

Dossiê

Fim da Escala 6x1 e Redução da Jornada de Trabalho

Artigo 32

**TEMPO DE TRABALHO:
FONTE DE PRAZER E REALIZAÇÃO
OU DE SOFRIMENTO,
ADOECIMENTO E MORTES?**

Ana Claudia Moreira Cardoso


cirkula

APRESENTAÇÃO DO DOSSIÊ

O tempo a ser dedicado ao trabalho sempre esteve no centro das lutas da classe trabalhadora. No Brasil, a última redução da jornada de trabalho ocorreu em 1988, quando os trabalhadores e trabalhadoras conquistaram redução para 44h semanais. Nos anos 2000 as Centrais Sindicais lançaram a Campanha Nacional pela Redução da Jornada de Trabalho sem Redução de Salário para pressionar o encaminhamento de Propostas de Emenda à Constituição que estavam paradas – a PEC nº 393/2001, de Inácio Arruda (PC do B) e a de nº 75/2003, de Paulo Paim (PT). Apesar de não ter surtido efeito na redução da jornada de trabalho através da legislação, muitas categorias conseguiram através da negociação coletiva. Mundialmente, a luta em torno do tempo de trabalho, voltou a ganhar destaque após a Pandemia, tendo sido implantadas diversas experiências de redução da jornada bem como de escalas 4x3 como forma de enfrentamento aos problemas de qualidade e quantidades de empregos, bem como qualidade de vida. No Brasil, o debate ganhou reforço através do Movimento VAT (Vida Além do Trabalho) contra a Escala 6x1 e a apresentação da PEC nº 08/25 de Érika Hilton (PSOL).

Como forma de contribuir para o debate sobre a Redução da Jornada de Trabalho sem redução de salários e do fim da Escala 6x1, serão lançados semanalmente dois artigos com o objetivo de subsidiar o debate em seus vários espaços, como o legislativo e o da negociação coletiva. Isso posto, damos prosseguimento as postagens da série com o trigésimo segundo artigo **“Tempo de trabalho: fonte de prazer e realização ou de sofrimento, adoecimento e mortes?”** de autoria de Ana Cláudia Moreira Cardoso.

Resumo: O presente artigo analisa como o tempo de trabalho, considerando as dimensões da sua duração, distribuição e intensidade, determina o processo saúde-doença. Afinal, se a atividade do trabalho pode gerar satisfação, realização e prazer, ela também pode resultar em sofrimento, mal-estar, doenças e acidentes. O fato da balança pender mais para um lado ou outro dependerá de como o trabalho é organizado e gerido, sendo que o tempo de trabalho ocupa um lugar central neste processo. Desta forma, mostra-se necessária uma melhor compreensão a respeito de como tais dimensões do tempo de trabalho impactam a saúde de quem trabalha para que tal conhecimento sirva de subsídio para a ação dos atores sociais.

Palavras-chaves: Processo Saúde-Doença. Tempo de Trabalho. Saúde do Trabalhador.

TEMPO DE TRABALHO: FONTE DE PRAZER E REALIZAÇÃO OU DE SOFRIMENTO, ADOECIMENTO E MORTES?

Ana Claudia Moreira Cardoso¹

Introdução²

Tendo em conta que o tempo de trabalho é uma dimensão extremamente relevante do “como” as tarefas são prescritas e a atividade do trabalho é realizada, o presente artigo analisa “como” as dimensões da sua duração, distribuição e intensidade determinam o processo saúde-doença. Para tal, as questões que orientam esta investigação dizem respeito ao desgaste (Laurell e Noriega, 1989) gerado pelos tempos de trabalho, bem como a possibilidade e os momentos de sua recuperação – se apenas decorrentes das demandas das empresas ou também em função das necessidades daqueles que trabalham. O trabalho, por sua vez, 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, económico e político (Daubas-Letourneux e Thébaud-Mony, 2002). Também nos apoiamos na 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, p. 9).

