

## FLEXIBILIZAÇÃO E INTENSIFICAÇÃO LABORAL: MANIFESTAÇÕES DA PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO E SUAS CONSEQUÊNCIAS PARA O TRABALHADOR

## FLEXIBILIZATION AND LABOUR INTENSIFICATION: MANIFESTATIONS OF THE PRECARIZATION OF WORK AND ITS CONSEQUENCES FOR THE WORKER

Camilla Alves Lima<sup>1</sup>  
Edgla Maria Costa Barros<sup>2</sup>  
Cássio Adriano Braz de Aquino<sup>3</sup>

### RESUMO

Os termos *flexibilização* e *intensificação* laboral tem sido abordados, muitas vezes, como equivalentes à *precarização*. Percebemos esses conceitos como distintos e consideramos que a intensificação e a flexibilização se configuram como consequências de um processo generalizado de vulnerabilização das condições de trabalho, característico das últimas décadas. Partindo de tais pressupostos, o objetivo deste artigo é apresentar a flexibilização e a intensificação, marcas do atual cenário laboral, como manifestações do processo de precarização do trabalho. Para atingir esse propósito, teceremos considerações e reflexões históricas sobre o surgimento dos fenômenos em questão, sobretudo, a partir dos processos de reestruturação produtiva da década de 1970. Partiremos de um breve resgate histórico, que possibilite compreender o momento atual, e posteriormente traremos concepções antagônicas do termo flexibilização. Por fim, apresentaremos tal processo como uma oportunidade para intensificação do trabalho e os consequentes danos que acarreta ao trabalhador.

**Palavras-chave:** Flexibilização – Intensificação – Precarização – Trabalho.

### ABSTRACT

The terms flexibilization and work intensification have been addressed, many times, as equivalents to precarization. We see these concepts as distinct and consider that the intensification and flexibilization may be configured as consequences of a generalized process of vulnerability of the work conditions, typical of the last decades. Based on these assumptions, the aim of the present paper is to present flexibilization and intensification, marks of the current labor scenery, as manifestations of the work precarization process. In order to achieve this purpose, we will consider historical reflections on emergence of the phenomena in question, especially from the productive restructuring processes of the 70's. We will start from a brief historical review that allow us understand the current moment and then we will bring antagonistic conceptions of the term flexibilization. Finally, we will present this process as an opportunity to work intensification and the consequent damages to the worker.

**Keywords:** Flexibilization – Intensification – Precarization – Work.

## PERCURSOS DO TRABALHO PRECÁRIO

O trabalho, enquanto atividade, remonta aos primórdios das civilizações, sendo considerado inclusive como atividade fundamental para o processo de hominização. Trabalhar, em sua essência, é praticar uma modificação no meio visando ao atendimento de necessidades individuais e coletivas. É a atividade a partir da qual o homem modifica seu ambiente, sendo também afetado e modificado.

É certo que, ao longo do tempo, o trabalho ganhou contornos e sentidos diversos, os quais estão relacionados à estrutura social e econômica de cada época. Observa-se também que o trabalho ganhou complexidade à medida que as necessidades humanas se diversificaram e evoluíram para além da pura sobrevivência. Como salienta Navarro e Padilha (2007, p. 14), o trabalho “[...] não é apenas meio de satisfação das necessidades básicas, é também fonte de identificação e de auto-estima, de desenvolvimento das potencialidades humanas, de alcançar sentimento de participação nos objetivos da sociedade”.

A partir de tais colocações, compreende-se que as condições, a partir das quais o trabalho é desenvolvido, bem como a relação do sujeito com sua produção, geram impactos à sua subjetividade, ocasionando consequências diversas.

Muitos estudos abordam as condições do trabalho, envolvendo o surgimento do capitalismo e o seu desenvolvimento até os dias de hoje. A dor e o sofrimento oriundos do trabalho, muitas vezes, são abordados como típicos desse momento histórico, havendo frequência no uso dos termos ‘trabalho precário’ para caracterizar o labor capitalista. Entretanto, ao consultarmos o significado da palavra, somos levados a acreditar que a precariedade do trabalho pode ser identificada em tempos ainda mais remotos.

Na Língua Portuguesa, “precário” significa *difícil, minguado, estreito. Escasso, raro, pouco, insuficiente. Incerto, vários, contingente; Inconsistente. Pouco durável, insustentável. Delicado, débil* (FERREIRA, 1987, p. 1379).

Albornoz (1986) faz uma interessante viagem genealógica apontando que ao longo das civilizações é possível observar as diversas formas de produção

empreendidas pelo homem, onde é possível identificar “imagens” que reforçam a ideia acima colocada.

Dando um salto histórico e fazendo uso do recurso das teorias sociais é possível chegar ao século XX e aos dias atuais onde posições estruturalistas rivalizam com visões racionalistas e com o enfoque dado pelos atores (GARZA-TOLEDO, 2006). É fundamentalmente com a configuração da sociedade salarial, ao longo do século XX, que nos aproximamos do tema que queremos abordar.

Em artigo sobre os dilemas do trabalho no contexto capitalista atual, Navarro e Padilha (2007) resgatam algumas ideias de Karl Marx sobre a nova relação do homem com o seu trabalho. Os autores afirmam que o capitalismo gerou a perda da dimensão original do trabalho, tendo este perdido a função primeira de produzir coisas úteis às necessidades humanas, passando a atender prioritariamente às necessidades do capital.

A partir desse momento, o homem se viu distante do produto final de seu trabalho, passando a produzir apenas uma peça ou parte do todo. “O produto do trabalho aparece, no final, como algo alheio ou estranho ao trabalhador, como um objeto que não lhe pertence” (NAVARRO; PADILHA, 2007, p. 15).

Segundo Borsói (2011) durante o século XX, nota-se grande “efervescência” do capitalismo e grandes modificações na relação entre o homem e o trabalho. Observam-se rápidos e intensos avanços tecnológicos, o surgimento de modelos de gestão do trabalho (taylorismo, fordismo e toyotismo), a acumulação que possibilitou a produção e o consumo em larga escala, conquistas sociais e trabalhistas e uma “profunda crise que forçou uma não menos intensa reestruturação produtiva, principalmente a partir da década de 1970, atingindo o mundo do trabalho em termos globais” (BORSOI, 2011, p. 115).

