



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

LXS TRABAJADORXS, LA PRODUCCIÓN Y LA REPRODUCCIÓN DE LA VIDA SOCIAL EN CRISIS.
Cambios y persistencias en un contexto de pandemia

Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021

Mudanças no tempo de trabalho como determinantes do processo saúde-doença

Ana Claudia Moreira Cardoso e Júlio César Neffa

anacmc2@hotmail.com

Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF) e Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos

Conselho Nacional de Investigações Científicas e Técnicas (CONICET), Universidade de Buenos Aires (UBA), Faculdade de Ciências Econômicas da Universidade Nacional de La Plata, de Buenos Aires e Faculdade de Ciências Sociais da Universidade de Buenos Aires

Grupo Temático N° 10: Salud y trabajo: un abordaje crítico desde el enfoque de condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT), la psicodinámica, la salud ocupacional, la ergonomía y los riesgos psicosociales del trabajo (RPST)

Coordinadores: Julio César Neffa, Maria Laura Henry, Monica Cesanna Bernasconi, Alvaro del Aguila, Lucie Nouviale, Sofia Malleville, Mariana Sabas, Claudia Gatti

Grupo temático alternativo: Grupo 09: Flexibilización laboral y nuevas tecnologías. Viejos y nuevos desafíos en tiempos de pandemia

Palabras clave: tempo de trabalho, intensidade, condições e meio ambiente de trabalho

Introdução

A realização do trabalho pode gerar sentimentos de satisfação, realização e prazer, mas também pode resultar em mal-estar, doenças e acidentes (DEJOURS, 2007), a depender de como esta atividade é organizada e gerida, das relações sociais que se estabelecem entre os.as trabalhadores.as e entre estes.as e as gerências, da autonomia e da possibilidade de participação destes.as em questões que



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

LXS TRABAJADORXS, LA PRODUCCIÓN Y LA REPRODUCCIÓN DE LA VIDA SOCIAL EN CRISIS.
Cambios y persistencias en un contexto de pandemia

Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021

impactam o seu cotidiano, das perspectivas futuras, bem como da segurança vivenciada (GOLLAC E BODIER, 2011). De acordo com Cardoso e Morgado (2019):

Para entender como a atividade de trabalho é realizada, torna-se fundamental conhecer de forma detalhada a gestão, a organização, as condições e as relações de trabalho em cada setor, em cada célula, em cada posto de trabalho e entender como os indivíduos realizam o trabalho, enfrentam os riscos, as doenças e os acidentes relacionados ao trabalho (CARDOSO, MORGADO, 2019: 170)

Considerando que o tempo de trabalho é uma dimensão relevante do “como” a atividade do trabalho é realizada e as tarefas são prescritas, o presente capítulo analisa como as dimensões da sua duração, distribuição e intensidade condicionam e, mesmo, determinam o processo saúde-doença. Assim, tendo em conta que a realização do trabalho pode ocasionar não apenas desgaste físico, mas também mental e psíquico (SELINGMANN-SILVA, 2011), algumas das questões que se colocam dizem respeito à “quantidade” e a “qualidade” do desgaste gerado; a sua frequência; a possibilidade de sua recuperação psicofisiológica no curto, médio e longo prazos, bem como saber se são apenas as empresas que definem esses momentos ou também os/as trabalhadores/as quando sentem necessidade.

Por sua vez, sabe-se que tanto a gestão e a organização do tempo de trabalho como as vivências temporais cotidianas dos/as trabalhadores/as, assim como as lutas que se constituem em torno dessa questão central da relação entre trabalho e capital, são socialmente constituídas e determinadas historicamente. No modo de produção capitalista, o assalariado disponibiliza ao capital o uso de sua força de trabalho por um determinado tempo, sendo este objeto de acordo e de legislação. Neste período de tempo as empresas buscam aumentar a quantidade de produtos e de serviços produzidos para que o tempo de trabalho incorporado em cada um deles seja reduzido. De acordo com Harvey (2012:37), “Os capitalistas tentam aproveitar todo e qualquer momento do tempo do trabalhador no processo de trabalho. Os capitalistas não só compram a força de trabalho de um trabalhador por doze horas, como têm de assegurar que cada momento dessas doze horas seja usado com o máximo de intensidade”.

Por sua vez, os meios utilizados pelo capital para reduzir, ou mesmo eliminar, esses tempos considerados por ele como "mortos", “de inatividade” e “improdutivos” - como ausências, atrasos, esperas e, sobretudo, pausas intra e inter jornadas - são diversos e foram se modificando ao longo da



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

LXS TRABAJADORXS, LA PRODUCCIÓN Y LA REPRODUCCIÓN DE LA VIDA SOCIAL EN CRISIS.
Cambios y persistencias en un contexto de pandemia

Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021

história em função dos diferentes modos de organização do processo de produção e da própria sociedade.

Sem dúvida, o Modelo Toyota, constituído no Japão, e renomeado pelos americanos (WOOMACK et al, 2017) como *lean production* (produção enxuta) merece destaque. Implantado primeiro em grandes empresas industriais de bens duráveis, ele se expandiu para outros setores e, inclusive, no setor público. O propósito implícito era criar um modelo de produção diferente do Taylorista-Fordista-Fayolista dado a crescente resistência por parte dos.as trabalhadores.as e os incidentes que o acompanhavam (CORIAT, 1993). De acordo com Garcés e Stecher (2020), a implementação generalizada do modelo avançou, mas encontrou muitos obstáculos, embora algumas das técnicas tenham sido amplamente disseminadas em vários países da América Latina, sem serem nomeadas explicitamente de "*Lean Production*".

O objetivo central do modelo foi intensificar e flexibilizar a esfera de produção, com suas implicações para as tarefas de gestão, utilizando-se, por exemplo, de a) rotação forçada e sem a preparação prévia dos.as trabalhadores.as entre várias funções; b) expansão das tarefas evitando a divisão extrema do trabalho para torná-lo menos monótono, c) inclusão de tarefas que antes eram realizadas por supervisores.as com o objetivo de reduzir ou eliminar funções, e d) organização do trabalho em "células" ou "grupos semiautônomos" estabelecendo um processo de trabalho coletivo e produtos com maior qualidade. Mudanças que ampliam o trabalho e intensificam a atenção, a carga mental e as tensões em função do estabelecimento de um sistema que inclui muito mais alterações na produção e imprevistos, além de um coletivo que também passa a exercer o papel de controle e vigilância.