De acordo com Neffa (2019), 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, bem como pelo contexto macroeconómico e político. Por sua vez, os indicadores utilizados para analisar os RPS, conforme Gollac e Bodier (2011) – exigências físicas, emocionais e psíquicas; autonomia; relações sociais de trabalho e conflitos de valores e segurança na situação de trabalho/emprego – evidenciam que a saúde laboral deve ser buscada no trabalho, rompendo com a narrativa que individualiza o

1 Doutora em Sociologia pela Universidade de São Paulo – USP e Universidade Paris 8. Realizou pós-doutorado pela Universidade de Brasília – Unb e no Centre de Recherche Sociologiques et Politiques de Paris. Atualmente é consultora e formadora sindical.

2 O presente texto é uma versão revista e reduzida de artigo publicado no livro “O futuro é a redução da jornada de trabalho”, organizado por Dal Rosso, S.; Cardoso, A. C. M.; Calvete, C. S.; Krein, J. D. Porto Alegre: CirKula, 2022. Disponível em: <https://livrariacirkula.com.br/produto/9786589312598>.

processo de adoecimento, culpabiliza quem trabalha e foca no gerenciamento do sofrimento dos trabalhadores.

Os tempos de trabalho e o processo Saúde-Doença

Dentro do processo produtivo, a forma como o capital gerencia e organiza o tempo de trabalho – sua duração, distribuição e intensidade – é de extrema importância na determinação da saúde. Apesar dessas dimensões se inter-relacionarem, determinando de uma forma conjunta a saúde dos trabalhadores, elas serão analisadas separadamente buscando explicitar suas especificidades e, sobretudo, evitando o risco de considerar apenas aquela que é a mais visível, isto é, a sua duração.

Duração do tempo de trabalho

A duração do tempo de trabalho é fator essencial na saúde das pessoas que trabalham, tanto no que se refere ao excesso da sua duração como ao tempo insuficiente de trabalho não escolhido, como o tempo parcial, o trabalho temporário e o intermitente. O tempo parcial, por exemplo, na grande parte das vezes, não é uma escolha do trabalhador, 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 – no dia, na semana, no mês, no ano ou mesmo na vida –, também impacta negativamente a saúde. 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 10h 48min., além da exclusão da jornada de trabalho atividades que ainda fazem parte do trabalho – como *in itinere* ou o tempo de troca de roupa. Isto significa que, apesar da jornada permanecer a mesma, o trabalhador irá dedicar mais horas do seu dia às atividades ainda relacionadas ao trabalho. Da mesma forma, as tecnologias que os empregadores estão utilizando no teletrabalho merecem atenção pois elas têm limitado a adoção de pausas e folgas, afetando a saúde dos trabalhadores “especialmente quando considerado o aspecto psicológico, pois este sofre da ansiedade de, a qualquer momento, ser convocado pelo empregador para prestar serviços de imediato” (Melo, 2017, p. 75). Sendo que a inexistência de limites claros para a jornada do teletrabalhador nos remete ao início da Revolução Industrial, quando “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, significa, igualmente, um aumento do tempo de trabalho e do desgaste no momento que os trabalhadores não estão em con-

dição de realizá-lo, contribuindo para o agravamento das doenças. Assim, se tradicionalmente dois bons indicadores de adoecimento 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, p. 12). Finalmente, a dificuldade dos trabalhadores se desconectarem do trabalho nos tempos de não trabalho, possibilitada pelo uso intensivo das Tecnologias Digitais de Informação e Comunicação por parte das empresas, bem como na vida cotidiana, levando à naturalização dessa conexão permanente, também contribui para o aumento da jornada. Um aumento que não é contabilizado, remunerado e permanece ausente do processo de negociação e da legislação na sociedade brasileira (Cardoso, 2016).

A preocupação com esse excesso de tempo dedicado ao trabalho é grande dado que os estudos demonstram a forte relação entre longas jornadas, fadiga e redução do desempenho profissional e aumento dos acidentes de trabalho e de adoecimento (Dela Coleta, 1989). Estudo 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 55h/semana, em comparação com aquelas que laboram entre 35 e 40h (Pega et Al., 2021). Finalmente, estudos de longo prazo demonstram aumento no risco de morte e eventos cardiovasculares em pessoas que dispõem de pouco tempo livre (Dela Coleta, 1989). Isto porque, uma pessoa que trabalha demais acumula diversos riscos: tempo em excesso sob tensão; não recuperação do desgaste; dificuldade para vivenciar outros tempos sociais, como o de alimentação e cuidado de si.