A configuração do quadro social lidou com profundas mudanças ao longo das últimas décadas, sobretudo a partir dos anos 70. Nardi (2006) salienta que o mundo do trabalho passou a sofrer grandes transformações a partir da crise do fordismo, inicialmente nos países industrializados. Já nos países de terceiro mundo, ou de economia periférica como o Brasil, as mudanças puderam ser sentidas no final dos anos 80 e início dos 90.

Até meados de 1970, o século XX ficou marcado pelos modelos de

produção taylorista-fordista. Borsói (2011) traduz algumas das características do trabalho, segundo o modelo fordista, permitindo, mais uma vez, percebermos marcas do trabalho precário em nossa trajetória histórica. Segundo a autora (2011, p, 123),

[...] o modelo fordista de organização do trabalho conduz o trabalhador à mortificação tanto física – pela obrigatoriedade de conter movimentos rápidos e precisos – como também, psíquica, pela necessidade de atenção concentrada em uma atividade, muitas vezes, monótona e sem sentido.

As mudanças ocorridas nos anos 1970 caracterizam-se por um grande salto tecnológico, pela automação dos processos produtivos e pela nova estrutura do trabalho no universo fabril. De modo geral, percebe-se que “novos processos de trabalho emergem, nos quais o cronômetro e a produção em série são substituídos pela flexibilização da produção, por novos padrões de busca de produtividade, por novas formas de adequação da produção à lógica do mercado” (ANTUNES, 2000, p. 210).

Nesse período, adotaram-se formas transitórias de produção em que o toyotismo ganhou espaço, se relacionado ao modelo taylorista-fordista de momentos anteriores. Esse modelo toyotista foi marcado, sobretudo, pela introdução da tecnologia, visando o aumento da produtividade, e da utilização da inteligência, e não apenas o uso da força dos trabalhadores.

Caracterizou-se também pelo acúmulo de atividades, devido à redução do quadro de pessoal, pois o toyotismo pregava a empresa “enxuta”, ou seja, a eliminação de desperdícios e utilização do mínimo possível de funcionários, almejando maior lucratividade. A inserção deste paradigma no mundo do trabalho apresenta, de forma sutil e obscura, as novas formas de intensificação do trabalho.

Nesse cenário, o desemprego ganhou ainda mais relevo dentre as questões de vulnerabilidade social. A acentuação desse quadro ocasionou um impacto profundo nos direitos do trabalho. Segundo Antunes (2000) houve desregulamentação e flexibilização do trabalho, dotando o capital de instrumental necessário para adequar-se à nova fase. Analisaremos a flexibilização e seus efeitos mais adiante.

Navarro e Padilha (2007, p. 18), apresentam os contornos do trabalho,

segundo o modelo toyotista:

[...] o trabalhador no toyotismo, estaria transformado em um trabalhador 'altamente qualificado', 'polivalente', 'multiprofissional'. Na prática, várias pesquisas demonstram que estas mudanças, de forma geral, ao invés de qualificar o trabalhador o sobrecarrega com mais trabalho.

A partir de então, o trabalho precário ganha nova forma de manifestação e provoca novos efeitos ao trabalhador. O modelo toyotista além de manter o quadro de exploração objetiva, amplia os modos de exploração subjetiva.

Nota-se, nos atuais discursos neoliberais, uma concepção voltada exclusivamente para o mercado e que pretende reduzir a força de mobilização social dos trabalhadores, como forma de fragilizá-los e os levarem a aceitar as condições impostas pelos detentores do capital. Esses possuidores do capital defendem a redução dos direitos sociais como forma de ampliar as contratações, por parte dos empresários, e melhorar a situação dos que se encontram sem emprego, porém deixando hasteada a bandeira defensora de uma taxa "ótima" de desemprego, a fim de resguardar a saúde econômica dos empresários e do Estado. Nardi (2006) demonstra que a redução dos direitos sociais não levou a uma melhoria da condição de vida daqueles que estavam desempregados. Ao contrário, aumentou a vulnerabilidade dos trabalhadores empregados e desempregados.

Ainda que as estatísticas muitas vezes retratem uma elevação do número de empregados, tais contratações correspondem, muitas vezes, a um trabalho precarizado e incapaz de reverter a miserabilidade social. Na realidade, tais medidas geraram um aumento das desigualdades, ocasionando um verdadeiro fosso entre os detentores das riquezas e os trabalhadores.

Apesar de tecer uma análise sobre os países de capitalismo avançado, Nardi (2006, p. 57) deixa claro que o ocorrido na realidade brasileira não foi muito diferente: "[...] no Brasil, a implantação das políticas econômicas neoliberais produziu um aumento ainda maior das desigualdades sociais (apesar do controle da inflação) fato este intrinsecamente relacionado às altas taxas de desemprego do final dos anos 90".

Esse posicionamento apresentado pelo autor se contrapõe a uma visão irreal sobre a implantação da política neoliberal, enquanto possibilidade de

crescimento econômico e de empregos no país, e possibilidade de melhoria de vida. Ao contrário, o crescimento econômico foi gerado, na realidade, à custa de muitas perdas aos trabalhadores.

Antunes (2000) considera que o referido processo de mudança possui uma face quantitativa e outra qualitativa. Quantitativa quando se observa a redução do trabalho operário, fabril e “estável”, ou ainda a redução dos empregos. Qualitativamente, a alteração do mundo do trabalho foi bipolar: em um extremo existem ramos de maior qualificação do trabalhador, os quais detêm cargos de chefia, supervisão e “vigias” do processo de produção. Em outro, houve intensa desqualificação de outros ramos e diminuição de outros tantos, como metalúrgicos e mineiros.

O mundo do trabalho e a classe trabalhadora se tornaram complexos, heterogêneos e multifacetados. Em linhas gerais:

[...] o que vem ocorrendo no mundo contemporâneo é uma maior *inter-relação*, maior *interpenetração*, entre atividades produtivas e improdutivas, entre as atividades fabris e de serviços, entre as atividades laborativas e as atividades de concepção, que se expandem no contexto da reestruturação produtiva do capital, possibilitando a emergência de processos produtivos pós-tayloristas e pós-fordistas. (ANTUNES, 2000, p. 223).