As empresas de consultoria que disseminam o "*Lean Production*" aos capitalistas, apresentaram-no como um modelo técnico, neutro, aplicável em qualquer contexto, sinônimo de modernização, capaz de estabelecer uma gestão flexível e reduzir os níveis intermediários. Era necessário, entretanto, estimular a criatividade, a rapidez das reações e a participação dos.as trabalhadores.as. No início do processo, no Japão, o envolvimento destes.as foi buscado com o oferecimento de contrapartidas como o emprego vitalício, a distribuição de benefícios (por meio de salários com componente flexível de acordo com a produção) e novas formas de organização do trabalho menos rotineiras e capazes de proporcionar satisfação no trabalho (DURAND, 1993 e 2004). Entretanto, tais ações, além de ficarem muito restritas ao país berço do Toyotismo, foram sendo abandonadas ao longo dos anos 1980.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

LXS TRABAJADORXS, LA PRODUCCIÓN Y LA REPRODUCCIÓN DE LA VIDA SOCIAL EN CRISIS.
Cambios y persistencias en un contexto de pandemia

Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021

O aumento da produtividade, por sua vez, possibilitou a redução dos empregos ao mesmo tempo em que aumentou a fadiga dos.as que permaneceram, resultando em transtornos musculoesqueléticos e riscos psicossociais no trabalho. De acordo com Garcés e Stecher (2020), trabalhar em fluxos tensos, *kanban*, e *just-in-time* intensifica o trabalho porque aumenta o ritmo, elimina o tempo de descanso e de pausas que são essenciais para a recuperação da fadiga, aumentam a competição entre os.as trabalhadores.as e podem enfraquecer os laços de solidariedade. Como resultado, esse extremo desgaste leva a aposentadoria ou a exclusão em função do envelhecimento prematuro. No Japão, a individualização, as tensões entre os.as trabalhadores.as na busca de maior desempenho, geram extremo desgaste físico, psíquico e mental resultando na morte súbita no trabalho, denominada *Karoshi*.

Também se observa a redução das fronteiras entre a produção e a reprodução da força de trabalho. Dentro das grandes empresas, são implementadas academias, salas de jogos, refeitórios, cabeleireiro, para que o.a trabalhador.a possa relaxar nos momentos de maior tensão e sentir-se “em casa”. Por outro lado, os tempos de trabalho invade, cada vez mais, os espaços e tempos de não trabalho com o advento das Novas Tecnologias Digitais de Comunicação e Informação – NTDIC (CARDOSO, 2009). Este modelo de produção industrial expandiu-se para outros setores. No de serviços, por exemplo, além da rotação e expansão das tarefas, a intensidade também é imposta pelo forte fluxo de usuários.as que, combinado à diminuição das contratações, leva a redução das pausas e dos tempos de descanso. Assim, observa-se que no âmbito das relações de serviço surge uma nova dimensão do trabalho “não clássico” (DE LA GARZA, 2016), de forma que a intensidade e a prorrogação da jornada de trabalho são percebidas nas caixas de supermercados, bancos, lojas de *fast food*, *call center* ou no transporte público.

Do ponto de vista da saúde de quem trabalho, pode-se observar que em diversos países desenvolvidos (Eurofound, 2015), nas atividades terciárias e de serviço, a carga física (esforços, gestos e posturas) foi controlada e mesmo diminuída devido à introdução de novas tecnologias e dispositivos ergonômicos que reduzem o esforço humano. Evidentemente que ainda há muitos acidentes no trabalho e doenças ocupacionais com todas as suas sequelas, mas, o que se observa é o aumento dos riscos psíquicos e mentais que, além de causar sofrimento, podem ser somatizados.

No contexto atual, onde estão presentes diversas características do Toyotismo, assim como do Fordismo e mesmo do Taylorismo, observa-se que o novo modelo de produção - muitas vezes



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

LXS TRABAJADORXS, LA PRODUCCIÓN Y LA REPRODUCCIÓN DE LA VIDA SOCIAL EN CRISIS.
Cambios y persistencias en un contexto de pandemia

Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021

denominado de Indústria 4.0 -, onde as tecnologias operam de forma articulada e integrada, cria novas possibilidade para a realização de mudanças profundas no modo de produção e, conseqüentemente, nos tempos de trabalho. As Novas Tecnologias Digitais de Comunicação e Informação – NTDIC, e o uso cada vez maior da inteligência artificial, do Big Data e dos algoritmos possibilitam às empresas espalharem sua produção pelo mundo e, ao mesmo tempo, manter – e até aumentar – o controle sobre todo o processo laboral e os.as trabalhadores.as. O território da produção se amplia rompendo fronteiras espaciais e temporais, possibilitando uma distanciação entre os locais de produção e o de decisão.

Neste processo, as empresas externalizam a produção, mas também as responsabilidades, os gastos e os custos vinculados ao trabalho, a partir, por exemplo, da terceirização, do trabalho intermitente, do home office, da pessoa jurídica e do trabalho em plataformas digitais. Formas de contratação que resultam em extrema precarização laboral levando, muitas vezes, ao excesso de trabalho ou, de tempo à disposição e à espera por um trabalho ou, de conexão e, ainda, o aumento da intensidade laboral.

Mais do que isso, se antes as ações do capital eram voltadas à reduzir as pausas intra e inter jornadas, esse processo de externalização, muitas vezes em conjunto com o rompimento da relação salarial, joga no colo do.a trabalhador.a a “escolha” de fazer ou não uma longa jornada; uma pausa ao longo do dia, da semana; tirar férias, bem como trabalhar num ritmo acelerado ou não. No caso do trabalho em empresas-plataforma, por exemplo, em muitos setores as metas adotadas no contexto do Toyotismo continuam presentes, mesmo que não seja a partir de uma ordem escrita e disciplina direta, mas de incentivos e sanções que funcionam como se fosse um jogo lúdico.

