense Charles Taylor (TAYLOR, 1997), estrutura "de cima" o próprio "mundo do trabalho" em sua totalidade. Para Sennett, a mudança institucional do capitalismo contemporâneo, que para ele é praticamente sinônimo de mundo corporativo, é uma mudança sobretudo cultural. A cultura neste sentido não é aquela das sociedades nacionais, porém uma noção de cultura universal do capitalismo, que se generaliza com a expansão deste, ou seja, da forma como percebiam Max Weber (2004), Simmel (2006) e Sombart (1928).

Esta nova cultura que se constrói hoje dentro do mundo corporativo e se universaliza com a globalização do capitalismo é a cultura da flexibilidade, como resalta Richard Sennett (2007). Com a revolução tecnológica (GORZ, 1980), o mundo corporativo tem a possibilidade hoje de montar uma estrutura de dominação opaca e impessoal, diferente da dominação experienciada no Fordismo. Esta cultura da flexibilidade dificulta o cotidiano do trabalhador, que agora precisa ser em grande medida "multifuncional", como sugere o discurso empresarial contemporâneo. Outro aspecto da cultura da flexibilidade é que as habilidades pessoais, ao que se referia a antiga noção de *Bildung* alemã (MÜNCH, 2009), ou seja, as características intrínsecas de cada pessoa, tendem a se diluir e a perder valor diante de habilidades típicas do mundo corporativo, como, por exemplo, o uso padronizado de determinadas tecnologias e, por outro lado, o que mais nos interessa aqui, a capacidade de organização do trabalho e de atribuição de tarefas aos subordinados, ou seja, a capacidade administrativa.

Em outros termos, esta nova cultura da flexibilidade, ancorada institucionalmente nas grandes empresas, parece estar criando um habitus específico, no sentido de Pierre Bourdieu

(1989), necessário tanto para o ingresso, quanto para a permanência e a ascendência no mundo corporativo, se este for compreendido como um campo com leis e regras próprias relativamente autônomas à sociedade. Para Bourdieu, o habitus é um conceito utilizado para definir um conjunto de disposições e tendências para a ação que se adquirem na trajetória de classe de cada pessoa (BOURDIEU, 2007). Em várias partes de sua obra, o conceito surge articulado diretamente ao conceito de campo, sugerindo que cada campo possui, além de regras próprias, um determinado habitus necessário para sua codificação e interação interna, o que determina a ação individual.

A teoria dos campos e do habitus de Bourdieu, dessa maneira, pode ser de grande valia para uma reconstrução crítica do mundo corporativo contemporâneo e de sua função estruturante na reorganização do capitalismo atual, bem como para a sociedade contemporânea em sua totalidade. Se compreendermos o mundo corporativo como um "campo", podemos assumir a premissa de que este exige um habitus específico, ou seja, um habitus que podemos definir como "corporativo", ou "flexível", se pensarmos também com Richard Sennett e Luc Boltanski. A mudança cultural percebida por Sennett pode ser desdobrada em dois níveis, aos quais correspondem as noções de campo e habitus de Bourdieu. Em uma dimensão macro-sociológica, trata-se de uma mudança institucional, que apresenta efeitos diretos em outras dimensões da realidade, como por exemplo no campo político, no qual, para Sennett, a política se transforma em um teatro e passa a ser guiada pela lógica do consumo, na medida em que os cidadãos flexíveis do mundo corporativo se desacostumaram a se apegar a metas coletivas de longo prazo e consomem regularmente as promessas da política como consomem qualquer mercadoria (SENNETT, 2007).

Em um plano micro-sociológico, que deve ser teoricamente articulado ao plano macro, a solidariedade das relações humanas interpessoais no interior da empresa se torna erodida, com a lógica que Sennett define como "corrosão do caráter" (SENNETT, 2006). É exatamente aqui que a noção de habitus pode ser mobilizada, na medida em que esta nova cultura empresarial-social exige e ao mesmo tempo constrói um tipo específico de pessoa e de personalidade sem as quais ela não se sustentaria. Trata-se do "habitus corporativo", cujas características principais, seguindo aqui Sennett e Boltanski, parecem ser a habilidade de reproduzir o discurso empresarial, manter a farsa das relações de trabalho em equipe e ao mesmo tempo se resignar diante da nova hierarquia social opaca e velada construída na dinâmica cotidiana do mundo empresarial.