Assim, tornou-se essencial “[...] encontrar *uma força de trabalho ainda mais complexa, multifuncional, que deve ser explorada de maneira mais intensa e sofisticada [...]*” (ANTUNES, 2000, p. 22). Diante de uma planta produtiva constituída por maquinários, supostamente, capazes de substituir habilidades humanas, o empresariado viu-se diante de trabalhadores que precisavam ser redirecionados às atividades laborais. É nesse contexto que encontramos o trabalho precário com características peculiares na contemporaneidade, as quais serão apresentadas um pouco mais adiante.

## **PRECARIEDADE E PRECARIZAÇÃO: FENÔMENO E PROCESSO**

Apontamos acima uma espécie de percurso histórico do trabalho precário. Nesse feito, demonstramos que o trabalho precário não é fenômeno recente, tendo em vista que, em vários momentos, o homem se viu diante de atividades de difícil

execução, com retornos insuficientes para suprir suas necessidades. Assim, em certa altura, o trabalho se colocou como possibilidade escassa, o que ainda permanece, tendo em vista o quadro de desemprego que assola inúmeros países, na contemporaneidade.

Entretanto, nos diversos estudos sobre as transformações sofridas no mundo do trabalho, bem como as características do trabalho/trabalhador contemporâneo, é comum se fazer menções à precarização laboral, sobretudo, vinculada ao desenvolvimento do capitalismo. Faz-se necessário esclarecer os termos.

Baseamos nossa visão nas considerações de Aquino (2008) o qual apresenta a proposta de desnaturalizar a precariedade, defendendo a importância de se considerar o seu desenvolvimento e a sua atual configuração. Nesse sentido, entendemos a precariedade como fenômeno que acompanhou as transformações do mundo laboral, ganhando contornos específicos, a partir das condições de cada época.

A *precarização*, por sua vez, pode ser entendida como o processo crescente e generalizado de instabilidade, de flexibilização e de perda de garantias sociais, condições que caracterizam o trabalho precário. O autor deixa clara sua posição ao afirmar que “a opção por denominar precarização e não precariedade não é ingênua. Ela se insere na mesma perspectiva processual que se aplica nos mesmos moldes da exclusão social [...]” (AQUINO, 2008, p. 171).

Desta forma, entendemos a precariedade como fenômeno e a precarização como um processo que atribuiu ao trabalho precário suas configurações atuais: instabilidade, flexibilização e insegurança.

Conforme assinala Borsóí (2011, p. 123) “é possível dizer que o precário mundo do trabalho vai apenas assumindo novas configurações e novos modos de expressão, pois muito da precariedade anterior permanece associado às formas atuais de precarização”.

Logo percebemos que a alteração dos modelos de sociedade se expressa na forma de adoecimento, de sofrimento e de implicações que a cada momento se apresentam aos trabalhadores. Entretanto, se nota que atualmente ocorre um aprimoramento da estrutura precária do trabalho imposta aos indivíduos em períodos

anteriores. É o que discutiremos a seguir.

## **FLEXIBILIZAÇÃO: MARCA DO PROCESSO DE PRECARIZAÇÃO**

As reflexões desenvolvidas até esse momento retratam uma metamorfose no mundo laboral, ocorrida a partir da década de 70, a qual se convencionou chamar de 'crise da sociedade do trabalho'.

O desemprego ganhou relevância como problema social e se tornou terreno fértil para que os profissionais aceitassem condições laborais desprotegidas pela lei. Instaurou-se um processo de flexibilização, com a justificativa de maior geração de postos de trabalho. Na configuração desse cenário sócio-econômico, algumas das mudanças que consideramos mais significativas, tendo em vista as consequências para o trabalhador e para a sociedade, foram a perda da antiga estabilidade vivida pela sociedade salarial, o desemprego e a intensificação do trabalho.

Observa-se um processo com ocorrências simultâneas: verifica-se a desproletarização do trabalho industrial e fabril, especialmente nos países de capitalismo avançado, mas com reflexo nos países em desenvolvimento industrializados, porém, em concomitância, ocorre "um processo de intensificação da subproletarização, presente na expansão do trabalho parcial, precário, temporário, que marca a sociedade dual do capitalismo avançado" (ANTUNES, 2000, p. 211).

Nesse caso, a flexibilização pode ser compreendida como o processo de heterogeneização dos vínculos de trabalho. Segundo Nardi (2006, p. 58), "a formação clássica do trabalho como empregos se transformou radicalmente". Instauram-se novas relações de trabalho, como: os contratos temporários, a terceirização da mão-de-obra, as subcontratações, a sazonalidade das contratações, as remunerações por produtividade, o trabalho no domicílio e etc.

No mesmo sentido, Aquino (2008, p. 174) compreende a flexibilização como "[...] descentralização das unidades de produção, substituição da força de trabalho pela utilização de novas tecnologias, subcontratação de obras e serviços, novas formas de organização do trabalho".

Apesar de parecer representar um avanço devido à introdução de

tecnologias, tal ação foi responsável, também, por novas formas de exploração laboral, criando as condições para trabalhos cada vez mais precários. É possível observar que nesse processo de flexibilização o trabalhador perdeu, especialmente, a estabilidade e a segurança, enfraquecendo sua capacidade de revidar aos ditames do mercado de trabalho. O trabalho passou a ser um “bem escasso” e que poderia ser perdido a qualquer instante.

Uma aproximação dos trabalhos desenvolvidos sobre precariedade e precarização, explorados por Aquino (2008) e Bilbao (1999), permite apreender a consideração de interesses econômicos mascarados em um discurso que enaltece as melhorias sociais. Para Aquino (2008, p. 171) “o raiar do século XXI nos brindou com a crescente expansão desse modelo de relação laboral, que é considerado ao mesmo tempo coerente economicamente e falacioso socialmente”.

Assim, a flexibilização pode ser entendida como fenômeno que marca o processo de precarização laboral, apresentando-se como “uma resposta contemporânea do capital que articula novos modelos de temporalidades e vínculos laborais que vulneram os direitos básicos dos trabalhadores” (AQUINO, 2008, p. 174).

Entretanto, seria um equívoco acreditar que tal variedade de vínculos e de consequências da flexibilização possam atingir todos os profissionais de maneira uniforme.