Para Daubas-Letourneux e Thébaud-Mony (2002), observa-se uma "hipersolicitação" aos.as trabalhadores.as em função da definição de prazos cada vez mais curtos, forte repetição, cadências elevadas, falta de tempo para realização do trabalho, exigência de uma produtividade cada vez mais elevada e sentimento de realização de um trabalho sem qualidade. Tudo isso, num contexto de crescente insegurança em relação ao emprego. Como resultado, crescem e se diversificam as formas de sofrimento e das doenças laborais, além da continuidade das Lesões por Esforço Repetitivo/Distúrbios Osteomusculares Relacionadas ao Trabalho (LER/DORT): fadiga generalizada, estresse, ansiedade, angústia, depressão, medo, esgotamento profissional (*burn out*), síndrome do pânico, alcoolismo, problemas cardíacos, dentre inúmeros outros (RIVOLIER, 1989; SELINGMANN-SILVA, 2011).



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

LXS TRABAJADORXS, LA PRODUCCIÓN Y LA REPRODUCCIÓN DE LA VIDA SOCIAL EN CRISIS.
Cambios y persistencias en un contexto de pandemia

Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021

Considerando o contexto atual, neste capítulo é analisado como algumas das transformações nas formas de organização e gestão dos tempos laborais em suas dimensões de extensão, intensidade e distribuição contribuem e determinam o adoecimento dos/as trabalhadores/as. Nesta discussão o trabalho é tomado como determinante na construção social tanto da saúde como da doença, sendo estas entendidas não como "estados", mas resultantes de um processo social, laboral e político (DAUBAS-LETOURNEUX E THÉBAUD-MONY, 2002).

Por sua vez, tendo em conta as mudanças na forma de organização do processo de produção nos mais diversos setores da economia, bem como a ampliação de “novas” formas de adoecimento, optou-se pela utilização da noção de Riscos Psicossociais no Trabalho - RPS. Definida como “uma nova categoria de riscos associados aos fenômenos de transformação do trabalho ligados à intensificação, à precarização, às novas formas de organização das empresas e à introdução de novas tecnologias” (LEROUGE, 2009:09), ela possibilita uma melhor compreensão do processo amplo de mudanças no tempo de trabalho, para além da dimensão visível, isto é, a sua duração e o desgaste físico.

2. Os tempos de trabalho e o processo saúde-doença

Os Riscos Psicossociais no Trabalho -RPS se referem aos fatores de riscos de saúde física, psíquica, mental e social gerados por determinantes socioeconômicos, status de emprego, organização e conteúdo do trabalho, e fatores relacionais que interagem com o funcionamento psíquico e mental dos/as trabalhadores/as. (GOLLAC E BODIER, 2011). De acordo com Neffa (2019), esta discussão explicita que esses fatores de risco são determinados pela forma como o capital organiza o conteúdo e o processo de trabalho, assim como pelo papel exercido pela legislação trabalhista, bem como pelo contexto macro econômico e político. Por sua vez, os indicadores utilizados para analisar os RPS - exigências físicas e também emocionais e psíquicas; autonomia; relações sociais de trabalho; conflitos de valores e segurança na situação de trabalho e de emprego – evidenciam que a solução do processo de adoecimento deve ser buscada no trabalho, rompimento, assim, com a narrativa que individualiza o processo de adoecimento e culpabiliza apenas as pessoas que trabalham.

Nesta linha, observa-se que a própria noção de estresse vem sendo modificada passando do entendimento deste como resultante apenas da relação entre as demandas e as capacidades do indivíduo, para um que considera a situação estressante quando há um desequilíbrio entre o que é



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

LXS TRABAJADORXS, LA PRODUCCIÓN Y LA REPRODUCCIÓN DE LA VIDA SOCIAL EN CRISIS.
Cambios y persistencias en un contexto de pandemia

Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021

demandado pela empresa e os recursos que esta disponibiliza para que os.as trabalhadores.as possam responder à demanda. Sejam meios e recursos cognitivos, de autonomia, apoio, tempo etc. (SELIGMANN-SILVA INRS, 2011).

Neste sentido, a forma como o capital gerencia e organiza o tempo de trabalho é de extrema importância no processo saúde-doença. Sabe-se que a duração, a distribuição e a intensidade do tempo de trabalho se interrelacionam e se influenciam mutuamente, determinando de uma forma conjunta a saúde dos.as trabalhadores.as. Entretanto, sem perder de vista esta perspectiva relacional, tais dimensões são analisadas separadamente, a seguir, pois também há especificidades a cada uma e para não se correr o risco de considerar apenas aquela que é a mais visível, isto é, a sua duração.

2.1 Duração do tempo de trabalho

A duração do tempo de trabalho é fator essencial na saúde tanto física como psicológica das pessoas que trabalham. Neste caso, trata-se tanto do excesso da sua duração como, igualmente, do tempo insuficiente de trabalho não escolhido, como o tempo parcial, o trabalho temporário ou intermitente, como discutidos ao longo dos diversos capítulos deste livro.

Foi visto, por exemplo, que o tempo parcial, na grande parte das vezes, não é uma escolha do.a trabalhador.a, mas uma falta de opção, considerando que esta forma de contrato está mais propensa a piores condições laborais que as demais, o que certamente tem impacto negativo na remuneração, na segurança assim como na saúde (EUROFOUND, 2015). Por outro lado, a ampliação da extensão do tempo de trabalho, seja no dia, na semana, no mês, no ano ou mesmo na vida, também impacta negativamente a saúde do.a trabalhador.a. Tomando o caso da reforma trabalhista brasileira de 2017, vê-se que o aumento do tempo total de trabalho se realiza com a extensão do limite da jornada diária para 10 horas e 48 minutos, além da exclusão da jornada de trabalho de atividades que ainda fazem parte do trabalho - como *in itinere* ou o tempo de troca de roupa. Isto significa que, apesar da jornada de trabalho permanecer a mesma, o.a trabalhador.a terá que dedicar mais horas do seu dia às atividades ainda diretamente relacionadas ao trabalho.