O ponto fundamental nesta direção é perceber como a cultura empresarial do mundo corporativo transborda as fronteiras deste campo e em boa medida pode estruturar a sociedade em sua totalidade. Um exemplo disso, se imaginarmos o "mundo do trabalho" enquanto sinônimo de sociedade (na medida em que o "mundo do trabalho" e o "mundo da vida" não se separam na prática) é o fato de que as maiores expectativas de inserções dignas no mercado de trabalho são hoje direcionadas a algumas frações do serviço público e em grande medida ao mundo corporativo. Estar inserido profissionalmente fora dele é como estar em um plano inferior, segundo um imaginário social que hoje pode ser visto no Brasil e que já começa a se apresentar como universal. Toda esta análise, entretanto, inspirada em uma possibilidade de síntese entre as perspectivas da revolução tecnológica de Gorz, da mudança institucional-cultural de Sennett e das formas de legitimação do terceiro espírito do capitalismo de Boltanski, apresenta uma grande lacuna.

A ausência de uma teoria das classes sociais (ainda que André Gorz tenha uma perspectiva das não classes) faz com que toda esta perspectiva seja uma boa análise da nova estrutura do mundo corporativo em particular e do mundo do trabalho no geral, mas carece de perceber sua reprodução na dimensão micro-sociológica (tendo apenas uma boa descrição em Sennett) e de perceber como uma hierarquia social e moral do trabalho só se sustenta e explica se sobreposta teórica e empiricamente a uma estrutura de classes. A desconexão entre uma teoria do trabalho e uma teoria das classes sociais ocorreu nos idos dos anos 70 e 80, na perspectiva de teóricos do Atlântico Norte que, com sinais de fracasso do Welfare State em vários países do então tradicional centro do capitalismo, declararam o atestado de óbito das sociedades do trabalho e das classes sociais, como é o caso do próprio Gorz, e também de Ulrich Beck e Claus Offe (MACIEL, 2014).

Em outros termos, sem uma teoria das classes, a análise do mundo corporativo e do mundo do trabalho se apresenta apenas como um importante conjunto de percepções fragmentadas sobre a reestruturação produtiva, institucional e cultural contemporânea. Este mapa analítico, entretanto, carece de explicar como tais mudanças são diferenciadas na estruturação e na vivência específica de cada classe social que compõe a partir delas uma nova hierarquia do trabalho. A síntese entre um mapa analítico da reestruturação produtiva, institucional e cultural, em um plano mais abstrato, e um encarte de situações empíricas de classe é o que pode ser feito através do conceito de "habitus corporativo", para se pesquisar empiricamente o mundo corporativo. Sem esta síntese, uma análise abstrata da reestruturação produtiva, institucional e cultural por si mesma acaba por parecer dar conta de explicar a

totalidade do mundo do trabalho e com isso torna opaca sua correspondente estrutura de classes contemporânea.

Entretanto, é preciso esclarecer sobre qual teoria de classes estamos falando. Mais uma vez é possível recorrer a síntese teórica de Pierre Bourdieu, com seu conceito de classes sócio-cultural (BOURDIEU, 2007). Este também surge ao longo da obra de Bourdieu diretamente vinculado às noções de campo e de habitus, considerando que o habitus de classe é socio-cultural e não meramente econômico. Nesta direção, uma classe social é uma condição histórica, que se constitui e reproduz através da dinâmica do habitus e da posse ou ausência dos capitais econômico, social e cultural, como percebia Bourdieu. Também existe ao longo de sua obra uma relação direta entre o habitus de classe e a capacidade de interpretação do poder simbólico e do uso de capitais em um determinado campo (BOURDIEU, 1989).

