

## ONDAS DE INTENSIFICAÇÃO DO LABOR E CRISES

Sadi DAL ROSSO<sup>1</sup>

■ **RESUMO:** O processo de intensificação constitui um fato relevante no modo de organizar o labor no mundo contemporâneo. O trabalho foi transformado de maneira a induzir problemas magnos sobre as condições de sua realização. As formas de organizá-lo são hegemonicamente estabelecidas por princípios que fazem parte do assim chamado sistema Toyota de produção ou simplesmente toyotismo. Este sistema firmou-se a partir da crise do fordismo, nos anos 1970, como a maneira mais eficaz de produzir mais valor, tendo como base a elevação da intensidade do labor a um grau jamais alcançado. O aumento provoca resistências explícitas e implícitas. Chegaram também ao conhecimento público fatos antes inauditos de mortes por excesso de trabalho, suicídios relacionados às condições de trabalho, o que corrói a legitimidade social que a escola angariara. As crises econômicas também são ocasiões em que emergem críticas às escolas ou sistemas de organização do trabalho. O artigo examina questões relativas à crise econômica e repercussões sobre processo de trabalho, com base numa compreensão histórica de mudança dos sistemas, bem como numa interpretação da produção do valor no centro e na periferia do sistema capitalista.

■ **PALAVRAS-CHAVE:** Trabalho. Intensidade. Crise. Sistemas de organização do trabalho. Fordismo. Toyotismo.

A crise mundial em curso, gerada pela forma neoliberal que rege o capitalismo nas últimas décadas, produziu impactos colossais sobre o trabalho. As disposições do Fundo Monetário Internacional e de outras organizações internacionais e regionais para contornar a derrocada dos países em função

---

<sup>1</sup> UnB – Universidade de Brasília. Instituto de Ciências Sociais – Departamento de Sociologia. Brasília – GO – Brasil. 71741-203 – [sadi@unb.br](mailto:sadi@unb.br)

das crescentes dívidas – entre os mais atingidos estão Irlanda, Grécia, Portugal e Espanha – envolvem inexoravelmente perda de empregos, particularmente no setor público, contenção dos salários e inúmeros outros danos. O colapso iniciou-se no centro do capitalismo mundial, daí propalando-se para as periferias. Esta característica é específica da presente crise. O estouro ocorreu no centro do sistema e o atingiu profundamente. A economia norte-americana não consegue retomar nem o emprego da mão de obra nem o crescimento econômico estável. E com os Estados Unidos, outros países do centro, como o Japão e Inglaterra, encontram-se em condições parecidas. Estes países tentam repassar os custos de domar o dragão para as periferias, cujas costas acham-se ensolaradas, imagem aplicável a alguns países que contornaram rapidamente a destruturação de suas economias. Porquanto outros países periféricos ressentem-se até os dias de hoje do duro golpe proporcionado pelas políticas de inspiração neoliberal para as nações do mundo, sendo o México um caso exponencial. Tivesse, por uma razão qualquer, o estouro da crise ocorrido em regiões periféricas, teria aí ficado confinado, insulando-se o centro contra as contaminações do conjunto do sistema.

Explorar decorrências da crise sobre o processo de trabalho, para além do desemprego e da contenção dos salários, que em si próprios são desafios formidáveis, constitui interessante e pouco explorada questão. A expressão processo de trabalho é polissêmica, sendo possível ler, no conceito, inúmeros componentes. Cabe, pois, precisar que questões são suscitadas por este artigo à busca de respostas. Um primeiro aspecto a ser investigado consiste nos modos, modelos ou sistemas segundo as quais o labor é organizado por empresas e governos para colocá-lo em operação em atividades concretas. Estes modos ou sistemas são também escolas de organizar, administrar e gerir o labor. Especificando mais, questiona-se se a forma hegemônica construída nos últimos trinta anos, durante os quais a política econômica keynesiana deu lugar aos preceitos neoliberais de gerir o trabalho, continua intacta ou vem sofrendo pressões de diversas ordens para sua mudança. Em segundo lugar, entre os diversos aspectos do processo laboral que podem ser investigados, este artigo centrará sua atenção nos mecanismos sociais empregados por empresas e governos para obter resultados. Não constituirão objeto de investigação

os investimentos em inovações tecnológicas que visam elevar a produção de mais valores relativos, senão naqueles aspectos em que a tecnologia impacte o trabalho exigindo maior esforço e maior desempenho dos coletivos de trabalhadores. O artigo limitar-se-á a questionar o grau de intensidade que a forma de organizar o processo de trabalho atualmente hegemônica requer e as consequências que a crise econômica poderá acarretar sobre ela. Parece inusitado que uma crise econômica de abrangência mundial e de profundidade tão grande não cause quaisquer efeitos sobre o processo de trabalho. Opera-se com a hipótese de que a organização do processo de trabalho é alterada pelos componentes da crise em vários níveis, pelo grau de intensidade exigido dos coletivos de trabalhadores, pelas resistências exibidas ao aumento de resultados a qualquer custo, podendo conduzir à crise do próprio modelo organizativo. A análise desta questão encerra perguntas de caráter tipicamente metodológico (FERNEX, 2002) e teórico que não podem ser resolvidas num artigo limitado como este. Supõe-se que crises econômicas geram implicações sobre os processos laborais. Por certo nem todas as crises contêm esta potencialidade. Depende de sua magnitude, se a crise tem origem na forma como é organizado o labor e da capacidade de resistência dos trabalhadores em seus locais de atividade. O artigo não supõe ainda que o meio de elicitar elementos para a compreensão da relação entre crise e mudança do processo de trabalho seja apenas a observação empírica, ainda que esta tenha um papel relevante nas pesquisas do trabalho. Ou seja, há espaço para a história da crise e da organização dos processos laborais, bem como para a discussão de componentes teóricos relativos ao trabalho.

Este texto contém um tratamento sintético dos seguintes pontos: processo de trabalho e sua organização nas condições atuais sob o regime pós-fordista, segundo alguns, a exemplo de Lipietz (1988), e sob o regime toyotista, segundo outros (CORIAT, 1993; DAL ROSSO, 2008; LIKER; MEIER, 2008; OHNO, 1989; OHNO; MITO, 1993); intensificação do labor na sociedade contemporânea; toyotismo como modo hegemônico de organizar o labor; resistências implícitas e explícitas dos trabalhadores aos processos de intensificação do trabalho; crises e ondas ou vagas de intensificação do labor.