A questão do teletrabalho também merece atenção. De acordo Melo (2019),

A jurisprudência dos tribunais brasileiros (...) reconhece que essas novas tecnologias passaram a limitar a liberdade do trabalhador durante seus intervalos para descanso e folgas,



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

LXS TRABAJADORXS, LA PRODUCCIÓN Y LA REPRODUCCIÓN DE LA VIDA SOCIAL EN CRISIS.
Cambios y persistencias en un contexto de pandemia

Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021

especialmente quando considerado o aspecto psicológico, pois este sofre da ansiedade de, a qualquer momento, ser convocado pelo empregador para prestar serviços de imediato. Neste contexto, a ideia de inexistência de limites claros para a jornada de um teletrabalhador nos remete ao passado – próprio da Revolução Industrial – no qual o labor era desenvolvido até o limite da exaustão física (MELO, 2017, p. 75).

O crescente presenteísmo, que se agrava com o teletrabalho, e com as formas laborais precárias – como aquele realizado em empresas-plataforma, também significa um aumento dos tempos de trabalho e, portanto, do desgaste, no momento em que os.as trabalhadores.as não estão em condição de realizá-lo, contribuindo para o processo de adoecimento.

Se tradicionalmente dois bons indicadores de adoecimento no trabalho eram o absenteísmo e as licenças-saúde, hoje em dia, em função do medo de perder o emprego e da forte pressão vinda não apenas da coordenação, mas também dos colegas de trabalho, laborar, mesmo estando doente – o chamado “presenteísmo” – é cada vez mais comum (CARDOSO E MORGADO, 2019:12).

Finalmente, a dificuldade, cada vez maior, dos.as trabalhadores.as se desconectarem do trabalho nos tempos de não trabalho – possibilitada pelo uso intensivo das TDIC por parte das empresas, mas também na vida cotidiana dos.as trabalhadores.as, levando à naturalização dessa conexão permanente – contribui, igualmente, para o aumento da jornada laboral (SOUTO MAIOR, 2003). Um aumento que não é contabilizado, remunerado e ainda está ausente do processo de negociação e da legislação na sociedade brasileira (CARDOSO, 2016).

A preocupação com o excesso de trabalho é grande dado que diversos estudos demonstram a forte relação entre longas jornadas, fadiga e correspondente redução do desempenho profissional e aumento dos acidentes de trabalho e de adoecimento (DELA COLETA, 1989). Recentemente, estudo conjunto realizado pela Organização Mundial da Saúde (OMS) e pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), evidencia a existência de um maior risco de doença cardíaca isquêmica e acidente vascular cerebral em pessoas que trabalham jornadas de mais de 55 horas/semana, em comparação com aquelas que laboram entre 35 e 40 horas/semana (PEGA, et al, 2021).

Não é difícil compreender que uma pessoa que trabalha demais acumula diversos fatores de risco: tempo em excesso sob tensão; não recuperação do desgaste físico, psíquico e mental; dificuldade para vivenciar outros tempos sociais, que são tão importantes quanto aqueles dedicados ao labor; falta de tempo para se alimentar e mesmo para se cuidar. Não por um acaso, estudos de longo prazo



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

LXS TRABAJADORXS, LA PRODUCCIÓN Y LA REPRODUCCIÓN DE LA VIDA SOCIAL EN CRISIS.
Cambios y persistencias en un contexto de pandemia

Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021

demonstram um aumento no risco de morte e eventos cardiovasculares em pessoas que dispõem de pouco tempo livre (DELA COLETA, 1989).

2.2 Distribuição, pausas e flexibilidade

A forma como, ao longo do dia, da semana, do mês e do ano, os tempos de trabalho são distribuídos, considerando as pausas intra e inter jornada, é essencial para a qualidade de vida das pessoas que trabalham, assim como de suas famílias.

No Brasil, a reforma de 2017 definiu mudanças nos intervalos de alimentação e amamentação, além do parcelamento de férias. No que se refere a esta questão, o levantamento do Centre de Recherche pour l'Étude et l'Observation des Conditions de Vie (Credoc), demonstra que 74% daqueles.as que se sentem geralmente felizes tiraram férias no ano anterior, reduzindo, assim, o risco de depressão (CRÉDOC, 2015). Estudos anteriores já haviam descoberto que um tempo mínimo de férias estava associado a uma maior satisfação com a vida, melhor humor, níveis mais baixos de queixas de saúde e níveis mais baixos de exaustão após as férias. Mas, para tal, é necessário que a duração das férias seja de, no mínimo, 15 dias para que as pessoas consigam se desligar do trabalho (BLOOM, GEURTS e KOMPIER, 2012; WENDSCHE, LOHMANN-HAISLAH e WEGGE, 2016).

As pausas intra jornada também são muito importantes para a manutenção da saúde. De acordo com Soares (2014), a introdução de intervalos adicionais de cinco minutos por hora reduz significativamente o desconforto musculoesquelético e atende às necessidades psicofisiológicas de quem trabalha. Isto porque, as pausas reduzem o desconforto do corpo e da mente, bem como a tensão ocular no caso do trabalho com telas de computador/celular, algo cada vez mais comum. Neste estudo também foram observadas correlações negativas entre quatro problemas de saúde mental (angústia, depressão, desesperança e exaustão) e pausas insuficientes.

Se a questão da duração das pausas é relevante, o momento em que elas acontecem também deve ser considerado, sobretudo no que se refere a quem define esses momentos. Considerando a) que o trabalho deve se adaptar aos.as trabalhadores.as; b) que estes.as têm constituições, possibilidades e limitações diferentes e que c) há variações físicas e psíquicas ao longo do dia, semana ou mês de trabalho, se evidencia a importância de que a pessoa que trabalha, em diálogo com o coletivo, também possa definir suas pausas. Entretanto, de acordo com o European Working Conditions Survey - EWCS de 2015, apenas 48% dos.as trabalhadores.as pesquisados.as responderam que podem escolher suas



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

LXS TRABAJADORXS, LA PRODUCCIÓN Y LA REPRODUCCIÓN DE LA VIDA SOCIAL EN CRISIS.
Cambios y persistencias en un contexto de pandemia

Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021

pausas sempre ou na maior parte do tempo, sendo que 19% pode escolher as vezes e em torno de 33% nunca ou raramente. Para Soares (2014), quando indivíduos têm tempo para fazer pausas ao longo do trabalho, inclusive a de alimentação, e um mínimo de autonomia na sua definição, eles têm menos sintomas de sofrimento psicológico, exaustão emocional e depressão.