Desta maneira, uma estrutura de classes sócio-cultural pode ser sobreposta a uma interpretação da reestruturação produtiva (que também poderíamos chamar de tecnológica), institucional e cultural. Com isso é possível identificar precisamente quais classes pertencem ao mundo corporativo e quais estão fora dele, bem como a função de cada classe, não meramente na reprodução da produção, mas também e principalmente na construção de uma hierarquia moral do trabalho, que se estrutura no mundo corporativo e transborda suas fronteiras enquanto campo de poder. Bourdieu compreendia a sociedade dividida entre as classes dominantes, médias e populares, que também se dividiam internamente em frações (BOURDIEU, 2007). Entretanto, esta hierarquia de classes se adaptava mais precisamente à estrutura do capitalismo industrial e mais precisamente àquele do Welfare State Europeu.

Uma sobreposição da hierarquia de classes à totalidade do capitalismo corporativo contemporâneo necessitaria de uma reconstrução de uma teoria de classes, considerando que uma condição de classe nas sociedades modernas só faz sentido se articulada a uma hierarquia social do trabalho. Isso significa que é preciso identificar no capitalismo contemporâneo uma questão fundamental: quais classes fazem o quê na divisão social do trabalho. Com o advento crescente das profissões "imateriais" e o crescimento do setor de serviços a relação entre condição de classe e ocupações não é mais a mesma do capitalismo industrial do Welfare State.

Nesta direção, existem algumas contribuições importantes para uma reconstrução de uma teoria de classes, dentre as quais podemos destacar a de Michael Vester com sua teoria dos milieus sociais (VESTER, 1993). Os milieus são frações sócio-culturais de classe que permitem ver como as classes são heterogêneas e mutáveis diante da reestruturação econômica. Em estudo

posterior dedicado especialmente ao "mundo do trabalho", Vester (2007) mostrou com pesquisa empírica como as classes se desdobram e reestruturam através de sua reorganização constante e também do surgimento de novos grupos profissionais. Nesta direção, os "milieus sociais em movimento" de Vester são também em grande medida grupos profissionais e classes sociais em movimento. O movimento dos milieus profissionais ocorre assim em todas as classes, inclusive naquelas que se encontram no topo da hierarquia social.

Desta forma, podemos considerar a hipótese de que, na hierarquia social do novo capitalismo, não existe necessariamente apenas uma classe dominante, mas talvez duas, hipótese esta que retiramos da obra de Luc Boltanski. Em seu já citado livro sobre o novo espírito do capitalismo, ele percebe, no segundo capitalismo, o surgimento da figura do executivo como indispensável para a manutenção da dominação e da hierarquia social inerente ao mundo corporativo. Esta figura, tipo ideal de sua classe, não desaparece no terceiro espírito do capitalismo mas, pelo contrário, se torna opaca e mais sutil em sua função de empregado dominador, na medida em que o terceiro espírito é marcado pela ideologia da cooperação e do trabalho em equipe. Isso nos permite considerar a possibilidade de que o novo capitalismo possui duas classes dominantes e não apenas uma classe burguesa tradicional, possuidora dos tradicionais meios de produção, como no velho capitalismo industrial.

Estas duas classes seriam os grandes investidores e possuidores do capital financeiro, de um lado, e de outro, a fração de baixo desta nova "elite global" (MÜNCH, 2007), os executivos, a quem os grandes empresários e acionistas parecem agora ter terceirizado a função do trabalho de organizar, acompanhar e controlar a estrutura de classes que se monta a partir do mundo corporativo. Nesta direção, a sobreposição de uma estrutura de classes em uma hierarquia do trabalho parece apontar para o fato de que algumas classes possuem mais afinidades eletivas com o mundo corporativo do que outras, que tendem a ficar cada vez mais de fora deste, em suas margens. Para tamanho exercício teórico, é preciso que se tenha clareza sobre qual estrutura de classes pode ser vista no capitalismo contemporâneo, considerando que este não se restringe mais aos limites da sociedade nacional, como considera, por exemplo, Ulrich Beck (2008) com sua crítica ao "nacionalismo metodológico". Este seria toda a redução da sociologia da desigualdade aos princípios cognitivos e políticos das histórias dos Estados nacionais. Com a padronização cada vez maior de uma nova cultura capitalista universal, como em Sennett, a perspectiva nacionalista metodológica se torna cada vez mais difícil de se sustentar.