Como efeito da crise do trabalho, observa-se a especialização e a valorização de uma pequena parcela dos trabalhadores, em detrimento da subproletarização da grande maioria deles. Mulheres, jovens e velhos são os que mais sofrem as consequências do processo em estudo. As consequências para a subjetividade do trabalhador são inúmeras e os seus efeitos podem alimentar ainda mais a estrutura precarizada do mundo laboral.

## **FLEXIBILIZAÇÃO E VÁRIOS OLHARES**

A definição de trabalho já foi empreendida e abordada por muitos, podendo ser esse considerado como atividade humana, através da qual o homem modifica a natureza visando atender às suas necessidades, sendo também

modificado nesse processo. Nesse sentido, se difere do emprego, o qual é concebido como uma forma específica de relação contratual que se estabeleceu a partir dos ditames do assalariamento da sociedade.

Entretanto, ao longo do que se chama “sociedade salarial”, o trabalho e o emprego se viram imbricados de tal forma que ter um emprego formal, com vínculos estabelecidos e com direitos assegurados passou a ser o sinônimo de valoração social, confundindo-se muitas vezes com a noção de cidadania.

Com o processo de mudança, sofrido no mundo do trabalho a partir da década de 70, arriscamo-nos a dizer que foi gerado um movimento de nova separação entre os conceitos, sobretudo por parte dos empresários.

Observa-se, no atual discurso empresarial, o interesse pelo rompimento com vantagens e garantias presentes nas atuais relações contratuais. Emprego, nessa perspectiva, estaria vinculado a essas condições obtidas pelos assalariados em séculos de lutas, visando proteger seus direitos. Entretanto o peso dessas conquistas incomoda ao empresariado, mormente, por diminuir sua lucratividade com o pagamento dos encargos trabalhistas. Dessa maneira, emprego tornou-se sinônimo de relações estáveis, duradouras, e onerosas, enquanto trabalho passou a ser visto como seu reverso.

Assim, considera-se que empregos são vistos como um modelo de relação mais formalizada, enquanto o trabalho seria mais flexibilizado. Este compreende uma atividade com jornadas mais flexíveis, remunerações dependendo diretamente dos resultados, ou seja, da quantidade de trabalho, esforço e produtividade empreendida na tarefa. Nessa perspectiva, para conseguir um salário satisfatório é necessário que o trabalhador empreenda mais esforço, tanto para aceitar as condições definidas e impostas pelo contratante, como para manter seu emprego.

Outra face dessa realidade revela o “benefício” para os empresários em ofertar trabalhos flexibilizados. O mais relevante dos motivos é compatível com a lógica do capital: lucro, já que se minimiza a obrigatoriedade de pagar encargos trabalhistas. Tendo em vista que o valor pago por estes tributos representam praticamente o dobro do salário oferecido ao trabalhador, o “peso” desses impostos são vistos como “fardos” ao empresariado.

De acordo com a consultora Moya (2004)<sup>4</sup> se considerarmos um empregado cujo salário mensal é de R\$ 1,5 mil, haverá um custo por parte da empresa de, no mínimo, R\$ 1.013, além do próprio salário. Isso sem mencionar o pagamento de horas extras, adicional noturno, adicional de insalubridade, periculosidade etc., bem como os encargos previdenciários e FGTS<sup>5</sup> sobre tais verbas. Por isso muitos empresários se viram tentados a pensar formas de vínculos mais baratos e, portanto, mais lucrativos possibilitando atender a demanda de competitividade advogada pela máxima do mercado.

Diante desta realidade podemos constatar que a flexibilidade apresenta dimensões diversas, segundo seus pontos de vista. Este termo ganhou força devido ao *marketing* positivo, porém ambíguo, que recebeu socialmente. Com isso queremos dizer que a flexibilidade é “vendida” como algo positivo, pois se opõe à rigidez e demonstra que o trabalhador poderá ter controle sob o seu trabalho, regulando a sua carga horária. Assim, ser flexível, segundo alguns contextos de análise, é ter maleabilidade, versatilidade, aptidão para várias coisas e rapidez para se adequar ao mercado.

Podemos visualizar este *marketing* através do enaltecimento da figura de profissionais tidos como polivalentes, realizando diversas atividades, porém incansáveis. Atualmente, um funcionário ser chamado de “*workholic*”<sup>6</sup> é considerado um elogio. O oposto é ilustrado pelo profissional cansado, velho, muitas vezes representado por servidores públicos, estáveis. Logo, é dito que o paradigma a ser seguido é do protótipo do trabalhador flexível.

A partir da prática em algumas organizações ressaltamos que treinamentos realizados pela área de Recursos Humanos têm sido uma das formas de difundir essa imagem “positiva” da flexibilidade. Não pretendemos nos estender nesta questão e nem generalizarmos, mas é no mínimo incoerente que profissionais, como os psicólogos, que se ocupam com o bem-estar do indivíduo, fortaleçam e propaguem métodos nocivos de flexibilização no trabalho. Compreendemos que esta postura crítica deveria ser inerente às profissões ligadas às áreas humanas, evitando assim que esses reproduzam passivamente as ordens do empresariado e das máximas do mercado.

A flexibilidade foi divulgada, a partir dos ditames do capital, como a

possibilidade que o trabalhador teria de fazer o seu próprio ritmo de trabalho, e também seriam os responsáveis pelo valor que receberiam. Neste cenário, ilustramos casos de mulheres que buscavam ter mais tempo para seus filhos e entraram em facções de costura com a promessa da flexibilidade. Todavia esta mostrou seu lado oculto, o que não é encontrada nas vantagens apregoadas pelo discurso empresarial.

Borsói (2011) ilustra o exemplo das costureiras de facção ao abordar uma das formas de manifestação do processo de flexibilização: a terceirização. Esta pode ser vista como uma junção do trabalho formal a determinados vínculos informais.

Aqui, os trabalhadores, em geral, são contratados sem garantias trabalhistas, recebem salários por peça e estão submetidos a condições ainda piores. Para alcançar as metas impostas, muitas vezes envolvem a família, inclusive as crianças, num trabalho que tem hora para começar, mas não para terminar. (BORSÓI, 2011, p. 16).

A terceirização e a informalidade<sup>7</sup> ganham espaço neste panorama e, segundo Lima (2007) “a informalidade torna-se funcional num quadro de flexibilidade no qual a relação capital-trabalho muda de configuração, pois as empresas tentam se livrar, cada vez mais, do ônus da força de trabalho”.