## **Processo de trabalho e sua organização**

O conceito de processo de trabalho envolve a relação entre natureza, meios de trabalho e trabalhadores, sintetizando os componentes essenciais numa tríade (MARX, 1975, p.178-179). Objetivos mais detalhados de estudo, entretanto, impõem um delineamento maior, tal como no caso deste artigo, em que se busca entender como é organizado o trabalho contemporâneo. Com efeito, organizar o trabalho constitui uma das principais ações para empresas e governos, a saber, para todas aquelas instituições que empregam mão de obra assalariada e que se valem do co-operação do trabalho heterônomo. Basta imaginar os problemas e desafios administrativos e gerenciais de uma organização estatal ou privada que emprega um milhão de trabalhadores, divididos em centenas de filiais espalhadas pelo mundo inteiro. Como distribuir este imenso contingente de trabalhadores de maneira a obter os resultados desejados? O problema é de tal envergadura que extrapolou o espaço interno de cada empresa e passou a constituir questão de conhecimento para inúmeras áreas científicas, tais como administração de empresas, economia, sociologia, psicologia, dentre outras. No curso dos anos, estudos acadêmicos e resultados de práticas operativas impuseram-se como princípios, normas, valores e técnicas de organização do trabalho, vindos a constituir as assim chamadas escolas de gestão do trabalho: taylorismo, fordismo, toyotismo, qualidade total, acumulação flexível e outras. Por responderem a necessidades específicas do desenvolvimento, as escolas ou sistemas de gestão da força de trabalho sucedem-se, o que permite inquirir sobre seus limites e capacidades próprias, bem como sobre as causas que conduzem a sua ascensão e declínio.

Restam fora do alcance deste problema organizativo e gerencial as formas de trabalho individualizado ou trabalho calcado em organizações familiares ou ainda em organizações cooperativas, o que representa numericamente parcelas muito significativas da mão de obra na maioria dos países menos capitalizados do mundo, conforme se pode avaliar dos Anuários do Trabalho publicado anualmente pela Organização Internacional do Trabalho (OIT). Recente livro sobre o tempo de trabalho argumenta sobre a representatividade do trabalho autônomo no mundo, da seguinte maneira: “o trabalho

autônomo<sup>2</sup> responde por bem mais de um terço do emprego total no mundo em desenvolvimento ... comparado com apenas cerca de 12% nos países industrializados” (LEE; MCCANN; MESSENGER, 2009, p.105-106). Portanto, ao escrever sobre trabalho assalariado está-se falando apenas de uma porção pouco superior a 50% da população economicamente ativa, apesar de que nos países de centro o assalariamento corresponde a aproximadamente 90% da população.

A diversidade dos componentes contidos no conceito de processo de trabalho impõe precisar mais o objeto de tratamento. Neste artigo está em foco apenas o grau de intensidade não o conjunto de componentes possíveis do processo laboral. O grau de intensidade do trabalho constitui uma das variáveis mais relevantes para a interpretação do trabalho no mundo atual. Na verdade, desde os anos 1990, quando se tornou a atentar para o fenômeno chamado intensificação do trabalho, percebeu-se que este processo ocupa um lugar imprescindível para a compreensão da realidade do trabalho contemporâneo. Estudos regionais realizados no Brasil<sup>3</sup>, bem como estudos levados a termo pela Fundação Européia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho<sup>4</sup>, levantam dados que destacam o papel da intensificação do labor. Com efeito, a produção de mais valores nas sociedades capitalistas assenta-se sobre a seguinte combinação de fatores: a extensividade, ou sua duração e prolongamento; a intensividade, que corresponde a capacidade de produzir mais valores permanecendo imutáveis as condições de trabalho e a duração da jornada; e a produtividade que depende da adoção de inovações tecnológicas que reduzem

---

<sup>2</sup> Os mesmos autores também empregam a noção de emprego informal, que é mais ampla do que a de trabalho autônomo. Sobre emprego informal escrevem que “existe pouca dúvida quanto à real importância destas atividades informais para a vida econômica ... de centenas de milhões, senão bilhões de trabalhadores de todo o mundo” (LEE; MCCANN; MESSENGER, 2009, p.103).

<sup>3</sup> Em levantamento amostral realizado no Distrito Federal, entre 2000 e 2002, trabalhadores assalariados foram inquiridos sobre quais as condições de trabalho cujas mudanças são mais sentidas nos últimos anos. A análise dos questionários dá conta de que os indicadores relativos à intensificação do trabalho receberam maior volume de respostas positivas, cujas percentagens são indicadas a seguir: alongamento da jornada, 32,6%; acumulação de tarefas, 34,1%; mais exigência de polivalência, versatilidade e flexibilidade, 50,5%; mais cobrança de resultados, 56,8%; mais ritmo e velocidade, 57% (DAL ROSSO, 2008, p.191).

<sup>4</sup> A *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions* (EUROFOUND) realiza a cada 5 anos survey sobre as condições de trabalho nos países membros. “The questionnaire covered of precarious employment working time, work organisation, pay, work-related health risks, cognitive and psychosocial factors questions were included to capture the impact of the economic downturn on working conditions”. Disponível em: <<http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/2010/index.htm>>; <<http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/previous/index.htm>>. Os resultados dos levantamentos conferem cada vez mais destaque ao processo de intensificação do trabalho contemporâneo.

o tempo médio socialmente necessário das mercadorias que fazem parte da reprodução da força de trabalho<sup>5</sup>. A duração da jornada mantém-se estável na maioria dos países sob os quais se têm estatísticas<sup>6</sup>. Reduções das jornadas de trabalho tornaram-se, também, mais escassas nos dias de hoje. Em alguns países aconteceram reversões da tendência geral, isto é ampliação da duração da jornada, como é o caso dos Estados Unidos. Na própria França, país que sempre foi ícone da redução da jornada, a duração do trabalho encontra-se em um período no qual não ocorrem grandes mudanças. Entretanto, a pressão de demandas por resultados no trabalho cresceu sobejamente, indicando a elevação dos graus de intensidade do trabalho. A crescente intensificação do trabalho opera de forma generalizada em grandes empresas internacionais. Nos países de capitalismo mais recente, prevalece em meio a empresas que operam nos mercados nacionais e internacionais. Já a produtividade do trabalho é uma característica dos países mais avançados do mundo capitalista e de certas unidades produtivas dos países mais pobres.

Algo diferente sucede quando se procede à interpretação do mesmo fenômeno a partir da perspectiva do conjunto do sistema capitalista. O sistema capitalista mundial pode ser interpretado como um conjunto composto de centro e periferia como unidades interdependentes e em certo sentido inseparáveis, ligadas por fortes vínculos baseados em relações econômicas, culturais e mediáticas. Após a queda do muro de Berlim e a desestruturação da União das Repúblicas Socialistas Soviéticas, o sistema mundo de bipolarizado passou a unipolar. A interpretação de Hardt e Negri<sup>7</sup> (2002) é de uma estrutura piramidal com planos e níveis

---

<sup>5</sup> Diversas combinações entre extensividade, intensividade e produtividade são possíveis de serem observadas, dependendo da análise histórica específica a cada sociedade ou a cada época a passagem das possibilidades para as realidades (MARX, 1975, p.519-530).