Desta forma, podemos considerar, no topo da hierarquia social atual, a existência de uma elite global, investidora de capitais e herdeira de fortunas acumuladas no capitalismo industrial, o que já é consenso para grandes autores como Ulrich Beck (2008), Richard Münch (2009) Manuel Castells (2010) e Sigmund Bauman (1999). Logo abaixo, temos uma classe média tradicional robusta, uma "nobreza do mercado", poderíamos dizer, inspirados na análise de Bourdieu sobre a nobreza do Estado (BOURDIEU, 1989), que já administrava em grande parte o capitalismo corporativo industrial (BOLTANSKI & CHIAPELLO, 2005; SENNETT, 2006, 2007) e que agora se torna cosmopolita, cada vez mais independente do espaço físico e livre do controle do tempo tradicional do Fordismo, característica esta que ela passa a compartilhar com a elite global (BECK, 1997; BAUMAN, 1999). Estas duas classes, segundo a leitura destes autores, parecem ser as classes estabelecidas e dominantes do novo capitalismo, ainda que para autores como Sennett (2006) e Beck (1997) a classe média tradicional agora tenda a ser também alvo da precariedade do trabalho, aspecto este bastante questionável.

Estas duas classes vivem da fábula do "trabalho imaterial" (GORZ, 2005). A elite global, por seus recursos materiais e imateriais acumulados, na realidade não precisa trabalhar em nenhum aspecto do termo, e pode contratar o "trabalho imaterial" da nobreza do mercado, ou seja, a classe média tradicional. Este trabalho imaterial, além da atividade de consultorias, na qual a classe média estabelecida vende seu nome e o poder simbólico de seus títulos em grande parte através de sua valiosa rede de capital social (STEHR, 1994), também inclui a dominação do trabalho material das classes que se encontram logo abaixo na hierarquia do novo capitalismo (ou seja, a atividade dos executivos). Estas duas classes (que na linguagem corrente poderíamos chamar de A e B), enquanto estruturas estruturadas do novo capitalismo, são também as principais estruturas estruturantes do mundo corporativo, no particular, e da totalidade do novo capitalismo, no geral.

Mas o mundo corporativo não é apenas composto pelas duas classes dominantes. Boa parte da nova classe trabalhadora contemporânea, informalizada com o fim do Fordismo (GORZ, 2004) e já em processo de transnacionalização com o fenômeno da imigração cada vez maior (BECK, 2007), (ou seja, a classe C da linguagem corrente na academia e na mídia) também se encontra em grande parte direta ou indiretamente dependente do mundo corporativo. Por sua condição de dependência objetiva ao vínculo salarial (CASTEL, 1998), esta parece ser muito mais estrutura estruturada, diante do "habitus corporativo" que vem de cima, do que estruturante, o que contraria na prática a falácia do terceiro espírito do capitalismo, no qual a

cooperação e o trabalho em equipe seriam a principal característica (BOLTANSKI & CHIAPPELO, 2005; SENNETT, 2006).

A fração mais formalmente qualificada da classe trabalhadora, ou seja, aquela que ainda exerce funções tradicionais, ainda se encontra dentro do mundo corporativo diretamente, ou seja, no que Gorz (2004) define como "empresas mães", com vínculos tradicionais de trabalho salarial (CASTEL, 1998). Outra parte, menos qualificada e já precarizada, se encontra no setor de serviços, que reproduz indiretamente a lógica do habitus corporativo, com o fenômeno da "terceirização em cascata" também definido por Gorz (2004). Por fim, abaixo desta estrutura e fora do mundo corporativo se encontra a ralé (como define SOUZA, 2003, 2006, 2009), desempregada e excluída, na condição de "sobrante" da sociedade salarial, como magistralmente definiu Robert Castel (1998). O "habitus precário" desta ralé, como definiu Jessé Souza (2003) é o extremo oposto do habitus corporativo, sendo este último um degrau acima do "habitus primário" de Jessé Souza, o que define para ele em grande parte a condição de privilégio da classe média tradicional (SOUZA, 2006).