Acreditamos que a flexibilidade caracteriza-se, atualmente, como uma falsa autonomia, pois ganhou adesão entre os trabalhadores devido à promessa de um controle pessoal do próprio horário de trabalho, contudo se revela como mais uma manifestação dissimulada da precarização laboral.

Por isso, concordamos com Aquino(2008) ao considerar a flexibilidade como a vulnerabilização de vínculos laborais, com a perda dos direitos básicos de trabalhadores. Parece-nos pertinente questionar a quem interessa a propagação deste modelo de flexibilização, ou quem está lucrando com isso, afinal quem está perdendo são os trabalhadores.

Contudo, não podemos afirmar que todos os trabalhadores estão se prejudicando com este novo paradigma adotado, que é o da flexibilidade. É possível que alguns profissionais estejam satisfeitos em trabalhar, segundo princípios de uma gestão autônoma da jornada laboral e da variabilidade das retribuições do seu

esforço, mas certamente não é a maioria. Ressaltamos aqui que este sistema tem revelado mais perdas do que ganhos aos trabalhadores.

## **FLEXIBILIZAÇÃO: OPORTUNIDADE PARA A INTENSIFICAÇÃO DO TRABALHO**

Atualmente, um exemplo de flexibilidade é o sistema de remuneração por resultados, o qual reduz sobremaneira o pagamento de horas extras. Nesse novo sistema, o trabalhador precisa dedicar mais tempo ao trabalho, ou trabalhar mais, caso deseje aumentar os seus rendimentos.

Entretanto, o trabalho na contemporaneidade não é marcado somente pelo aumento da jornada laboral, até por que esta implicaria em uma revolta social e em uma mudança constitucional. Ocorreu, como efeito da flexibilização, a intensificação do ritmo laboral com os novos trabalhos, caracterizados por horários flexíveis e ganhos por atividade executada.

A intensificação do trabalho é outro conceito que vem ganhando relevo neste contexto precarizado e relaciona-se ao sujeito que trabalha e não aos meios e instrumentos laborais. O desempenho avaliado não incide sobre o maquinário, mas sobre o trabalhador, em seus aspectos físicos, intelectuais e psíquicos. Essa noção é essencial à categoria intensidade, pois se refere à maneira como o sujeito realiza seu trabalho, e ao dispêndio de energia envolvido na atividade. “Falamos de intensificação quando os resultados são quantitativa ou qualitativamente superiores, razão pela qual se exige um consumo maior de energias do trabalhador” (DAL ROSSO, 2008, p. 21).

De acordo com Melchior (2008) esse processo (aumento de resultados) pode decorrer do crescimento da produção sem, necessariamente, corresponder a um aumento do efetivo, ou pode ocorrer pela diminuição do efetivo sem haver mudança na produção. Ainda segundo o autor, mudanças organizacionais no bojo da evolução dos sistemas e de suas reformas também podem corroborar com mecanismos que aumentem a demanda de trabalho. É no âmbito da atividade, porém, que o processo de intensificação se expressa, pois cabe ao trabalhador, ou aos seus superiores, regular os efeitos da ampliação da complexidade ou do aumento do número de tarefas a serem realizadas na mesma unidade temporal por

uma mesma pessoa ou equipe.

A intensificação do trabalho corresponde ao aumento da intensidade da atividade, em um mesmo período de tempo. Podemos ter como exemplo uma fábrica hipotética, na qual os funcionários produziam dez mil garrafas de água por dia, e que segundo determinação do gestor de produção, estipulou uma meta diária de vinte mil garrafas. Para conseguir dobrar a produtividade na mesma carga horária foi preciso eliminar os períodos de descanso dos trabalhadores, e ainda assim eles aumentaram o ritmo do trabalho realizado.

A relação entre a intensificação e a estipulação de metas nas organizações é direta e penosa ao trabalhador. Isso porque, em muitos casos, são estabelecidas metas praticamente inatingíveis, fazendo com que o trabalhador utilize toda a sua capacidade física, intelectual, emocional para alcançar o objetivo proposto. Ressalta-se que o estabelecimento de metas é apresentado ao sujeito como um desafio a ser cumprido, e o fracasso desta meta resulta na culpabilização do indivíduo.

Constata-se que a intensificação não está presente apenas em atividades que demandam capacidade física, como as popularmente conhecidas como atividades de “chão de fábrica”. Com a revolução tecnológica, a era da informação desencadeou o processo de intensificação entre os trabalhadores imateriais.

É um erro grosseiro supor que intensificação ocorre apenas em atividades industriais. Em todas as atividades que concentram grandes volumes de capital e que desenvolvem uma competição sem limites e fronteiras, tais como nas atividades financeiras e bancária, [...] saúde, lazer e em outros serviços imateriais o trabalho é cada vez mais cobrado por resultados e por maior envolvimento do trabalhador. (DAL ROSSO, 2008, p. 31).

O objetivo da manipulação da intensidade pelas organizações visa elevar a produção quantitativa ou melhorar qualitativamente os resultados da empresa. Por isso, a intensificação do trabalho não se restringe às atividades concretas, mas também ao trabalho intelectual, aos prestadores de serviços. Nesses casos os resultados podem ser obtidos com a melhoria da qualidade de um atendimento e com a pressão pelo aumento da quantidade de atendimentos.

Um exemplo de intensificação é percebido no gradativo rompimento da linha que separava os momentos de trabalho, de lazer, e de descanso. A revolução

tecnológica possibilitou um aumento da extensão laboral, através de ferramentas como *internet*, celular, *ipad* e outros, nos quais o trabalhador permanece conectado ao trabalho, mesmo nas horas em que deveriam ser dedicadas ao lazer. Visando cumprir metas abusivas, aquelas atividades que não foram executadas durante o turno de trabalho podem ser realizadas após a jornada de trabalho.

Outra forma da intensificação ocorre com a redução dos tempos mortos, durante a jornada, eliminando-se a porosidade da tarefa. Este termo foi cunhado por Marx para designar os momentos de não-trabalho pertencentes à jornada laboral. Assim, o tempo morto ou poroso compreende o período em que o sujeito não trabalha e, portanto, não produz valor. Como exemplo, podemos citar as interrupções ao ir ao banheiro, ao fazer um lanche, ou até mesmo as conversas “paralelas” durante o expediente.