<sup>6</sup> “Se não existe dúvida de que as jornadas de trabalho foram consideravelmente reduzidas durante o século XX (...) dispõe-se de algumas estimativas para os países industrializados”. Maddison (1995) fez uma avaliação da jornada anual de trabalho para o período 1870-1992 na Europa, na América do Norte e na Austrália, mostrando que, nesses países, ela estava em torno de 2.900 horas em 1870, declinando gradualmente desde então e chegando, em 1992, quase à metade. A tendência geral é de um declínio consistente e homogêneo da jornada anual de trabalho no século XX” (LEE; MCCANN; MESSENGER, 2009, p.24). Esta conclusão não se aplica aos ‘países não industrializados’, cuja realidade e história dos tempos de trabalho necessitam ser estudadas.

<sup>7</sup> “Se analizziamo le configurazioni del potere globale, (...) possiamo riconoscere una struttura piramidale composta da tre piani. (...) Al vertice della piramide c’è un superpotere, gli Stati Uniti, che esercitano l’egemonia sull’uso globale della forza (...) Al secondo livello di questo primo piano, (...) c’è un gruppo di stati-nazione che controllano i principali strumenti monetari globali tramite i quali regolano gli scambi internazionali (...) c’è un secondo piano (...) le reti delle corporation capitalistiche internazionali (...)”

diversos, centros e subcentros com poderes relativos alicerçados sobre determinados domínios. Não cabe no teor deste artigo discutir diversas interpretações da noção de centro e subcentros do sistema nem de formação de semiperiferias e periferias, nem de planos e níveis, uma vez que estas dependem dos desenvolvimentos históricos, sobretudo. A partir dessa noção de que o sistema capitalista mantém sua unidade a despeito de sua polarização entre centro e periferia, uma formulação extremamente simples, passa-se a examinar a presença da mais valia absoluta ou da mais valia relativa nos processos de trabalho segundo esta categorização mais simples.

Os centros do capitalismo mundial compreendem territórios em que impera a presença da mais valia relativa, em consequência da concentração de massas de capitais que aí operam e em decorrência do fato de que sua população é majoritariamente assalariada. Todavia, os centros não constituem uma unidade hoje em dia pela presença que principia a ficar relevante de formas de trabalho precário nestes contextos. Os países centrais, por sua força econômica, importam milhões de migrantes que alimentam atividades movidas pelos parâmetros da mais valia absoluta. A maioria dos migrantes internacionais em direção aos centros do Império constitui mão de obra disponível para o assalariamento e coloca em movimento as atividades mais precárias, com jornadas mais longas, salários mais baixos na colheita de frutas e verduras, indústrias de transformação, prestação de serviços pessoais, de reparação, de restauração e limpeza. Uma outra parcela muito menor de migrantes internacionais com alguma capacidade de investir compra ou abre pequenos negócios familiares e autônomos em campos como restauração, serviços pessoais e reparação. Estes reavivam o mecanismo da mais valia absoluta nos centros mundiais. Mesmo em um país como a Itália, que não tem uma tradição histórica de receber migrantes internacionais como os Estados Unidos, Canadá, Austrália, França e Inglaterra, tem nas ruas centrais de suas grandes cidades a presença de muitos vendedores ambulantes, bem como indústrias, agricultura e serviços movidos com braço migrante e escolas públicas frequentadas em boa proporção por filhos de migrantes. Uma nação que era completamente branca hoje passa a ser multicolorida em alguma proporção. Jamais

---

Sempre al secondo piano (...) reside il complesso degli stati-nazionali (...) Il terzo e più vasto piano della piramide è abitato da organismi che rappresentano gli interessi popolari nell'organizzazione del potere globale" (HARDT; NEGRI, 2002, p.290-291).

será novamente uma sociedade branca. Os migrantes ativam os setores em que a organização do trabalho desenvolve a mais valia absoluta. Por outro lado, a crise econômica com o impacto sobre o desemprego e os salários promove a transferência de milhões de pessoas, que detinham uma ocupação normal com salários e padrões de vida da classe média, da ocupação ativa para o bolsão da inatividade. Estes 'new poors', na expressão do jornal *New York Times*<sup>8</sup>, resistem enquanto dispõem de condições de transferência de renda via seguro desemprego ou outras transferências estatais ou ainda por meio dos recursos familiares, mas em algum momento transformam-se em vítimas do trabalho precarizado e informalizado no qual prevalecem os mecanismos da mais valia absoluta, longas jornadas e trabalho intensificado. Apontamos para uma outra forma de alteração das relações laborais com prevalência da mais valia absoluta representada pela exportação de padrões de trabalho mais precários, típicos das periferias, para os países de centro. Isto sói ocorrer quando empresas gigantes das periferias compram outras empresas de países centrais e tentam, ao mesmo tempo que ocupam as propriedades dos negócios, imprimir os mesmos padrões de trabalho das periferias nas empresas adquiridas nos centros econômicos. Esta transferência de padrões periféricos para regiões do centro constitui uma tentativa de subtrair conquistas já há muitos anos realizadas por seus trabalhadores. É uma transferência de padrões periféricos de organização do trabalho com base na mais valia absoluta para as regiões de centro em que os trabalhadores já haviam alcançado padrões de mais valia relativa<sup>9</sup>. Cabe mencionar em último lugar, embora não menos relevante, a disputa pela manutenção ou redução das condições sociais que envolve empresários e trabalhadores no centro do sistema capitalista mundial. Este campo de disputas provavelmente seja o fator mais importante dentre todos aqui mencionados. O neoliberalismo contribuiu fortemente a favor de propostas de desregulamentação e flexibilização das condições

---

<sup>8</sup> O jornal *New York Times* publicou uma série de matérias – 03 de dezembro; 20 de setembro de 2010 e, em datas anteriores – sobre pessoas da classe média que perderam seus empregos e agora fazem parte da nova pobreza, dependendo do estado e da boa vontade de entidades de apoio para se manter e para se alimentar. As matérias também refletem sobre as perdas de empregos de negros e a dificuldade de encontrar novos postos de trabalho por parte de negros, idosos, jovens e mulheres (NEW YORK TIMES, 2010).

<sup>9</sup> Fábio Bueno Marvulle estuda este fenômeno de transferência dos padrões da mais valia absoluta para as regiões de centro em seu projeto de pesquisa sobre subimperialismo, que será submetido ao programa de doutorado do Departamento de Sociologia da Universidade de Brasília.

de trabalho, bem como para a adoção de formas de organização do labor cada vez mais densas em demandas por esforço e por resultados. Desta maneira, conclui-se que a disputa entre formas de organização do trabalho com prevalência da mais valia relativa comparativamente à mais valia absoluta envolve toda a sociedade estruturada em torno do trabalho e não apenas aquelas parcelas identificadas pelo contingente mais precário dos imigrantes legais e dos desempregados.