Enquanto que o habitus precário da ralé consiste na ausência de disposições e habilidades físicas e emocionais para a inserção no mercado de trabalho digno (ou seja, a carência de qualificação social), o habitus primário consiste, para Souza (2003), no conjunto de disposições como o auto-controle e a disciplina, exigidas pelo mercado de trabalho objetivamente estruturado. Entretanto, o habitus corporativo parece ser algo um pouco além do habitus primário, na medida em que nem todas as pessoas de classe média se tornam executivos do mundo corporativo. Nesta medida, o habitus corporativo seria aquele situado a um degrau acima do habitus primário, na hierarquia social do trabalho, ou seja, provavelmente o habitus da classe B, e principalmente da função de executivo, como em parte mostra Boltanski (1995). É plausível considerar, assim, que o habitus corporativo contém algumas disposições adicionais às disposições da disciplina e do auto-controle do habitus primário. Se Richard Sennett e Boltanski estiverem corretos em suas interpretações acerca do novo capitalismo, tudo indica que estas disposições sejam a capacidade de mando e de coordenação suave, de distanciamento consciente diante da hierarquia social e de uma certa resignação em sua condição de reproduzidor consciente (na condição de estrutura estruturada e estruturante) da dominação social.

Como já mostrou com pesquisa empírica Boltanski (1995), este tipo de personalidade (o ápice da corrosão do caráter, para Sennett) se constrói e é incentivado, justificado e recompensado com a garantia de uma carreira segura (inclusive para os filhos, se estes se qualificarem para tanto), altos salários e premiações, reconhecimento intra-empresarial e, como

mostrou Sennett (2007), a sublimação em altos e distintos níveis de consumo. Como brilhantemente mostrou Boltanski, o novo capitalismo garante a sua dominação ao angariar para si "os melhores rebentos da burguesia" (BOLTANSKI, 1995). Logo, esta percepção fundamental do autor sugere que o mundo corporativo em si, ou seja, literalmente as grandes empresas, não constrói sozinho o habitus corporativo, mas encontra na própria sociedade (na classe média tradicional, para ser preciso) indivíduos pré-moldados para tanto. Assim, o habitus corporativo seria um aperfeiçoamento (ou uma degradação, se Richard Sennett estiver correto em suas reflexões) do habitus primário.

Bibliografia

ANTUNES, Ricardo. *Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. São Paulo: Cortez, 2000.

BAUMAN, Zygmunt. *Globalização. As consequências humanas*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editores, 1999.

BECK, Ulrich. *Die Neuvermessung der Ungleichheit unter den Menschen*. Frankfurt am Main: Suhrkamp, 2008.

_____. *Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne*. Frankfurt am Main: Suhrkamp, 1986.

_____. *Schöne neue Arbeitswelt*. Frankfurt am Main: Suhrkamp, 2007.

_____. *Was ist Globalisierung?* Frankfurt am Main: Suhrkamp, 1997.

BOLTANSKI, Luc; CHIAPELLO, Eve. *The New Spirit of Capitalism*. 2ª. ed. New York: Verso, 2005.

BOURDIEU, Pierre. *A distinção. Crítica social do julgamento*. São Paulo; Porto Alegre: Edusp; Zouk, 2007.

- _____. *O poder simbólico*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1989.

_____. *The State Nobility. Elite Schools in the Field of Power*. Stanford: Stanford University Press, 1989.

CARDOSO, Adalberto Moreira. *A década neoliberal e a crise dos sindicatos no Brasil*. São Paulo: Boitempo Editorial, 2003.

CASTEL, Robert. *Metamorfoses da questão social. Uma crônica do salário*. Petrópolis: Vozes, 1998.