Logo, o capitalista irá buscar reduzir ao máximo os poros, a fim de tornar mais densa e concentrada a atividade. Em consequência, o aumento da intensidade irá resultar em ganho na produtividade.

Entretanto, cabe pontuar que esses conceitos são distintos, pois a produtividade é um termo oriundo da economia e representa um crescimento de resultados, independente dos meios para obtê-los. Estes resultados podem advir de avanços tecnológicos, como a aquisição de uma maquinaria desenvolvida ou uma mudança organizacional. Já a intensificação, demanda consumo de energia por parte do trabalhador e a atenção é voltada ao desempenho, esforço e dispêndio de energia em todas as dimensões.

Conforme assinala Dal Rosso (2008) a intensidade desvela o engajamento dos trabalhadores, significando que eles produzem mais trabalho, ou de qualidade superior, em um mesmo período de tempo considerado e que a noção de produtividade está limitada aos efeitos das transformações tecnológicas.

## **FLEXIBILIZAÇÃO E INTENSIFICAÇÃO LABORAL: OPORTUNIDADES PARA O CAPITAL E DANOS PARA O TRABALHADOR**

Para Sennett (2006) o capitalismo flexível, caracterizado pelas alterações capitalistas das últimas décadas do século XX, possui como pontos expressivos da

exploração laboral: a reinvenção contínua das instituições; a especialização flexível da produção e a concentração do poder sem centralização.

Pensamento similar é apresentado por Montenegro (2008) ao considerar que a atual organização das instituições substitui a estabilidade das relações laborais e a prática de funções fixa pela competição interna de grupos de trabalhadores que implicitamente devem ser melhores e mais rápidos uns do que os outros.

Ainda para o autor “a reinvenção contínua em que há perda de controle das funções leva também a uma perda da noção de tempo linear não só na realização de trabalhos determinados como também na perspectiva de realização pessoal em longo prazo e de sonhos individuais e familiares” (MONTENEGRO, 2008, p. 4).

A sociedade salarial proporcionou empregos estáveis e a possibilidade de desenvolvimento de uma carreira dentro de uma mesma empresa. Isto gerou no lado pessoal uma possibilidade de organização financeira que fazia com que os trabalhadores planejassem a compra de um bem material com mais segurança, por exemplo.

Assim, percebemos que os efeitos nocivos da precarização e da flexibilização do trabalho não se restringem ao *locus* trabalho, mas têm repercussão na organização da vida dos sujeitos. Para Sennet (2006) uma das mais drásticas consequências pessoais na vida do sujeito é a perda da noção linear e precisa de organização do trabalho e da vida.

Montenegro (2008) desenvolve argumento que se coaduna com as ideias de Sennet (2006), por postular que as excessivas demandas de trabalho e o paradigma da flexibilidade acabam por interferir, diretamente, na vida pessoal dos sujeitos. Assim, o autor destaca: “são notórias as perdas dos trabalhadores que tiveram não somente suas condições de trabalho deterioradas em nome da ‘santificada’ flexibilidade, mas toda sua estrutura e organização” (MONTENEGRO, 2008 p. 2).

Dessa forma o gerenciamento da vida do sujeito está condicionado ao seu ritmo de trabalho, e os valores adquiridos nesse ambiente serão perpetuados em sua vida fora do local de trabalho.

As formas de intensificação perpassam a fragmentação, uma distribuição do número de horas adequadas às necessidades da instituição, porém prejudicial ao trabalhador. A evidência clara dessa realidade pode ser percebida no setor de serviços.

Numa pesquisa em andamento, realizada por nós, percebeu-se que os profissionais de bares e restaurantes têm que trabalhar um período durante a manhã para preparar ou mesmo servir o almoço, um período à tarde para limpar a cozinha e o restaurante, e um período à noite para preparar e servir o jantar para os clientes. Logo, para muitos profissionais desse ramo, as suas oito horas diárias são distribuídas entre manhã, tarde e noite.

Esses profissionais ficam disponíveis o dia todo em seu trabalho e tem de organizar a sua vida em função do mesmo. Por não terem um período do dia em que possam desvincular-se da atividade laboral, esses terão limitados os momentos de lazer com a família, e terão fragmentos de descanso entre a jornada para resolver suas pendências ou atividades não relacionadas ao trabalho. O trabalho flexível possibilitou a fragmentação das jornadas, trazendo consequências árduas à organização da vida social e familiar.

Ressaltamos, conforme discutido anteriormente, que esta desorganização da vida pessoal e submissão aos horários flexíveis impostos ao trabalhador, revela um lado sombrio e oculto da flexibilização que, muitas vezes, no discurso oficial é vendida como profundamente positiva.

Embora muitos trabalhadores consigam perceber os danos advindos desta lógica capitalista, obrigam-se a aceitar tais condições devido à necessidade do emprego e ao conseqüente temor perdê-lo.

Este cenário se torna a base para a sustentação e expansão da precarização do trabalho. Segundo Díaz-Salazar (2003) a dificuldade de encontrar emprego e, também de encontrar um bom emprego, estável e com garantias mínimas, faz com que as pessoas se sintam obrigadas a aceitar péssimas condições que lhes são impostas pelo mercado laboral.

Conforme pesquisa realizada em 2011<sup>8</sup>, o número de brasileiros que tem medo de perder o emprego aumentou 3,1% em março de 2011 na comparação com dezembro de 2010. O Índice de Medo do Desemprego subiu para 81,7 pontos, ante

os 79,3 de dezembro, quando alcançou o menor nível da série iniciada em 1996, informa a pesquisa divulgada pela Confederação Nacional da Indústria (CNI). O índice é de base 100, e quanto maior ele for, maior o medo das pessoas perderem o emprego. Conforme o economista Marcelo Azevedo, analista de Políticas e Indústria da CNI, “com a queda na atividade industrial registrada desde dezembro do ano passado cresceu o receio em relação à estabilidade nos empregos”.

Entretanto, o país apresenta atualmente um panorama salutar economicamente, notadamente a partir do governo Lula, quando ganhou destaque internacional pelas políticas de combate à fome e ao desemprego. A taxa de desemprego apurada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em seis regiões metropolitanas do país ficou em 6,4% em maio, o mesmo índice de abril é inferior à marca registrada em maio de 2010 (7,5%)<sup>9</sup>.