As atividades econômicas na periferia do sistema capitalista são extremamente mais complexas para interpretar. A começar pelo fato já mencionado de que a periferia contém além das formas propriamente capitalistas de organizar o trabalho, relações de trabalho não capitalistas subordinadas: o trabalho por conta própria, ou realizado apenas com a utilização dos membros das famílias, envolve percentagens significativas dos contingentes nacionais da população economicamente ativa. Estes valores colocados em comparação com as porcentagens vigentes nos centros do sistema dão conta das diferenças gritantes que polarizam centro e periferia, a despeito de fazerem parte de um mesmo sistema de acumulação. Esta população economicamente ativa não vinculada às relações de assalariamento constitui uma inesgotável reserva de mão de obra para as atividades plenamente capitalistas, se algum dia estas últimas vierem a transformar toda a população economicamente ativa em população assalariada. Não há como tratar neste artigo, mais longamente, sobre as condições da população economicamente ativa vinculada a formas distintas de assalariamento.

Nos países que realizaram as revoluções socialistas e que atualmente são capitalistas, essas revoluções representaram uma maneira de reduzir as formas de não assalariamento entre a população economicamente ativa. Os regimes socialistas não conseguiram extirpar completamente o campesinato e o trabalho urbano por conta própria. Mas deram gigantescos passos nesta direção ao destruir formas de trabalho camponês, trabalho individual ou familiar. Não completaram a tarefa de constituir uma mão de obra completamente disponível para ser explorada no altar da produção capitalista. Esta tarefa ficou para ser completada mais tarde pela restauração capitalista.

A periferia do sistema capitalista é uma construção complexa por um segundo motivo. Eis que nas periferias coexistem desde verdadeiros centros e subcentros supra-nacionais, centros e

subcentros nacionais e regionais, polos locais e uma infinidade de regiões dispersas. Nestes espaços, a riqueza coexiste, lado a lado, com a pobreza mais sórdida. Mais do que coexistir, representam contradições permanentes. A pobreza atende as funções de oferecer mão de obra mais barata e serviços de baixo custo, que facilitam e impulsionam a acumulação. Por outro lado, pobreza e miséria constituem um clima de instabilidade estrutural contínua e de desconfiança permanente.

Nas empresas que operam em mercados nacionais e internacionais das periferias agregam-se, em determinadas circunstâncias, condições de trabalho em que vigora a forma da mais valia relativa, de maneira similar aos centros do centro capitalista mundial. Já se observou empiricamente que as grandes organizações econômicas estabelecem padrões de trabalho pautados em resultados, o que conduz à intensificação das condições laborais<sup>10</sup>. A cobrança por resultados igualmente pode basear-se em extensas jornadas, com esquemas de horas extras remuneradas ou não. Desta forma, vê-se que processo laboral é organizado com base na mais valia relativa combinada com diversas formas de mais valia absoluta.

Os centros do centro não dispõem, exceção da condição representada pela migração internacional clandestina, de ofertas inesgotáveis e baratas de mão de obra e de serviços tal qual sói acontecer na periferia. Entre as razões declaradas do deslocamento de empresas do centro para a periferia estão a mão de obra barata e a sua não organização política, ainda, em sindicatos e movimentos, bem como a fuga de regiões em que estas organizações são fortes. A oferta extensiva de mão de obra pode ser considerada uma dificuldade para a elevação dos salários, como também para a melhoria das condições de trabalho. No filme *The Corporation* (2003), Michael Moore denuncia e coloca em discussão as condições de trabalho em empresas da periferia, filiais de grandes grupos internacionais ou não, indicando mais uma vez o emprego de formas de trabalho baseadas na exploração da mais valia absoluta. Empresas que migram para a periferia já encontram implantadas formas de trabalho com base na mais valia absoluta e não precisam travar uma luta sem tréguas para implantá-las. Por estas razões entre outras, a periferia aparece como o reino da mais valia absoluta,

---

<sup>10</sup> Dei destaque a esta peculiaridade do processo de intensificação do labor, a saber, que os setores de atividade mais vinculados aos mercados nacionais e internacionais são aqueles que apresentam indicadores de intensificação entre as condições de trabalho (DAL ROSSO, 2008, p.100-110).

exceto nos casos apontados acima. Longas jornadas, horas extras, intensidade elevada, trabalho precário, salários reduzidos, empregos instáveis, grandes períodos de desemprego constituem um meio já bastante conhecido do trabalho na periferia.

## **Intensificação do labor**

O trabalho acrescenta valor à mercadoria. O acréscimo de valor significa que o trabalho não remunerado executado pelo trabalhador é adicionado a ela. Para acrescentar novo valor algumas condições precisam existir para que o trabalho produza, de alguma forma, mais do que aquilo que é necessário para o pagamento do trabalhador e para que seja possível produzir e acrescentar novos valores ou mais valores às mercadorias, sinteticamente: que as jornadas realizadas sejam mais longas do que o necessário para sustentar o trabalhador; que a intensidade e a produtividade do trabalho sejam elevadas garantindo-se, assim, que o trabalhador seja remunerado normalmente e, além disso, produza um *plus*. Dar-se-á a partir deste ponto atenção à intensidade, condição que assume destaque no labor contemporâneo em decorrência da maneira como foi realizada a reestruturação das atividades econômicas segundo a batuta do neoliberalismo.

Intensidade é uma condição geral de qualquer tipo de trabalho humano. Mesmo o trabalho não assalariado é realizado segundo um grau de envolvimento do indivíduo ou intensidade. A diferença entre o trabalho por conta própria e o trabalho assalariado consiste no controle sobre o grau de intensidade com o qual o trabalho é realizado. No trabalho por conta própria o indivíduo decide o grau de envolvimento que confere às atividades. No assalariamento, o controle foge das mãos do indivíduo trabalhador junto com os elementos que fazem parte do contrato de venda da força ativa por um determinado período e passa para as mãos da empresa. A decisão sobre o vigor segundo o qual é feito o trabalho varia, pois, conforme as condições de autonomia ou de heteronomia. No assalariamento, e genericamente poder-se-ia dizer de qualquer trabalho heterônomo, não é o empregado quem decide sobre ritmo, velocidade, envolvimento e vigor empregados nas atividades e sim o empregador ou o seu representante.

O ser humano é um ser integral. É uma unidade que compreende vigor físico, inteligência e afetividade. Todas estas

capacidades podem ser mobilizadas para aumentar a produção de resultados com o trabalho. As empresas organizam o trabalho de maneira a elevar ao máximo sua intensidade. Empregam supervisores, capatazes, chefes, coordenadores. Atuam, ainda, por meio do convencimento de que o trabalhador faz parte da família-empresa, de que empregador e empregado são parceiros, apenas estão em posições e atividades diferentes, sendo, portanto supérfluo um chefe ou supervisor para controlar. Existem muitas maneiras pelas quais mais resultados podem ser alcançados com o trabalho e infinitas outras poderão ser ainda descobertas porquanto o objetivo de uma ação mais produtiva é preocupação permanente de todas as empresas.