CASTELLS, Manuel. *The rise of the network society. The information age: economy, society and culture. Volume 1*. Oxford: Blackwell Publishers, 2010.

GORZ, André. *Abschied vom Proletariat. Jenseits des Sozialismus*. Frankfurt am Main: Europäische Verlagsanstalt, 1980.

_____. *Misérias do presente, riqueza do possível*. São Paulo: Annablume, 2004.

_____. *O imaterial. Conhecimento, valor e capital*. São Paulo: Editora Annablume, 2005.

HONNETH, Axel. "Democracy as reflective cooperation: John Dewey and the theory of democracy today". In: *Political Theory*, 1998.

LAHIRE, Bernard. *A cultura dos indivíduos*. Porto Alegre: Artmed, 2006.

MACIEL, Fabrício. *A nova sociedade mundial do trabalho: para além de centro e periferia?* São Paulo: Editora Annablume, 2014.

MÜNCH, Richard. *Globale Eliten, lokale Autoritäten*. Frankfurt am Main: Suhrkamp, 2008.

NERI, Marcelo. *A nova classe média. O lado brilhante da base da pirâmide*. São Paulo: Saraiva, 2012.

OFFE, Claus. *Arbeitsgesellschaft. Strukturprobleme und Zukunftsperspektiven*. Frankfurt am Main; New York: Campus Verlag, 1984.

_____. *Capitalismo desorganizado*. São Paulo: Brasiliense, 1994.

PEREIRA, Luiz. *Trabalho e desenvolvimento no Brasil*. São Paulo: Difel, 1965.

RAMALHO, José Ricardo; SANTANA, Marco Aurélio. *Além da fábrica: trabalhadores, sindicatos e a nova questão social*. São Paulo: Boitempo Editorial, 2003.

RODRIGUES, Iram Jácome. "Um laboratório das relações de trabalho: o ABC paulista nos anos 90". In: *Tempo social: Revista de sociologia da USP*, nº 14, maio de 2002, p. 137-157.

RODRIGUES, Leôncio Martins. *Conflito industrial e sindicalismo no Brasil*. São Paulo: Difel, 1966.

SENNETT, Richard. *A corrosão do caráter*. Rio de Janeiro: Record, 2006.

_____. *Die Kultur des neuen Kapitalismus*. Berlin: Berliner Taschenbuch Verlag, 2007.

SILVA, Josué Pereira da. *Trabalho, cidadania e reconhecimento*. São Paulo: Annablume, 2008.

SIMMEL, Georg. “Der Begriff und die Tragödie der Kultur”. In: *Philosophische Kultur*, 2006 [1911].

SOMBART, Werner. *Die Ordnung des wirtschaftslebens*. Berlin: Springer, 1927.

_____. “Première partie: L’esprit d’entreprise”. In: _____. *Le Bourgeois*. Paris: Éditions Payot, 1928.

SOUZA, Jessé. *A construção social da subcidadania*. Belo Horizonte: Ufmg; Rio de Janeiro: Iuperj, 2003.

_____. *A ralé brasileira. Quem é e como vive*. Belo Horizonte: Ufmg, 2009.

_____. *Os batalhadores brasileiros. Nova classe média ou nova classe trabalhadora?* Belo Horizonte: Ufmg, 2010.

STEHR, Nico. *Arbeit, Eigentum und Wissen*. Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag, 1994.

TAYLOR, Charles. *As fontes do self. A construção da identidade moderna*. São Paulo: Edições Loyola, 1997.

VESTER, Michael; ETT, All. *Soziale Milieus in gesellschaftlichen Strukturwandel*. Köln: Bund-Verlag GmbH, 1993.

VESTER, Michael; TEIWES-KÜGLER, Christel; LANGE-VESTER, Andrea. *Die neuen Arbeitnehmer. Zunehmende Kompetenzen - wachsende Unsicherheit*. Hamburg: VSA-Verlag, 2007.

WEBER, Max. *A ética protestante e o espírito do capitalismo*. São Paulo: Companhia das Letras, 2004 [1905].