Contudo devemos enfatizar que os empregos no país foram criados, sobretudo em bases precárias, logo as estatísticas apresentam apenas os dados numéricos, e não deixam claro que ter emprego não significa necessariamente a existência de condições dignas de trabalho. Esses números também não revelam a quantidade de trabalhadores informais, submetidos à lógica da flexibilidade das relações de emprego.

De acordo com Bilbao (1999) um trabalho já não significa a saída da instabilidade e da precarização, ao contrário, consolida essa condição.

Si consideramos el paro com el único problema, cualquier empleo es la solución. Per ni el paro es el único problema ni cualquier empleo es la solución. Um contrato hoy no es la salida de la inestabilidad sino la consolidación de la inestabilidad. Precisamente, la solución que nos dan contra el paro masivo es la precariedad masiva. (BILBAO, 1999, p. 11).

Assim evidencia-se a relação, ou a ausência dessa, entre o processo de precarização hodierno e a perda da estabilidade nas relações laborais. Este fato resulta na resignação dos trabalhadores a situações de intensificação responsáveis pelo próprio adoecimento e desorganização da vida pessoal.

## **CUSTO HUMANO DA INTENSIFICAÇÃO DO TRABALHO**

trabalho: desgastes físico, intelectual e emocional. As consequências negativas podem ser percebidas pela incidência de estresse e de acidentes no trabalho, pelo aumento do absenteísmo em decorrência de Ler/Dort (Lesões por esforços repetitivos/distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho), enfim pelo adoecimento que afeta o trabalhador, que repercute sobre sua família, com custos para a sociedade. Os efeitos da intensificação na saúde do trabalhador são diferenciados, de acordo com os ramos de atividade.

Borsói (2011) salienta que as consequências têm determinado acidentes típicos e doenças ocupacionais, questões já antigas, mas que continuam frequentes, devido às péssimas condições trabalho. A sobrecarga física e psíquica, que se expressa em modos de sofrimento como depressão, transtorno psicossomático, transtorno de ansiedade além da já mencionada LER/DORT, sendo este, segundo a autora, problemas que se tornaram uma espécie de “bola da vez” nas últimas décadas.

Com a implantação de processos de reestruturação produtiva nas organizações, a inclusão de certificações ISO e outros diferenciais do mercado, as empresas pressionam os trabalhadores a excederem suas cargas horárias em benefício da organização, podendo, entretanto, apresentar prejuízos significativos à saúde e ao bem-estar desses funcionários. Não basta mais “vestir a camisa da empresa”, é preciso “suar pela camisa da empresa”. Essa expressão representa a passagem de um período de exigência à pressão infinita de uma doação completa do trabalhador à empresa, resultando muitas vezes em esgotamento físico e psíquico.

O economista David Fairris (2002) buscou pesquisar qual a causa do aumento da produtividade nas empresas. Ele encontra indícios, ou pelo menos questiona se este ganho empresarial não foi obtido à custa da saúde do trabalhador, do crescimento nos acidentes de trabalho, da elevação da insegurança e intensificação laboral ou de fatores de ordem organizacional ou institucional.

Fairris (2002) faz uma crítica severa à reestruturação produtiva implantada pelas mais avançadas organizações, por afetar diretamente a saúde e vida dos trabalhadores. A busca incessante pelo aumento da produtividade, a disputa pelo mercado entre a concorrência e o acréscimo financeiro são

desencadeadores da deterioração das condições de trabalho.

Ainda de acordo com o autor, as empresas poderiam ter ganhos substanciais, se melhorassem as condições de trabalho dos seus funcionários, pois evitariam os acidentes de trabalho, as doenças e as faltas, decorrentes das péssimas condições oferecidas. Ele não pretende romper com os ideais capitalistas, pois vislumbra o lucro do empresariado, porém não considera que este ganho deva ser proveniente do sofrimento do trabalhador.

Já Antunes (2001) aponta para uma crise estrutural que atinge a “dessociabilização contemporânea”, ou seja, a destruição da força humana que trabalha, estimulando sem precedentes a competitividade e individualismo, e eliminando-se os direitos sociais garantidos ao longo de intensas e duradouras lutas e adoecem aqueles que vivem do trabalho. Enfim, o ser humano é “destruído” e precarizado em prol da manutenção do ciclo reprodutivo do capital.

Antunes (2001) discorre também sobre os rumos que as transformações têm ocasionado no mundo do trabalho em várias dimensões e, especialmente sobre o papel do homem na manutenção desse sistema.

É preciso que se diga de forma clara: desregulamentação, flexibilização, terceirização, bem como todo esse receituário que se esparrama pelo ‘mundo empresarial’ são expressões de uma lógica societal onde o capital vale, e a força humana de trabalho só conta enquanto parcela imprescindível para a reprodução deste mesmo capital [...] pode precarizar o trabalho e desempregar parcelas imensas, mas não extingui-lo. (ANTUNES, 2001, p. 38).

Assim, de acordo com o autor, embora exista um aumento dos processos de precarização do trabalho é impensável a eliminação completa da força humana do trabalho, pois são os trabalhadores os responsáveis pela reprodução e manutenção do capital.

O exposto nos leva a concluir que em prol da manutenção do lucro gerado pelo sistema capitalista, o custo aos trabalhadores repercute em sua própria saúde, uma vez que adoecem em consequência das manifestações da precarização do trabalho.

## CONCLUSÕES FINAIS

O trabalho, assim como as demais atividades que se referem à existência humana, precisa ser compreendido em um contexto, levando-se em conta as condições sócio-econômicas de uma época. Diante de inúmeras transformações já sofridas por esta atividade, consideramos que, em vários momentos históricos, é possível perceber traços de trabalho precário. Interessaram-nos, no presente estudo, as mudanças ocorridas a partir da “queda” da sociedade salarial e do surgimento de novos modelos de produção, como o *toyotismo*, em meados dos anos 1970.

O surgimento de novas tecnologias nessa época fez emergir a necessidade de reorganizar a planta produtiva, e com isso, novas exigências foram traçadas para os trabalhadores. A inteligência ganhou relevância em relação à “força braçal” e se tornou necessário ao trabalhador o desenvolvimento de uma polivalência, a fim de atender a demanda da “empresa enxuta”.