Há que se questionar os limites para a intensificação do labor<sup>11</sup>. Por mais flexível que seja o trabalhador impõem-se determinados limites individuais e coletivos. Os limites individuais dependem da capacidade de resistência de cada sujeito. Os limites coletivos ou sociais dependem por um lado de negociações entre sindicatos e empresas e por outro da resistência coletiva dos trabalhadores. No Brasil, negociações sobre intensidade do trabalho são tão escassas que praticamente não aparecem no rol das cláusulas definidas em acordos coletivos de trabalho. Prevalece a norma implícita de que o contratador, pelo fato de comprar mão de

---

<sup>11</sup> O grau de resistência dos trabalhadores tomou espaço na imprensa nacional e internacional e ocupando também publicações acadêmicas, juntamente com mortes e suicídios relacionados com o trabalho. A revista *Veja* publicou matéria em 2008 acerca da morte de um gerente de controle de qualidade da empresa Toyota do Japão por excesso de trabalho, tendo a morte ocorrido em 2002 (VEJA, 2008). O mesmo artigo informa que o Ministério da Saúde, do Bem Estar e do Trabalho daquele país conheceu 355 casos que adoeceram gravemente por excesso de trabalho em 2006 e cerca de 150 morreram. A articulista acrescenta a informação de que “a morte por sobrecarga de trabalho, um problema reconhecido pelo governo japonês desde a década de 1980, é tão comum que há um vocábulo para defini-la: ‘karoshi’”. Como referido no texto, a data de 1980 é reconhecida pelos estudos como o início da nova onda de intensificação do trabalho nos países mais desenvolvidos. Estas informações sobre mortes por excesso de trabalho são complementadas por outras encontradas em Wikipedia, a enciclopédia online: “The Japanese Ministry of Health, Labour and Welfare published relevant statistics in 2007: 189 workers died, many from strokes or heart attacks, and about 208 more fell severely ill from overwork in the year to March, the highest figure on record and up 17.6% from the previous year. Another 921 workers contended they became mentally ill due to overwork, with 306 cases given compensation, according to the ministry”. As empresas reagiram às ações do governo: A number of companies have been making an effort to find a better work-life balance for their employees. Toyota, for example, now generally limits overtime to 360 hours a year (an average of 30 hours monthly), and at some offices issues public address announcements every hour after 7 p.m. pointing out the importance of rest and urging workers to go home. Nissan offers telecommuting for office workers to make it easier to care for children or elderly parents. Dozens of large corporations have also implemented “no overtime days”, which require employees to leave the office promptly at 5:30 p.m. However, since their workload is too high, few workers can actually take advantage of this, opting to stay in the office with the lights off or simply taking their work home (called *furoshiki* or “cloaked overtime”). O livro de Bêgue e Dejours (2010) foi escrito para estudar suicídios na França relativamente ao trabalho, de modo a possibilitar uma intervenção. Mortes por excesso de trabalho ou suicídios que tem como motivação o trabalho são fenômenos que começam a ser estudados no Brasil, um exemplo disso é o texto de Barreto, Pereira e Berencheint Netto (2011).

obra, no ato do contrato recebe o direito de determinar o grau de intensidade do labor segundo os padrões que julgar pertinentes. Em muitos outros países do mundo vige esta prática de que a intensidade laboral não é objeto de negociação, ficando sua determinação como direito do empregador.

A literatura internacional reconhece que um surto de intensificação do trabalho tomou lugar a partir aproximadamente dos anos 1980 com a chamada reestruturação produtiva que introduziu os princípios de flexibilização, desregulamentação e individualização ao mundo do trabalho. Bègue e Dejours (2010, p.34-35) escrevem que “a primeira onda de transformação das condições do trabalho abateu-se sobre o mundo profissional no final dos anos 1980, consolidando-se nos anos 1990”. Os autores entendem que a gestão é a condição crítica na reorganização do trabalho. “Em nome das novas formas de gestão, impõe-se uma nova doutrina de organização do trabalho” (BÈGUE; DEJOURS, 2010). A onda de intensificação do trabalho é reconhecida por estudos empíricos realizados em diversos países, como por exemplo a França (GOLLAC; VOLKOFF, 1996; DURAND; GIRARD, 2002), a Inglaterra (GREEN, 1999, 2000), os Estados Unidos (FAIRRISS, 2002) e o Brasil (DAL ROSSO, 2008; SGUISSARDI; SILVA JUNIOR, 2009), entre outros. E parece estar relacionada à competição entre grandes empresas que disputam mercados nacionais e internacionais e conseqüentemente exercem pressão contínua sobre os empregados por resultados. Um caso especial de intensificação do labor é representado pelo Sistema de Produção Toyota, do qual advém o nome da escola de organização e gestão de trabalho, o Toyotismo, que, receberá um tratamento mais detalhado doravante.

## **O Toyotismo como modo hegemônico de organizar o labor**

O Sistema de Produção Toyota surgiu no Japão após a reconstrução do país que seguiu à grande derrota na Segunda Guerra Mundial. Durante a reconstrução, métodos de administração empresarial e controle de qualidade oriundos dos Estados Unidos foram introduzidos no Japão. Todavia, não se pode atribuir a origem do Sistema Toyota de Produção a esta importação de métodos estatísticos de controle de qualidade. Parece mais razoável conceder que a criação do toyotismo seja

um fato típico do capitalismo japonês, mas que se beneficiou de análise comparativa com os métodos de trabalho dos Estados Unidos. À medida que a Toyota ingressou na produção automobilística, inicialmente era uma empresa ligada ao setor de tecelagem, enviou uma comissão de estudo aos Estados Unidos para observar os métodos de produção e de organização do trabalho. A comissão ficou chocada com o que encontrou e realizou uma análise extremamente crítica do fordismo pela quantidade de desperdícios e pelo espaço que concediam aos sindicatos<sup>12</sup>. A crítica dos desperdícios envolve a superprodução, os tempos de espera, os transportes desnecessários, os estoques de material, os defeitos de produção, o desperdício de mão de obra. A crítica ao fordismo não significa a sua rejeição, mas a correção de seus erros. O livro de Liker e Meier (2008) sobre o modelo fordista, um livro que é laudatório das virtudes do modelo Toyota, especialmente em relação ao desenvolvimento de talentos, deixa a nítida sensação no leitor do grande papel que as atividades repetitivas ocupam no toyotismo. Veja-se a questão da análise dos gestos e dos movimentos, típico princípio herdado do taylorismo. Os gestos são categorizados em dois grupos: os que representam desperdício e aqueles que são efetivamente trabalho. Os desperdícios devem ser eliminados. Os gestos e movimentos do trabalho também podem passar por aperfeiçoamento e ganhar mais densidade. Novamente são divididos entre aqueles que acrescentam valor à produção e aqueles que não o fazem, devendo os últimos serem reduzidos e, se possível, completamente eliminados. Portanto, o toyotismo retém inúmeras práticas repetitivas que se devem ao taylorismo e fordismo, as quais aperfeiçoa, acrescentando a elas um conjunto de princípios completamente inovadores. O Sistema Toyota não construiu um modelo completamente desvinculado<sup>13</sup>