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 inter e intrajornada, também é essencial para a qualidade de vida de trabalhadores. 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 última questão, o levantamento do Centre de Recherche pour l'Étude et l'Observation des Conditions de Vie – Credoc (2015)³, demonstra que 74% daqueles que se sentem geralmente felizes tiraram férias no ano anterior, reduzindo, assim, o risco de depressão. 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 de exaustão após as férias. Mas, para tal, é necessário que a duração das férias seja de,

3 Centro de Pesquisa para o Estudo e Observação das Condições de Vida.

no mínimo, 15 dias para que as pessoas consigam realmente se desligar do trabalho (Bloom, Geurts e Kompier, 2012).

As pausas intrajornada também são importantes para a recuperação do desgaste e manutenção da saúde. De acordo com Soares (2014), a introdução de intervalos de cinco minutos por hora para as pessoas que trabalham em pé, numa única posição, fazendo movimentos repetitivos ou carregando peso, por exemplo, reduz o desconforto musculoesquelético e atende às necessidades psicofisiológicas. As pausas também reduzem o desconforto e 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 alguns problemas de saúde mental (como angústia, depressão, desesperança e exaustão) e pausas insuficientes.

Os momentos em que as pausas se realizam também precisam ser considerados. Tendo em conta que o trabalho deve se adaptar aos trabalhadores; que estes têm possibilidades e limitações diferentes e que há variações físicas e psíquicas ao longo do dia, semana ou mês, é necessário que a pessoa que trabalha, em diálogo com o coletivo, também possa definir suas pausas. Entretanto, de acordo com o European Working Conditions Survey⁴ - EWCS de 2015, apenas 48% dos pesquisados disseram poder escolher suas pausas sempre ou na maior parte do tempo, sendo que 19% podem 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 e um mínimo de autonomia na sua definição, eles têm menos sintomas de sofrimento psicológico, exaustão emocional e depressão. Claro que tais conclusões não estão desconsiderando outras dimensões do processo produtivo, sobretudo o que se refere à quantidade de trabalho demandada.

Outro problema que impacta negativamente a saúde é a crescente imprevisibilidade em relação ao momento de trabalho, criando grandes dificuldades para os trabalhadores e suas famílias programarem os outros tempos sociais, igualmente relevantes para a vida, como o tempo de lazer, estudo, familiar, descanso ou participação política. 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 e a ampliação das possibilidades do uso do "banco de horas". Neste caso, a duração diária fixa da jornada é substituída pelo uso flexível da força de trabalho que varia, sobretudo, de acordo com as necessidades de produção, possibilitando ao empregador não pagar pelo tempo de trabalho a mais (hora-extra) e nem contratar mais trabalhadores. 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. A insegurança do tempo a ser dedicado ao trabalho, que impacta na renda, também

4 Enquete Europeia sobre Condições de Trabalho.

está presente na ampliação de possibilidade do trabalho terceirizado, temporário, intermitente, autônomo e nas empresas-plataforma de trabalho.

Além disso, a dúvida sobre o fato de ter um trabalho no dia seguinte leva muitos “falsos autônomos” a laborarem longas e intensas jornadas cotidianas, quando há demanda. Da mesma forma, as situações de insegurança podem levar o trabalhador a suportar condições de trabalho difíceis e mesmo perigosas para a saúde em função do medo de não encontrar outro trabalho. Para Gollac (2012), essa insegurança socioeconômica no trabalho é um dos principais fatores de risco psicossocial para a saúde mental dado que a necessidade de segurança é inerente aos seres humanos e a sua ausência pode causar ansiedade e medo, contribuindo para o mal-estar e o adoecimento.