2.2.1 Distribuição: imprevisibilidade, medo e insegurança

Em diálogo com a questão anterior, outro problema que impacta negativamente a saúde de quem trabalha é a crescente imprevisibilidade e insegurança em relação ao tempo a ser dedicado ao trabalho (no dia, na semana, no mês ou no ano) e, conseqüentemente, ao tempo livre. Impossibilitando, assim, que as pessoas que trabalham, e suas famílias, programarem os outros tempos sociais, igualmente, relevantes para a vida, como o tempo de lazer, de estudo, familiar, de descanso ou participação política (CARDOSO, 2009).

Mudanças definidas na Reforma Trabalhista, no Brasil, vão nessa direção, como a disseminação irrestrita da jornada de 12/36 e a mudança constante nos dias de folga, assim como a ampliação das possibilidades de flexibilização do tempo de trabalho via o "banco de horas". Neste caso, a duração diária fixa da jornada é substituída pelo uso flexível da força de trabalho que varia de acordo com as necessidades de produção ou da demanda, possibilitando ao empregador não ter que pagar pelo tempo de trabalho a mais (no lugar da hora-extra) e nem contratar mais trabalhadores.as. Para quem trabalha, isso significa tanto a perda de autonomia em relação aos seus tempos de não trabalho como o aumento da fadiga nos períodos em que a jornada é prolongada.

Esta insegurança do tempo a ser dedicado ao trabalho também está presente na ampliação de possibilidade do trabalho terceirizado (e sua grande rotatividade), atingindo níveis inimagináveis com o trabalho temporário, intermitente, autônomo e nas plataformas digitais de trabalho. Esta insegurança se estende à renda, resultando numa vivência de medo e de não investimento em questões essenciais como lazer, educação e moradia. A insegurança, a imprevisibilidade e o medo – além do baixo rendimento-, são fatores de risco psicossocial que determinam de forma negativa o processo saúde-doença.

Além disso, a dúvida sobre o fato de ter um trabalho no dia seguinte leva muitos.as a laborarem longas e intensas jornadas cotidianas, quando há demanda. Da mesma forma, as situações de insegurança podem levar o.a trabalhador.a a suportar condições laborais difíceis e mesmo perigosas para a sua



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

LXS TRABAJADORXS, LA PRODUCCIÓN Y LA REPRODUCCIÓN DE LA VIDA SOCIAL EN CRISIS.
Cambios y persistencias en un contexto de pandemia

Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021

saúde em função do medo de não encontrar outro trabalho. Para Gollac (2005), a insegurança socioeconômica no trabalho é um dos principais fatores de risco psicossocial para a saúde mental, juntamente com a intensidade laboral. Afinal, a necessidade de segurança é inerente aos seres humanos e a sua ausência pode causar ansiedade e medo, contribuindo para o mal-estar, acidentes e adoecimento. De acordo com European Working Conditions Survey (EWCS), de 2015, o primeiro estressor no trabalho é a insegurança, como o medo do desemprego e de deterioração das condições de trabalho, antes mesmo de fatores como "carga de trabalho", "assédio" ou a "falta de apoio de colegas e superiores".

Assim, explicita-se a necessidade de que os.as trabalhadores.as possam ter segurança por meio de condições que permitam a execução plena da atividade. De acordo com Siegrist (1990), a combinação de intensificação do controle e diminuição da autonomia por parte do trabalhador acentua o estresse e leva ao aumento dos adoecimentos e dos acidentes. Autonomia aqui, é pensada tanto em relação a quando trabalhar ou não, assim como quando, durante o tempo de trabalho, poder definir pausas em função de suas necessidades. Afinal, a possibilidade de o trabalhador influenciar, decidir e ter margem de manobra aparece como o principal fator moderador e capaz de evitar o processo de adoecimento (CLOT, 2011). Infelizmente, o que contribui para a saúde das pessoas que trabalham é o contrário do que tem sido observado nas últimas décadas, marcadas por extrema insegurança e subordinação, apesar de toda a narrativa do capital de participação e autonomia.

2.3.Intensidade

A intensidade, tomada como a "carga total de trabalho por unidade de tempo" (FERNEX, 1998:13), significa dispêndio da energia física, mental e psíquica por parte dos.as trabalhadores.as ou, o nível de esforço fornecido por estes.as durante o tempo de trabalho (JÉGOUREL, 2010). De acordo com Durand (2004), a intensidade não ocorre apenas pela maior velocidade na execução dos gestos (aumento do ritmo e redução de prazos), mas também pela redução de sua porosidade, em função da supressão dos tempos denominados pelo capital como mortos e vivenciados pelos.as trabalhadores.as como tempos de descanso e recuperação, seja no dia, no mês ou no ano. Por isso mesmo, para Fernex (1998), o melhor indicador para sua análise é a fadiga/cansaço dado que ele revela a carga de trabalho suportada pelo.a trabalhador.a.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

LXS TRABAJADORXS, LA PRODUCCIÓN Y LA REPRODUCCIÓN DE LA VIDA SOCIAL EN CRISIS.
Cambios y persistencias en un contexto de pandemia

Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021

Diversas análises têm demonstrado que o processo de intensificação do labor e o conseqüente aumento da penosidade do trabalho, resulta em adoecimento físico, psíquico e mental. Intensificação, esta, causada por uma combinação de fatores: maior ritmo; maior densificação do tempo dada a redução das pausas e das chamadas "porosidades"; multiplicação das tarefas; multifuncionalidade; prazos cada vez mais rígidos e curtos; interrupções frequentes de uma tarefa para realização de outra; necessidade de reação cada vez mais imediata e urgente; mudanças cada vez mais frequentes que exigem mais tempo de aprendizado das novas tarefas e ampla gama de normas a serem seguidas (GOLLAC, 2005; ASKENAZY, 2005; DAL ROSSO, 2008; CARDOSO, 2009 e NEFFA, 2019).