---

<sup>12</sup> Esta crítica ao poder dos sindicatos na negociação com as empresas sobre os acordos de trabalho parece provir da experiência de luta que a empresa Toyota travou contra o sindicato profissional, suportando uma greve durante seis meses, ao final dos quais conseguiu impor suas regras ao sindicato. Nessa luta feroz contra os sindicatos de trabalhadores parece estar a raiz do sindicato de empresa, tentação que encanta os ouvidos do empresariado tupiniquim até os dias de hoje.

<sup>13</sup> O livro de Liker e Meier (2008), que ostenta o garboso título de *O Talento Toyota*, procura destacar o comprometimento da empresa com o desenvolvimento de talentos de pessoas excepcionais, aspecto também ressaltado por Holzmann da seguinte maneira: “esse sistema proporciona aos trabalhadores um trabalho mais desafiador e mais compensatório subjetivamente” (CATTANI; HOLZMANN, 2006, p.318). Na verdade, quem lê o manual de Liker e Meier fica surpreso com a quantidade de trabalho repetitivo, rotineiro e padronizado, herança do taylorismo e do fordismo, que a empresa mantém e como é longo o período de treinamento e de aprendizagem dos procedimentos mais bem sucedidos para a realização das tarefas. Tudo é pré-calculado, planejado, testado e avaliado. Nada é deixado para a livre iniciativa.

de seu antecessor, o fordismo. Por isso, certos autores descrevem o sistema Toyota como pós-fordismo (LIPIETZ, 1988).

O Sistema Toyota de produção é composto de regras práticas e de princípios, que envolvem o conjunto das atividades realizadas, daí constituindo um sistema. O princípio da polivalência implica que um mesmo trabalhador seja capaz de dar conta de cuidar de mais de um equipamento. Desta forma, a polivalência implica em reduzir a quantidade de mão de obra necessária para as atividades, pois um mesmo trabalhador é capaz de cuidar de diversos equipamentos simultaneamente. Além disso, a polivalência multiplica a capacidade de trabalho de cada indivíduo, segundo o número de máquinas que consegue cuidar individualmente. O princípio da polivalência implica numa intensificação gigantesca do trabalho. Por esta razão, o toyotismo pode ser interpretado como o sistema que introduz de forma inequívoca uma nova onda de intensificação do trabalho não apenas no Japão mas nos demais países para os quais se espalha<sup>14</sup>. Noutro lugar, sintetizei os elementos que fazem com que o Toyotismo alcance tão alto grau na intensificação do labor.

Os procedimentos pelos quais a intensidade do trabalho é aumentada são: a) redução da mão de obra empregada; b) implantação do sistema de um operário – diversas máquinas; c) implantação do sistema de um operário – diversas máquinas com operações distintas; e d) o controle da sistemática de trabalho através do sistema kanban (DAL ROSSO, 2008, p.68).

O toyotismo é símbolo de um sistema vencedor na atualidade, pelo menos até antes do estouro da crise de 2008. Todavia, ele ganhou espaço com a crise do fordismo e a crise da política keynesiana de crescimento, ainda nos anos 1970. Naquela crise a noção de produção em massa revelou-se contraproducente para as empresas sobreviverem a um mundo de baixo crescimento econômico. O toyotismo, com seus princípios de redução do emprego da mão de obra, eliminação dos tempos mortos, polivalência ou capacidade de fazer diversas coisas ao mesmo tempo e no tempo justo, revelou-se um instrumento capaz de operar com sucesso ainda que em meio a crises e recessão. Seria como um método para operar em ambientes e tempos difíceis.

<sup>14</sup> Descrições mais pormenorizadas do Sistema Toyota podem ser encontradas nos livros de Ohno (1989) e de Ohno e Mito (1993), sendo Taichi Ohno o engenheiro responsável por um grande número de inovações e do teste de sua viabilidade, e nos livros de autores que analisaram o sistema (CORIAT, 1993; DAL ROSSO, 2008).

Por isso, ele se espalhou pelo mundo inteiro, para onde quer que tenham migrado as empresas japonesas. A aplicação dos princípios da escola Toyota não ficou restrita aos países que se beneficiaram com investimentos japoneses. O sistema, seus princípios e suas práticas espalharam-se entre empresas que almejavam resultados maiores.

Mas, no cerne do sistema estão a polivalência, a redução da mão de obra, a redistribuição das tarefas entre os empregados restantes, o emprego rotineiro de trabalho “voluntário”, assim dito aquele trabalho de horas extras não pagas, mas cujos resultados são cobrados pelos administradores e gerentes. É um sistema montado com base na revolução tecnológica contemporânea a qual complementa mediante uma intensificação inaudita do trabalho, que se vale até mesmo de horas de trabalho não remunerado<sup>15</sup>.

Segundo Liker e Meier (2008), o modelo Toyota não se aplica somente a fábricas de automóveis. Escreve Holzmann: “O toyotismo foi adotado em todos os setores industriais, e seus princípios, métodos e programas mostram-se aplicáveis também ao setor de serviços” (CATTANI; HOLZMANN, 2006, p.314). É um modelo de trabalho geral e aplicável a inúmeros setores de atividade, por analogia ao fordismo que iniciando-se no terreno automotivo espalhou-se para outras atividades e ao taylorismo cujos princípios de tempos e movimentos se difundiram para praticamente todas os setores da economia. Tal potencialidade de reorganizar o mundo do trabalho fez com que o toyotismo se generalizasse como uma escola de inquestionável sucesso<sup>16</sup> por levar o trabalho humano a excessos que os indivíduos mal conseguem suportar<sup>17</sup>. O problema está no custo humano e social desta intensificação até os limites de resistência do labor.

---

<sup>15</sup> Quando o governo japonês começa a executar acompanhamento a respeito de mortes por excesso de trabalho, a empresa Toyota aparece envolvida. E por mais que as empresas estabelecem horários além dos quais não é permitido trabalhar, ou ainda que devam dirigir-se a suas casas, as demandas sobre resultados não conseguem ser atendidas durante os horários normais de trabalho, ficando as iniciativas das empresas sem atendimento.