De acordo com Siegrist (1996), a falta de autonomia e margem de manobra, neste caso pensadas em relação à definição da flexibilidade do tempo de trabalho, os momentos de férias e as pausas, acentua o estresse e leva ao aumento dos adoecimentos e dos acidentes. Afinal, a possibilidade de o trabalhador influenciar e decidir aparece como um dos principais fatores para evitar o adoecimento, o “poder de agir” como salientado por Clot (2011). Infelizmente, o que poderia contribuir 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 neoliberal do capital de participação e autonomia. Aliás, a vivência contraditória entre um discurso sobre a autonomia, flexibilidade e participação e uma vivência de subordinação e insegurança já é, em si, adoecedora. Vale ressaltar, entretanto, que de quase nada vale ter autonomia diante de um processo produtivo que exige demais dos trabalhadores e que gera perdas tanto potenciais como efetivas (Laurell e Noriega, 1989).

Intensidade

A intensidade – carga total de trabalho por unidade de tempo (Fernex, 1998), significa esforço e dispêndio da energia física, mental e emocional por parte de quem trabalha durante o tempo de trabalho (Jégourel, 2010). No contexto atual, a intensificação do tempo de trabalho é determinada por uma combinação de diversas dimensões do processo produtivo: maior ritmo; maior densificação do tempo dada a redução das pausas e das chamadas “porosidades”; multiplicação das tarefas; multifuncionalidade; prazos rígidos e curtos; interrupções frequentes de uma tarefa para realização de outra; necessidade de reação imediata; mudanças cada vez mais frequentes que exigem mais tempo de aprendizado das novas tarefas e ampla gama de normas a serem seguidas (Askenazy, 2005; Dal Rosso, 2008).

A gestão por metas e objetivos, vinculada a uma remuneração variável, tem sido sublinhada como umas das principais determinantes nesse processo de intensificação (Dal Rosso, 2008; Cardoso, 2009; Pina e Stotz, 2011). Para

o capital, a gestão “*by stress*”, é vista como um instrumento de organização laboral que resulta na intensificação e o aumento da produção. Para o trabalhador, que deve realizar cada vez “mais trabalho” num mesmo período (Dal Rosso, 2008), ela resulta em diversos problemas de saúde em função do extremo cansaço gerado. Como frisado por Seligmann-Silva et Al (2011, p. 9), essa forma de gestão já está presente “inclusive, em áreas em que os trabalhadores, tradicionalmente, sempre tiveram certa autonomia e independência, como na saúde e na universidade”. As metas também contribuem para que o capital possa externalizar a produção e, mesmo assim, manter o controle, como no caso da terceirização, do teletrabalho ou do trabalho em plataformas, mesmo que, neste caso, elas sejam dissimuladas por meio da gestão gamificada por meio de algoritmos (Cardoso, 2022). Por fim, Gollac (2012) ressalta que a situação se complica porque os trabalhadores raramente podem definir o conteúdo dessas metas e objetivos a serem atingidos – mesmo que possam estabelecer a maneira para atingi-las.

Em uma das raras pesquisas sobre a intensidade no trabalho no Brasil, Dal Rosso (2008) revela que para 43,2% dos entrevistados, o trabalho estava mais intenso nos últimos anos⁵. Considerando apenas a gestão por metas/objetivos, o percentual daqueles que declararam sentir uma pressão maior no trabalho aumentou para quase 57%. O autor sublinha que, pelo fato de o empregador exigir que o trabalhador 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. Não por um acaso, para Fernex (1998), o melhor indicador para sua análise é a fadiga/cansaço dado este que revela a carga de trabalho suportada por quem trabalha. Por isso mesmo, diversas análises têm demonstrado que o processo de intensificação e o consequente aumento da penosidade do trabalho, resulta em adoecimento.

O European Working Conditions Survey - EWCS de 2015⁶ mostra que a intensidade se mantém elevada nos países da União Europeia, apesar da aparente estabilização desde 2005 (Eurofound, 2015). Sublinha, ainda, que uma maior intensidade exerce impacto negativo no bem-estar dos trabalhadores, sobretudo nas situações em que estes dispõem de pouca autonomia ou pouco apoio no trabalho. De acordo com Boisard et Al (2002, p. 46), quando há uma pressão pelo aumento da intensidade o trabalhador fica na dúvida entre atender as metas e preservar a saúde e, muitas vezes, acaba adotando a maneira mais rápida de trabalhar, que normalmente não é a melhor para saúde. De

5 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.