A gestão por metas e objetivos, vinculada à uma remuneração variável, tem sido sublinhada como umas das principais determinantes do processo de intensificação (DAL ROSSO, 2008; CARDOSO, 2009; PINA E NAVARRO, 2011). Para o capital, a gestão chamada "*by stress*", "*time compression*" ou "minimax" é vista como um instrumento de organização do trabalho, que resulta na intensificação e o aumento da produção e, para o.a trabalhador.a, que deve realizar de cada vez "mais trabalho", num mesmo período de tempo (DAL ROSSO, 2008), ela resulta em diversos problemas de saúde em função do extremo cansaço e fadiga que são gerados (CARDOSO, 2009). Como frisado por Seligmann-Silva et al. (2011:09), essa forma de gestão já está presente "em todos os âmbitos da vida humana, individual e coletiva, penetrando, inclusive, em áreas em que os trabalhadores, tradicionalmente, sempre tiveram certa autonomia e independência, como na saúde e na universidade".

Em uma das raras pesquisas sobre a intensidade do trabalho, no Brasil, Dal Rosso (2008) revela que, para 43,2% dos.as entrevistados.as, o trabalho estava mais intenso nos últimos anos¹. Considerando apenas umas das formas de intensificação, como a gestão por metas e objetivos, o percentual daqueles.as que declararam sentir uma pressão maior no trabalho foi de 56,8%. O autor também sublinha que, pelo fato de o trabalho exigir resultados materiais e imateriais e demandar que o.a trabalhador.a empenhe cada vez mais energia física, mental e emocional, novos problemas de saúde somam-se aos antigos. Assim, 24,6% declararam que já tinham tido problemas de saúde decorrente do trabalho e 18,9% que já haviam tirado atestado médico em decorrência de sobrecarga no trabalho (Dal Rosso, 2008).

¹ Os itens pesquisados por Dal Rosso (2008) foram: alongamento da jornada de trabalho, acúmulo de tarefas, polivalência, versatilidade e flexibilidade, ritmo e velocidade e gestão por resultados.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

LXS TRABAJADORXS, LA PRODUCCIÓN Y LA REPRODUCCIÓN DE LA VIDA SOCIAL EN CRISIS.
Cambios y persistencias en un contexto de pandemia

Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021

Fazendo a relação entre alguns fatores de riscos psicossociais, Coninck e Gollac (2006), ressaltam que, se por um lado as pesquisas demonstram que um dos fatores preponderantes no processo de intensificação do tempo de trabalho está relacionado à gestão por metas e objetivos, por outro, elas mostram que os.as trabalhadores.as raramente podem definir o conteúdo dessas metas - mesmo que possam definir a maneira para atingi-las.

De acordo com Boisard et al. (2002:46), quando há uma pressão pelo aumento da intensidade o.a trabalhador.a fica na dúvida entre atender às metas de produção e o desejo de preservar a saúde, dado que a urgência leva a adoção da maneira mais rápida de trabalhar, que normalmente não é a melhor para saúde. De fato, a intensificação do tempo de trabalho torna quase impossível a adoção de práticas indispensáveis para a preservação da saúde, como “mudar de posição, respirar por um momento, organizar o posto de trabalho, escolher o instrumento adequado, informar-se corretamente, buscar a cooperação, antecipar-se para evitar ou se preparar para as situações de urgência”.

O European Working Conditions Survey - EWCS de 2015 mostra que a intensidade do trabalho se mantém em um nível muito elevado nos países membros da União Européia, apesar da aparente estabilização desde 2005 (Eurofound, 2015). Sublinha, igualmente, que esta situação não contribui para a construção de empregos "sustentáveis", dado que uma maior intensidade exerce um forte impacto negativo no bem-estar dos.as trabalhadores.as, sobretudo nas situações em que estes.as disponham de pouca autonomia ou pouco apoio de colegas e superiores.

Finalmente, vale ressaltar que, apesar da extrema importância da intensidade do tempo de trabalho para a saúde de quem trabalha, no Brasil, este tema ainda está pouco presente no espaço da negociação coletiva, assim como da legislação (CARDOSO, 2009).

Considerações Finais:

O presente artigo teve como objetivo analisar como a duração do tempo de trabalho, a sua intensidade, bem como forma como ele é distribuído, influenciam direta e indiretamente a saúde e o bem-estar dos.as trabalhadores.as. Partiu-se do pressuposto de que o desgaste é uma consequência da realização do trabalho e fruto de uma combinação de fatores: exigências físicas e emocionais; autonomia e margem de manobra para se definir como e quando trabalhar; relações sociais de trabalho; conflitos de valores e insegurança na situação de trabalho/emprego.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

LXS TRABAJADORXS, LA PRODUCCIÓN Y LA REPRODUCCIÓN DE LA VIDA SOCIAL EN CRISIS.
Cambios y persistencias en un contexto de pandemia

Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021

Se por um lado o desgaste físico, mental e psíquico pode ser constituído, por outro ele não pode ter uma duração muito longa e precisa ser superado a partir do descanso e de pausas intra e inter jornada nos momentos que o.a trabalhador.a sente necessidade. Isto porque, se esse desgaste é vivenciado cotidianamente e vai-se acumulando, ele resultará numa fadiga crônica. Ou seja, se o indivíduo fatigado é obrigado a continuar a executar o seu labor normalmente, ou até realizar horas extras, ele irá agredir seu corpo e aumentar o problema, “que se tornará insuportável e poderá evoluir drasticamente” (BRANDÃO, 2009:06).

Isto significa que quando os.as trabalhadores.as são forçados, sistematicamente, a ultrapassarem seus limites, se estabelece um campo fértil para os agravos à saúde, que aparecem de forma contundente nos acidentes de trabalho graves e fatais e nas doenças do trabalho oficialmente reconhecidas. Mas, também, em adoecimentos que, apesar de causados pelo trabalho, são frequentemente descaracterizados ou não reconhecidos como tal (transtornos mentais, gastrites, hipertensão, impotência sexual, depressão, esgotamento, etc.). Sem contar os suicídios que são outra expressão brutal de sofrimento no trabalho que vem crescendo e chamando a atenção da sociedade (DEJOURS, 2007).