<sup>16</sup> Um indicador inquestionável do sucesso do Sistema é dado pelo fato de que a Toyota se tornou em 2008 a empresa automobilística que mais vendeu automóveis no mundo até que o Tsunami de 2011 no Japão fez com que perdesse tal posição. Um fator de natureza diversa, mas que influenciou talvez mais do que o marmoto foram os *recalls* de carros com problemas que a empresa teve que fazer. Os *recalls* que em geral se referem a defeitos indicam que alguma coisa no proclamado Sistema de Produção Toyota não funciona de acordo com os tão prezados critérios da qualidade e da redução de desperdícios. Não estaria em tela questões relativos à pressão sobre o trabalho?

<sup>17</sup> Quando as pessoas morrem por excesso de trabalho ou cometem suicídio em decorrência do fato de os mecanismos coletivos de resistência não mais operam, quaisquer limites não mais funcionam. Ver informações da Wikipedia sobre a Toyota. “[P]ercorreu o mundo uma recente notícia de que o método

## Resistências

Reorganizações do mundo do labor que conduzem as condições de trabalho a seus limites provocam resistências dos trabalhadores. A resistência pode ser vista de duas formas. Em primeiro lugar, por meio de movimentos políticos explícitos, entre os quais greves, revoltas, revoluções, passeatas, marchas públicas, coletas de abaixo assinados, campanhas de atos em favor de mudanças de leis ou práticas administrativas e inúmeras outras manifestações que revelam a imaginação dos trabalhadores. Esta primeira forma é politicamente explícita uma vez que pensada e organizada como ação coletiva. A segunda forma relaciona-se mais com o dia a dia e com o local de trabalho. Se a organização se transformou na mola mestra da intensificação do esforço requerido no trabalho, os trabalhadores lançam mão de inúmeros procedimentos individuais e coletivos de resistência para conter as demandas do trabalho dentro de limites toleráveis. A comparação entre trabalho prescrito e real, segundo Oliveira (2006), permite captar maneiras de adaptação, assim como formas de resistência pelas quais o prescrito é conduzido ao mundo do real. Outro campo promissor é constituído pela teoria da psicodinâmica do trabalho, que privilegia o lugar da gestão como promotora de exigências que os trabalhadores não tem como atender, reagindo em consequência mediante o recurso a mecanismos psicológicos e sociais de defesa coletiva (BÈGUE; DEJOURS, 2010). Um terceiro campo é formado pelos serviços administrativos do estado que tem sob sua responsabilidade a fiscalização sobre as condições contratuais, sociais, ambientais e sanitárias estabelecidas por legislação, por acordos de trabalho e mesmo por regras tradicionais e que atuam coibindo o emprego de meios ilegais de pressão sobre o trabalho.

Conceber as relações de trabalho sob a forma de embates e disputas entre trabalhadores e empregadores oferece uma maneira de interpretar a historicidade das chamadas escolas de administração do trabalho, sistemas de produção ou modos de organizar os processos de trabalho e de produção como também são chamados. O taylorismo e o fordismo foram

---

Toyota envolveria submeter trabalhadores a jornada extraordinária extenuante, sem remuneração correspondente, a ponto de lhes causar a morte” (comentário de Aluísio Pires de Oliveira, OAB/PR 20064, administrador da Pires & Advogados Associados, OAB/PR 1925). Disponível em: <<http://piresadvogados.adv.br/wp/?p=415>>. Acesso em: 12 jan. 2011.

objeto de queixas e resistência dos trabalhadores por causa da intensa alienação que provocavam, além de inúmeros acidentes e doenças do trabalho. A estruturação de grandes unidades fabris ou de serviço tornaram-se alvos fáceis para ações de paro ou de greves. O gigantismo das empresas revelou-se uma noção inviável diante das necessidades de produzir e vender com economias em crise econômica e durante períodos de recessão.

A caducidade dos sistemas de organização do trabalho se revela em momentos de crises maiores, tanto em decorrência dos problemas que infligem aos trabalhadores, quanto da efetividade do sistema para o objetivo maior, qual seja o de produzir valor. Os pontos de crítica ao toyotismo foram sumarizados por Holzmann da seguinte forma:

intensificação do trabalho, maior exploração do trabalhador, apropriação do saber operário por meio de programas de participação, aumento do controle, que assume versão perversa, na medida em que atribui aos próprios trabalhadores, a supervisão de seu desempenho e de seus parceiros nas estações de trabalho, e a apropriação da subjetividade do trabalhador (CATTANI; HOLZMANN, 2006, p.318).

Além destas críticas existem outras, relativas às condições de trabalho, que se tornaram visíveis com as mortes por excesso de trabalho, os suicídios decorrentes das relações laborais e os acidentes. As crises, entretanto, têm a capacidade de submeter à prova a questão econômica propriamente, a saber, se, para a produção de valor, o sistema de organização do trabalho e de expropriação de mais valia ainda se mostra efetivo.

## **Crises e ondas de intensificação do labor**

Elevação e redução da intensidade do trabalho não são tendências que operam aleatoriamente. Os modos, os modelos, os sistemas, as escolas de organizar o trabalho, que conseguem tornar-se hegemônicos, tendem a manter-se por períodos mais longos, ou seja, preservam-se na medida em que sua capacidade de produzir mais valor responde às necessidades de acumulação. Analisado sob outro ângulo, também se pode dizer que, à medida que um modo de organizar o trabalho se dissemina pela totalidade das atividades econômicas, das grandes às pequenas, perde sua

capacidade de ser uma vantagem diferencial. São as vantagens diferenciais que mantêm o interesse das empresas na adoção de determinados modos ou escolas. Atingido este ponto de dissipar vantagens diferenciais, os modos de organização do trabalho entram em crise estrutural e sistêmica.

Este artigo suscita a questão se a crise atual do capitalismo pode implicar em crise do modo hegemônico de organizar e gerir o trabalho e se há uma relação entre ambas. A pergunta parece redundante. Entretanto, não o é. As crises são diferentes. As crises econômicas e do modo de organização do trabalho podem coincidir ou não. Quando a crise econômica tem como causa a incapacidade de produzir mais valia ou quando os trabalhadores revoltam-se contra a exploração do trabalho de maneira a afetar a taxa de lucro, existe uma relação causal entre os fatores. Mas, muitas crises econômicas podem acontecer sem que o modo de organizar o trabalho para a produção de mais valor esteja implicado. Caberia, pois, perguntar se a atual crise econômica mundial é de natureza tal que implica também a desestruturação da forma de organizar o trabalho capitalisticamente.