6 A intenção ao trazer os resultados de 2015 deve-se ao fato de ser antes da pandemia da Covid-19 dado que, neste contexto, muitas mudanças sociais impactaram mudanças de vivências e percepções no trabalho.

fato, a intensificação do tempo dificulta a adoção de práticas indispensáveis à 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”.

Finalmente, apesar da importância da regulação da intensidade para a saúde de quem trabalha, no Brasil este tema ainda está pouco presente no espaço da negociação coletiva e da legislação (Cardoso, 2009) pois o capital entende que a sua definição é de cunho privado.

Considerações Finais

Enquanto a classe trabalhadora resiste a dedicar cada vez mais tempo de suas vidas ao trabalho, o capital busca se apropriar de cada vez mais tempo dos trabalhadores – opondo-se à redução da jornada, ampliando a sua duração, intensificando-a, controlando-a e apropriando-se dos tempos livres.

O presente artigo teve como objetivo analisar como a duração do tempo de trabalho, a sua intensidade e a forma como ele é distribuído determina o processo Saúde-Doença. Partiu-se do pressuposto de que o desgaste é uma consequência da realização do trabalho e fruto de uma combinação de diversas dimensões do processo laboral. Mas, se por um lado o desgaste pode ser constituído, por outro ele precisa ser superado a partir do descanso e de pausas nos momentos que o trabalhador necessita. 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, e até realizar horas extras, ele irá agredir seu corpo e aumentar o problema, “que se tornará insuportável e evoluirá drasticamente” (Brandão, 2009, p. 6).

Quando os trabalhadores são forçados, sistematicamente, a ultrapassarem seus limites, se estabelece um campo fértil para os agravos à saúde, que aparecem 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 descaracterizados ou não reconhecidos, sem contar os suicídios, outra forma de expressão do sofrimento no trabalho.

Se a duração do dia excede o máximo legal ou os limites que cada um pode suportar, se o tempo de trabalho 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 a flexibilidade é totalmente definida em função das necessidades do capital, o resultado é a fadiga excessiva que leva corpos e mentes a adoecerem. Além disso, o sentimento de que falta tempo para finalizar o trabalho; de que o dia já começa com tarefas “atrasadas” e que o resultado do trabalho está aquém do que poderia ser, acaba gerando angústia podendo levar, por exemplo, à síndrome do Burnout.

Para barrar ou limitar essas ações, e considerando a relação assimétrica entre capital e trabalho, o processo de negociação coletiva, a legislação trabalhista e as políticas públicas cumprem importantes papéis quando responsabilizam o empregador pela construção de um trabalho de qualidade. Quando criam regras para o capital adotar medidas coletivas e democráticas que assegurem a saúde física, psíquica e emocional dos trabalhadores. No que se refere aos tempos de trabalho isso significa sua redução, sem diminuição de salários; a limitação das horas extras; a desconexão do trabalho no tempo de não trabalho; o controle da intensidade; o poder de agir, a redução do enfoque quantitativo via metas; a discussão sobre a qualidade laboral e uma distribuição do tempo de trabalho que também esteja de acordo com as necessidades dos trabalhadores. Entretanto, no contexto atual, vê-se que 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 da jornada, orientadas unicamente pelos seus interesses.

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 sendo o trabalho um direito fundamental, este não pode excluir o direito ao descanso, ao lazer, ao convívio familiar e social, ou seja, ao direito ao não trabalho.

Referências

ASKENAZY, P. Sur les sources de l'intensification. **Revue Économique**, v. 56, n. 2, pp. 217-236, 2005.

BOISARD, P.; Et AL. **Temps et travail: l'intensité du travail**. Luxembourg: Fondation Européenne pour l'Amélioration des Conditions de Vie et de Travail, 2002.

BRANDÃO, C. M. 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>.