Quando a duração do dia excede o máximo legal ou os limites que cada trabalhador.a pode suportar, se ele é intensificado, se é imposto um forte sistema de vigilância e controle, se é necessário trabalhar à noite ou por turnos rotativos violando ritmos circadianos, ou se o "banco de horas" gera incerteza sobre o uso de tempo de não-trabalho e descanso, o resultado é a fadiga excessiva que predispõe corpos e mentes a adoecerem.

Para barrar ou limitar essas ações, e considerando a relação desigual, hierarquizada e assimétrica entre capital e trabalho, o processo de negociação coletiva, a legislação trabalhista e as políticas públicas cumprem importantes papéis quando garantam: uma redução do tempo de trabalho, sem redução de salários, que acompanhe as possibilidades tecnológicas e necessidades da classe trabalhadora; a limitação das horas extras; o efetivo direito à desconexão do trabalho no tempo de não trabalho; o controle no que se refere à sua intensidade - reduzindo o enfoque quantitativo relacionado a metas e objetivos e ampliando à discussão sobre a qualidade do trabalho como processo, relação e resultado; uma distribuição do tempo de trabalho que também esteja de acordo com os interesses e necessidades dos.as trabalhadores.as; e que estes.as possam negociar e prever quando trabalhar, reduzindo as incertezas e imprevisibilidades que destroem a saúde e a vida cotidiana.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

LXS TRABAJADORXS, LA PRODUCCIÓN Y LA REPRODUCCIÓN DE LA VIDA SOCIAL EN CRISIS.
Cambios y persistencias en un contexto de pandemia

Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021

Entretanto, o modo neoliberal de desenvolvimento, com suas crises, reformas trabalhistas e enfraquecimento dos coletivos, tem aberto diversas possibilidades para que o capital implemente mudanças no sentido da ampliação do tempo de trabalho, da intensificação e da flexibilização heterodeterminada da jornada, assim como das formas de contratação e remuneração. Sem contar a anuência, por parte do Estado, diante de formas de trabalho que intensificam a precariedade já existente, como é o caso dos trabalhadores em empresas-plataforma.

O direito à limitação e redução da jornada laboral e ao efetivo descanso, ao controle da intensidade e da distribuição do tempo de trabalho possibilitam, por um lado, que se tenha vida para além do labor e um trabalho de qualidade e produtivo. Mesmo que o trabalho seja um direito fundamental, esse direito não pode excluir o direito ao descanso, ao lazer, ao convívio familiar e social, ou seja, ao direito ao não trabalho (ALMEIDA E SEVERO, 2014).

Para as pessoas que trabalham, as diversas formas de pausas representam uma oportunidade para a recuperação do cansaço e redução do sofrimento evitando, assim, problemas de saúde psíquica, mental e física. Mas para os/as empregadores/as as pausas também são relevantes pois elas possibilitam um melhor desempenho dos/as trabalhadores/as, garantindo a eficácia organizacional a médio e a longo prazos. Menos doenças significa, ainda, menos gasto por parte do Estado. Ou seja, todos ganham.

Referências bibliográficas

ALMEIDA Almiro Eduardo; SEVERO, Valdete Souto. Direito à desconexão nas relações sociais de trabalho. São Paulo: LTr, 2.ed. 2014.

ASKENAZY, Philippe "Sur les sources de l'intensification". *Revue Économique*, vol. 56, n° 2, mars. 2005. p. 217-236.

BOISARD, Pierre et al. Temps et travail: l'intensité du travail. Luxembourg: *Fondation Européenne pour l'Amélioration des Conditions de Vie et de Travail*, 2002.

BRANDÃO, Cláudio Mascarenha. Jornada excessiva de trabalho provoca acidentes. *Boletim de Notícias Conjur*, 2009. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2009-out-20/jornada-excessiva-trabalho-provoca-acidentes-tira-dignidade>. Acesso: 30.08.2021



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO
CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO
LXS TRABAJADORXS, LA PRODUCCIÓN Y LA REPRODUCCIÓN DE LA VIDA SOCIAL EN CRISIS.
Cambios y persistencias en un contexto de pandemia
Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021

BLOOM, Jessica; GEURTS, Sabine e KOMPIER, Michiel. Vacation (after-) effects on employee health and well-being, and the role of vacation activities, experiences and sleep. *J Happiness Stud* 14, may. 2012. p. 613-633.

CARDOSO, Ana Claudia Moreira; MORGADO, Luciana. Trabalho e saúde do trabalhador no contexto atual: ensinamentos da Enquete Europeia sobre Condições de Trabalho. *Saúde e Sociedade*, vol.28, n.1, São Paulo, jan./mar. 2019. p. 169 – 171.

CARDOSO, Ana Claudia Moreira. Direito e dever à desconexão: disputas pelos tempos de trabalho e de não trabalho. *Revista da Universidade de Minas Gerais* – vol. 23, n.1 e 2, Belo Horizonte: UFMG, jan-dez. 2016. p. 62-85.

_____ Tempos de trabalho, tempos de não trabalho: disputas em torno da jornada do trabalhador. São Paulo: Annablume, 2009

CORIAT Benjamín. *Pensar al revés*, Ed. Siglo XXI, Madrid. 1993.

CLOT, Yves. Trabalho e poder de agir. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, São Paulo, v. 36, n. 123. 2011. p. 150-152.

CENTRE DE RECHERCHE POUR L'ÉTUDE ET L'OBSERVATION DES CONDITIONS DE VIE – CREDOC. Conditions de vie et aspirations des français. *Collection des Rapports* n. 320. Jan..2015. 66p.

COUTROT. Thomas. Insécurité du travail, changements organisationnels et participation des salariés: quel impact sur le risque dépressif? *Document d'études*. Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques – Dares, n. 214, set 2017. 35p. Disponível em: https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/de_no_214.pdf. Acesso: 20/07/2021.