A partir desse contexto de base, tecemos reflexões iniciais sobre o processo generalizado de precarização e flexibilização do trabalho, que emergiu na década de 70 e configura o cenário contemporâneo, pondo acento no processo de intensificação laboral e seus reflexos na subjetividade do trabalhador.

Atentamos para a percepção acerca da intensificação laboral, como uma oportunidade percebida pelos empresários para a manutenção do capital, elevando a produtividade em suas empresas, mas submetendo os trabalhadores às precárias condições de trabalho. Buscamos, ainda, demonstrar que tal intensificação se sustenta em um discurso empresarial economicamente coerente, mas socialmente falacioso.

Visando sustentar a flexibilização como estratégia, o empresariado apresenta um discurso social e economicamente razoável, já que ressalta a possibilidade de expansão do mercado de trabalho com tal flexibilização. Entretanto, ao serem alvos de um olhar mais crítico, tais discursos se descortinam como falaciosos e extremamente habilidosos em promover o embotamento da consciência dos trabalhadores que acabam por serem anestesiados diante de tanto sofrimento físico e emocional, em nome da sobrevivência e da permanência no mercado de trabalho em um momento de perpetuação de crise.

Aquela que se configura como a mais humana das necessidades (auto-realização) perde relevo diante da necessidade de segurança, a qual emerge ao indivíduo trabalhador como um grito de alerta para protegê-lo das condições de vulnerabilidade, inerentes ao capitalismo neoliberal.

## REFERÊNCIAS

ALBORNOZ, S. **O que é trabalho**. São Paulo: Brasiliense, 1986.

ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. Campinas: UNICAMP, 2001.

\_\_\_\_\_. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2000.

\_\_\_\_\_. **O caracol e sua concha**: Ensaio sobre a nova morfologia do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2005.

AQUINO, C. O processo de precarização laboral e a produção subjetiva: um olhar desde a psicologia social. **O Público e o Privado**, v. 11, p. 169-178, 2008. Disponível em: <http://www.google.com.br/search?hl=ptBR&q=o+p%C3%BAblico+e+o+privado+Cassio+Brz&meta>. Acesso em: 19 dez. 2010.

\_\_\_\_\_. Transformações no modelo industrial, “novos” trabalhos e nova temporalidade. **Psicol. Soc.**, Porto Alegre, v. 19, n. spe, 2007. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S010271822007000400005&lng=pt&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010271822007000400005&lng=pt&nrm=iso). Acesso em: 15 jan. 2011.

BILBAO, A. El empleo precario. Seguridad de La economia e inseguridad Del trabajo. 1 ed. Madrid: Los libros de la catarata, 1999.

BORSÓI, I. Vivendo para trabalhar: do trabalho degradado ao trabalho precarizado. **Convergencia**, v. 18, n. 55, p. 113-133, enero-abr. 2011. Universidad Autónoma del Estado de México. Disponível em: <<http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=10515210005>>. Acesso em: mar. 2011.

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

DÍAZ-SALAZAR, R. (Ed.). **Trabajadores precarios: el proletariado del siglo XXI**. Madrid: HOAC, 2003.

FAIRRIS, D. **Towards a theory of work intensity, seminário sobre intensificação do trabalho do Centre d'études de l'emploi**. Paris, 2002, p. 3.

FERREIRA, A. **Novo dicionário Aurélio da língua portuguesa**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1987.

GARZA-TOLEDO, H. **Teorías sociales y estudios del trabajo: nuevos enfoques**. Mexico: UAM, 2006.

KURZ, R. **O colapso da modernização: da derrocada do socialismo de caserna à crise da economia mundial**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1992.

MARX, K. **O manifesto comunista**. São Paulo: Abril Cultural, 1847.

MÉSZAROS, I. **Produção destrutiva e estado capitalista**. São Paulo: Ensaio, 1995.

MONTENEGRO, D. Desemprego, Informalidade e Precarização do Trabalho no Brasil Contemporâneo: Ensaio sobre uma tragédia anunciada. In: VI Seminário do Trabalho. **Anais do VI Seminário do Trabalho**. São Paulo, 2008.

NARDI, H. **Ética, trabalho e subjetividade**. Rio Grande do Sul: UFRGS, 2006.

NAVARRO, V.; PADILHA, V. Dilemas do trabalho no capitalismo contemporâneo. **Psicol. Soc.**, Porto Alegre, v. 19, n. spe, 2007. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S010271822007000400004&lng=pt&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010271822007000400004&lng=pt&nrm=iso)>. Acessos em: 25 jul. 2011. doi: 10.1590/S0102-71822007000400004.

SENNETT, R. **A Corrosão do Caráter**: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo. 11. ed. Rio de Janeiro: Record, 2006.

---

<sup>1</sup> Camilla Alves Lima, Mestranda em Psicologia pela UFC. Contato: millalves@hotmail.com.

<sup>2</sup> Edgla Maria Costa Barros, Mestranda em Psicologia pela UFC. Contato: edglabarro@hotmail.com

<sup>3</sup> Cássio Adriano Braz de Aquino, Doutor em Psicologia pela Universidad Complutense de Madrid e Professor do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da UFC. Contato: brazaquino@ufc.br

<sup>4</sup> Disponível em: <<http://www.guiatrabalhista.com.br/noticias/encargosfolhapagamento.htm>>.

<sup>5</sup> FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço.

<sup>6</sup> Workaholic é uma expressão americana que teve origem na palavra alcoholic (alcoólatra). Serve para designar uma pessoa viciada, mas em trabalho.

<sup>7</sup> Não pretendemos nos estender na definição destes termos, devido as limitações estruturais e de conteúdo deste artigo. Sugerimos a leitura de Lima (2007) para maior aprofundamento.

<sup>8</sup> Disponível em: <<http://economia.uol.com.br/ultimas-noticias/redacao/2011/04/05/cresce-medo-do-desemprego-aponta-pesquisa-da-cni.jhtm>>.

<sup>9</sup> Disponível em: <<http://economia.uol.com.br/ultimas-noticias/valor/2011/06/22/taxa-de-desemprego-permanece-em-64-em-maio-nota-ibge.jhtm>>.

ENVIADO EM: 24.05.2012

APROVADO EM: 11.06.2012