O toyotismo alcançou hegemonia mundial. Para dirimir o debate entre pós-fordismo ou toyotismo, como novo modo hegemônico de administrar o trabalho, Holzmann emprega as conclusões do estudo de Womack, Jones e Ross, sobre indústria automobilística, como argumento para afirmar que o toyotismo apresenta “superioridade em relação ao fordismo enquanto modo de organizar a produção e o trabalho” (CATTANI; HOLZMANN, 2006, p.318). A questão aqui, entretanto, é da possibilidade de o toyotismo ruir com a desorganização capitalista atual. Há uma grande pressão sobre o modo toyotista de organizar o trabalho decorrente da intensificação extrema do trabalho, cujas consequências aparecem em problemas de saúde, mortes e suicídios de trabalhadores por força das condições laborais, constatações estas registradas por órgãos do Estado. Compensações já deferidas por tribunais reconhecem a legitimidade das ações. Por outro lado, reconhecem-se resistências<sup>18</sup> políticas explícitas e implícitas em empresas que adotam integralmente ou parcialmente as prescrições do modelo toyotista em diversos países do mundo. Em último lugar, são no

<sup>18</sup> Em 2010, ocorreram greves de trabalhadores chineses em empresas de capitais japoneses (Toyota e Honda) por melhorias salariais e por condições de trabalho. Disponível em: <<http://diariodopara.diarioonline.com.br/N-92412-GREVE+NA+CHINA+FAZ+HONDA+SUSPENDER+PRODUCAO.html>>.

mínimo surpreendentes as frequentes chamadas (*recalls*) para troca de produtos da Toyota.

A agressividade do processo de intensificação do trabalho promovido pelo toyotismo está a produzir resistências de diversos gêneros entre os trabalhadores e intervenções de organismos estatais de controle da saúde e do trabalho. Pode-se argumentar que inexistente outro modelo ou sistema pronto para substituir o toyotismo. Entretanto, é impossível ter-se uma visão mundial sobre tudo o que acontece no interior dos países e especialmente naqueles que são conhecidos como 'tigres orientais' e na China. No entanto, o toyotismo está sendo questionado na sua estratégia de organizar o trabalho como forma de promover a produção adicional de mais valia e começa a perder legitimidade social ante os trabalhadores, as agências governamentais e a própria opinião pública.

DAL ROSSO, S. Waves of labor intensity and crises. *Perspectivas*, São Paulo, v.39, p.133-154, jan./jun. 2011.

■ **ABSTRACT:** *The process of intensification is a relevant fact of contemporary world regarding the forms to organize labor. Labor was transformed in such a way as to induce major problems of its realization. The forms to organize contemporary labor are hegemonically established by principles belonging to the toyotism system. This system gained strength with the Fordism crisis of the 1970s as the most efficient way to produce surplus value based in the increase of labor intensity to a degree never before reached. This intensification responded for explicit and implicit resistances by workers. There came to public knowledge, also, facts regarding deaths by excess of work, suicides related to working conditions and other problems that corrode the social legitimacy gained by Toyotism. Economic crises are also occasions for the emergence of criticisms regarding schools or systems of organizing labor in work. This article analyses questions related to the ongoing world economic crisis and its impacts on the labor process, taking into consideration the historical perspective of changes in the organization of labor systems as well as the interpretation of the production of value in the center and in the periphery of the capitalist whole.*

■ **KEYWORDS:** *Work. Intensity. Crisis. Systems of work organization. Fordism. Toyotism.*

## Referências

BARRETO, M.; PEREIRA, L. B.; BERENCHTEIN NETTO, N. *Do assédio moral à morte em si: significados sociais do suicídio no trabalho*. São Paulo: Sindicato dos Químicos de São Paulo, 2011.

BÈGUE, F. ; DEJOURS, C. *Suicídio e trabalho*. O que fazer? Brasília: Paralelo 15, 2010.

CATTANI, A. D.; HOLZMANN, L. (Org.). *Dicionário de trabalho e tecnologia*. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2006.

CODO, W. (Org.). *Educação: carinho e trabalho – Burnout, a síndrome da desistência do educador*. Petrópolis: Vozes, 1999.

CORIAT, B. *Pensar al revés*. Madrid: Siglo XXI, 1993.

DAL ROSSO, S. *Mais trabalho! A intensificação do labor na sociedade contemporânea*. São Paulo: Boitempo, 2008.

DEJOURS, C. *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. São Paulo: Oboré, 1987.

DURAND, J.P.; GIRARD, S. Attribution, perception et négociation de la charge de travail. *Les Cahiers d'Évry*, p.1-136, mai. 2002.

FAIRRISS, D. *Towards a theory of work intensity*. 2002. Trabalho apresentado no Seminário sobre Intensificação do Trabalho, Centre d'Études de l'Emploi, Paris, 2002.

FERNEX, A. Intensité du travail, définition, mesure, évolutions. Premiers repérages. In: 2002. Trabalho apresentado no Seminário sobre Intensificação do Trabalho, Centre d'Études de l'Emploi, Paris, 2002.

GOLLAC, M; VOLKOFF, S. Citius, altius, fortius: l'intensification du travail. *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*. Paris, Seuil, n.114, p.54-67, 1996.

GREEN, F. *It's been a hard day's night: the concentration and intensification of work in late 20th Century Britain*. Kent: Department of Economics, University of Kent at Canterbury, paper, 1999.

\_\_\_\_\_. *Why has work effort become more intense? conjectures and evidences about Effort-Biased Technological change and other stories*. Kent: Department of Economics, University of Kent at Canterbury, paper, 2000.

HARDT, M.; NEGRI, A. *Impero*. Il nuovo ordine della globalizzazione. Milano: Rizzoli, 2002.

LEE, S.; MCCAN, D.; MESSENGER, J. C. *Duração do trabalho em todo o mundo: tendências de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada*. Brasília: OIT, 2009.

LIKER, J. K.; MEIER D. P. *O Talento Toyota: o modelo Toyota aplicado ao desenvolvimento de pessoas*. Porto Alegre: Bookman, 2008.

LIPIETZ, A. *Miragens e milagres*. São Paulo: Nobel, 1988.

MARX, K. *Capital*. New York: International Publishers, 1975. v.1.

NEW YORK TIMES. *The New Poor*. Nova Iorque, 03 dez./ 20 set. 2010.

OHNO, T. *L'Esprit Toyota*. Paris: Masson, 1989.

\_\_\_\_\_.; MITO, S. *Présent et avenir du toyotisme*. Paris: Masson, 1993.

OLIVEIRA, P. A. B. Trabalho prescrito e trabalho real. In: CATTANI, A. D.; HOLZMANN, L. (Org.). *Dicionário de trabalho e tecnologia*. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2006. p.329-331.

SGUISSARDI, V.; SILVA JUNIOR, J. R. *Trabalho intensificado nas federais: pós-graduação e produtivismo acadêmico*. São Paulo: Xamã, 2009.

VEJA. *Edição 2042*, 09 de jan. 2008.