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

DEJOURS, Christophe. *Conjurer la violence: travail, violence et santé*. Paris: Éditions Payot & Rivages, 2007.

DELA COLETA, José Augusto. *Acidentes de trabalho: fator humano, contribuições da psicologia do trabalho, atividades de prevenção*. São Paulo, Atlas, 1989.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

LXS TRABAJADORXS, LA PRODUCCIÓN Y LA REPRODUCCIÓN DE LA VIDA SOCIAL EN CRISIS.
Cambios y persistencias en un contexto de pandemia

Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021

DAUBAS-LETOURNEUX, V.; THÉBAUD-MONY, A. Organisation du travail et santé dans l'Union Européenne. Luxembourg: Eurofound, 2002

DURAND Jean Pierre (Ed.). La chaîne invisível: travail aujourd'hui: flux tendu et servitude volontaire. París: Seuil. 2004.

_____ Vers un nouveau modèle productivo. Paris: Ed. Syros, Alternativas de Coleta Economicas. 1993.

EUROFOUND - FONDATION EUROPEENNE POUR L'AMELIORATION DES CONDITIONS DE VIE ET DE TRAVAIL -. Primeiras conclusões: Sexto inquérito europeu sobre as condições de trabalho. Luxembourg. 2015. 15 p.

FERNEX, Alain. Intensité du travail, définition, mesure, évolutions: premiers repérages. *Etudes et Recherche*, l'ISERES, n° 169, février, Paris. 1998. 11p.

GARCÉS, Magdalena; STECHER, Antônio. El trabajo en tiempos de lean management: una revisión crítica sobre sus efectos adversos en las experiencias de trabajo. *Innovar*, 31(79). 2020. p. 61-78.

GOLLAC, Michael e BODIER, Marceline. Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser. Paris: Ministère du Travail, de l'Emploi et du Dialogue Social. 2011. 223p.

GOLLAC, M. L'intensité du travail. *Revue Économique*, Paris, v. 56, n. 2. 2005. p. 217-236.

HALLQVIST, Jonatahn et al. Is the effect of job strain on myocardial infarction risk due to interaction between high psychological demands and low decision latitude? Results from Stockholm Heart Epidemiology Program (SHEEP). *Social Science & Medicine* 46(11). 1998. p. 405-415.

HARVEY, David. El enigma del Capital y las crisis del capitalismo. Madrid: Akal. 2012

JEGOUREL, Marion. L'intensité du travail: enquêtes dans les industries chimique sur les tensions entre concept et activité. Tese de doutorado, Universidade de Provence. 2010.

LEROUGE, Loic. Risques psychosociaux au travail: étude comparée Espagne, France, Grèce, Italie, Portugal. Paris: L'Harmattan. 2009.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO
CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO
LXS TRABAJADORXS, LA PRODUCCIÓN Y LA REPRODUCCIÓN DE LA VIDA SOCIAL EN CRISIS.
Cambios y persistencias en un contexto de pandemia
Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021

MELO, Sandro Nahmias. Teletrabalho, controle de jornada e direito à desconexão. *Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, Curitiba, PR, v. 8, n. 75, p. 73-83, fev. 2019. Disponível em: [2019_melo_sandro_teletrabalho_controle.pdf \(tst.jus.br\)](#). Acesso em: 29.08.2021.

NEFFA, Júlio César ¿Qué son los riesgos psicosociales en el trabajo?: reflexiones a partir de una investigación sobre el sufrimiento en el trabajo emocional y de cuidado. 1a ed. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Centro de Estudios e Investigaciones Laborales - CEIL-CONICET; Universidad Nacional de la Plata. Facultad de Ciencias Económicas; Universidad Nacional de Moreno e Asociación de Trabajadores de la Sanidad Argentina, 2019.

_____. Proceso de trabajo y economía de tiempo. Contribución al análisis crítico del pensamiento de Karl Marx, Frederick W. Taylor y Henry Ford. Buenos Aires: CREDAL / Humanitas. 1990.

PEGA, Frank et al. Charges mondiales, régionales et nationales des cardiopathies ischémiques et des accidents vasculaires cérébraux attribuables à l'exposition à de longues heures de travail pour 194 pays, 2000-2016: une analyse systématique des estimations conjointes OMS/OIT de la charge de morbidité et des blessures liées au travail. Volume 154, 2021.

PINA, José Augusto; STOTZ, Eduardo Navarro. Participação nos lucros ou resultados e o banco de horas: intensidade do trabalho e desgaste operário. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*. Dossiê: O mundo contemporâneo do trabalho e a saúde mental dos trabalhadores – II. vol.36, nº123, jan/jun. 2011. p. 162-176.

RIVOLIER, Jean. L'homme stressé. Paris: PUF. 1989.

SELIGMANN-SILVA, Edith. Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo. São Paulo: Cortez, 2011.

SOARES, Angelo. Le temps d'une pause: la santé et le travail (in)humain. Mai. 2014. 28p.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*. Campinas, nº 23, 2003. Disponível em: http://trt15.gov.br/escola_da_magistratura/Rev23Art17.pdf. Acesso em: 28.08.2021.

TOLEDO, Enrique De la Garza (Ed.). *Los estudios laborales en América Latina: orígenes, desarrollo y perspectivas*. Barcelona: Anthropos. 2016.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

LXS TRABAJADORXS, LA PRODUCCIÓN Y LA REPRODUCCIÓN DE LA VIDA SOCIAL EN CRISIS.
Cambios y persistencias en un contexto de pandemia

Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021

WENDSCHE, Johannes; LOHMANN, Andrea. e WEGGE, Jürgen. The impact of supplementary short rest breaks on task performance – a meta-analysis. *Sozialpolitik.ch* vol. 2. 2016. p. 1–24

Disponível em: https://www.sozialpolitik.ch/fileadmin/user_upload/2_2016_Wendsche_final.pdf.

Acesso em: 28.08.2021

WOMACK, James; JONES, Daniel; ROOS, Daniel. La máquina que cambió el mundo. Barcelona: Profit editorial. 2017.