BLOOM, J.; GEURTS, S.; KOMPIER, M. Vacation (after-) effects on employee health and well-being, and the role of vacation activities, experiences and sleep. **Journal of Happiness Studies**, n. 14, pp. 613-633, 2012.

CARDOSO, A. C. M. Empresas-plataforma e seus tempos laborais incertos, controlados, intensos, insuficientes, longos, não pagos e heterônomos. In: DAL ROSSO, S.; Et AL. (org.). **O futuro é a redução da jornada de tra-**

balho. Porto Alegre: CirKula, 2022. Pp. 253-273. Disponível em: <https://livrariacirkula.com.br/produto/9786589312598>.

CARDOSO, A. C. M.; MORGADO, L. Trabalho e saúde do trabalhador no contexto atual: ensinamentos da Enquete Europeia sobre Condições de Trabalho. **Saúde e Sociedade**, v. 28, n. 1, pp. 169-171, 2019.

CARDOSO, A. C. M. Direito e dever à desconexão: disputas pelos tempos de trabalho e de não trabalho. **Revista da Universidade de Minas Gerais**, v. 23, n. 1-2, pp. 62-85, 2016.

CARDOSO, A. C. M. **Tempos de trabalho, tempos de não trabalho: disputas em torno da jornada do trabalhador**. São Paulo: Annablume, 2009.

CENTRE DE RECHERCHE POUR L'ÉTUDE ET L'OBSERVATION DES CONDITIONS DE VIE (CREDOC). **Conditions de vie et aspirations des français**. Paris: CREDOC, 2015.

CLOT, Y. Trabalho e poder de agir. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 36, n. 123, pp. 150-152, 2011.

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

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

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

EUROFOUND. **Primeiras conclusões: sexto inquérito europeu sobre as condições de trabalho**. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2015.

EUROPEAN WORKING CONDITIONS SURVEY (EWCS). **6th European Working Conditions Survey: overview report** (2015 update). Luxembourg: Eurofound, 2015.

FERNEX, A. **Intensité du travail, définition, mesure, évolutions: premiers repérages**. Paris: ISERES, 1998.

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

GOLLAC, M.; BODIER, M. **Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser**. Paris: Ministère du Travail, de l'Emploi et du Dialogue Social, 2011.

JEGOUREL, M. **L'intensité du travail: enquêtes dans les industries chimiques sur les tensions entre concept et atividade.** [Tese de Doutorado]. Paris: Université de Provence, Aix-en-Provence, 2010.

LAURELL, A. C.; NORIEGA, M. **Processo de produção e saúde.** São Paulo: Hucitec, 1989.

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

MELO, S. N. Teletrabalho, controle de jornada e direito à desconexão. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, v. 8, n. 75, pp. 73-83, 2017.

NEFFA, J. C. **¿Qué son los riesgos psicosociales en el trabajo?: reflexiones a partir de una investigación sobre el sufrimiento en el trabajo emocional y de cuidado.** Buenos Aires: CEIL-CONICET, 2019.

PEGA, F.; Et AL. Global, regional, and national burdens of ischemic heart disease and stroke attributable to exposure to long working hours for 194 countries, 2000–2016: a systematic analysis from the WHO/ILO Joint Estimates. **Environment International**, v. 154, pp. 1-15, 2021.

PINA, J. A.; STOTZ, E. N. Participação nos lucros ou resultados e o banco de horas: intensidade do trabalho e desgaste operário. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 36, n. 123, pp. 162-176, 2011.

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

SIEGRIST, J. *Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions.* **Journal of Occupational Health Psychology**, v.1, n.1, p.27-41, 1996.

SOARES, A. **Le temps d'une pause: la santé et le travail (in)humain.** Montreal: UQAM, 2014.

ORGANIZAÇÃO

CESIT

Centro de Estudos Sindicais e de
Economia do Trabalho

REMIR
Trabalho

dmt
EM DEBATE
DEMOCRACIA
E MUNDO DO
TRABALHO

GEPT
UNB



FCE
UFRGS

APOIO E DIVULGAÇÃO



Laboratório de
Estudos de
História dos
Mundos do
Trabalho

