

VII Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo

GT 15 -Conflictividad laboral, sindicalismo y movimientos sociales en AL en el siglo-XXI

ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO, INTENSIFICAÇÃO E SAÚDE DO TRABALHADOR: UMA RELAÇÃO AINDA AUSENTE DO PROCESSO DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO BRASIL

Ana Claudia Moreira Cardoso

Pesquisadora do CRESPPA – Centre de Recherche Sociologique et Politique de Paris, pós-doutora pela UnB (Departamento de Sociologia) e assessora e formadora sindical no DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômico. Autora do livro *Tempos de trabalho, tempos de não trabalho: disputas em torno da jornada do trabalhador*. São Paulo, Annablume, 2009.

RESUMO

O presente artigo trata do tempo de trabalho e seu forte processo de transformação. O efeito mais perceptível desse movimento está na flexibilização do tempo de trabalho, a partir da implantação de novas formas de compensação e aumento dos tempos atípicos de trabalho. Menos visível, por sua vez, é o aprofundamento da intensificação do tempo de trabalho, a partir dos anos 1990, quando se difundem novas mudanças tecnológicas, organizacionais e de gestão. A partir deste cenário, analisarei o tempo de trabalho, considerando suas três dimensões - duração, distribuição e intensidade -, mas darei ênfase à dimensão da intensidade. Mais precisamente à relação entre organização do trabalho, intensificação do tempo de trabalho e a saúde do trabalhador. Isto porque, mesmo sendo uma questão tão presente no cotidiano dos trabalhadores ela ainda está ausente da negociação coletiva assim como da legislação brasileira. Por outro lado, o setor patronal tem criado diversas estratégias técnico-organizacionais que têm como objetivo a intensificação do tempo de trabalho. Além disso, a já aponta indícios de que a elevação da intensidade do tempo de trabalho está diretamente relacionada ao crescimento das manifestações de adoecimento físico, psíquico e emocional dos trabalhadores.

1. O TEMPO DE TRABALHO NA SOCIEDADE CONTEMPORÂNEA

A temática do tempo é tão antiga como fundamental para a compreensão do funcionamento das sociedades, visto ser um dos elementos estruturantes da sua constituição. O tempo é uma dimensão essencial da relação do homem com o mundo, o que torna sua discussão relevante, sobretudo em um momento de mudanças fundamentais na cultura temporal contemporânea (Grossin, 1991 e Zariffian, 2001). Também o tempo de trabalho é uma dimensão-chave para o entendimento das interações construídas entre os atores sociais, que, para além das relações vinculadas à organização das condições de trabalho e de emprego, exprime um sistema de valores, crenças, normas, leis, vivências, representações e poderes. Elementos esses que, por sua vez, influenciam e são influenciados pelo que podemos chamar de tempos de "não trabalho" (Cardoso, 2009).

1.1 Duração e Distribuição do tempo de trabalho

A duração é a dimensão mais perceptível do tempo de trabalho (Dal Rosso, 1996) e, por isso mesmo, a mais estudada no meio acadêmico, analisada em diversas pesquisas, sendo, também,

foco da ação sindical e legislativa (Cardoso, 2009)¹. Nos últimos anos, após um período de estagnação da redução da duração/extensão do tempo de trabalho (Dal Rosso, 1996), configura-se uma tendência mundial rumo à jornada semanal de 40 horas, de acordo com o estudo encomendado pela Organização Internacional do Trabalho (Lee *et al*, 2009). Neste estudo os autores observam que o nível de desenvolvimento tecnológico e os ganhos de produtividade têm permitido e pressionado para que esta redução se realize. No entanto, em que pese esta tendência, a redução da jornada não pode ser vista como resultado direto do crescimento econômico, pois estamos falando de um campo de extrema disputa entre trabalho e capital.

Quando olhamos apenas para os países da União Europeia, a partir dos resultados da Pesquisa Europeia sobre Condições de Trabalho, vemos que a duração média da semana de trabalho está diminuindo. Em 1991, a duração média foi de 40,5 horas, em 2000 reduziu-se para 38 horas e, em 2010, foi de 36,4 horas semanais. De acordo com o relatório do Eurofound (2011), esta redução está vinculada à redução do percentual de trabalhadores com jornada superior a 48 horas por semana, aumento no número dos que trabalham menos de 20 horas, bem como mudanças no processo de negociação coletiva e na legislação.

Como consequência, para os trabalhadores de muitos países a questão da duração não é mais o problema central, no que diz respeito ao tempo de trabalho. Isto não significa, entretanto, que a questão esteja resolvida, dado que a necessidade da sua redução é permanente, em função do contínuo processo de inovação. Também devemos considerar que estamos falando em médias entre países, setores, sexo ou formas de contratação.

Além disso, paralelo a esse movimento, nota-se uma ampliação velada do tempo de trabalho, que, na maior parte das vezes, não é contabilizado como tempo à disposição do empregador e, por isso mesmo, não é remunerado. Cada vez maior é o tempo dedicado às tarefas levadas para casa que, muitas vezes, ocorre de maneira informal. Também as tecnologias da informação, como o celular, o computador portátil e a internet, servem tanto para acionar como controlar os trabalhadores a qualquer momento e em qualquer local (Cardoso, 2009).

Caberia refletir, igualmente, sobre aqueles tempos nos quais os trabalhadores passam a buscar soluções para o trabalho, principalmente a partir da ênfase dada à participação, levando-os a permanecer “plugados” no trabalho, mesmo estando distantes da empresa (Hirata, 1986)². Podemos nos questionar, ainda, sobre o tempo gasto com o deslocamento dos indivíduos da casa

¹ Ainda no que se refere ao tema da duração do tempo de trabalho, conferir a tese de Calvete (2006), onde o foco principal é a discussão macroeconômica da redução da jornada e, também, outros dois trabalhos que adotam uma perspectiva histórica (Dal Rosso, 1996 e Silva, 1996).

² De acordo com Souto Maior (*in* Cataldi 2011), os juízes estão apresentando a questão do direito a "desconectar do trabalho". Há, também, o recente entendimento da Justiça de que o tempo associado ao trabalho em domicílio, através do telefone celular ou da Internet, deva ser considerado como tempo de trabalho.

ao trabalho e o crescente tempo dedicado às atividades de qualificação. Todos esses tempos podem ser denominados como "tempos dedicados ao trabalho" (Cardoso, 2009).

No que se refere à dimensão da distribuição do tempo de trabalho, vemos que a partir dos anos 1980, diversas mudanças foram adotadas pelo capital, com a intenção de torná-la cada vez mais flexível e, assim, aumentar a capacidade de resposta rápida às variações do mercado, mesmo num contexto de demissão de trabalhadores (Alves, 2011). Mudanças na nova forma de contabilizar e compensar o tempo de trabalho, que passa a ter o ano como referência, e não mais o mês ou a semana, como originalmente previsto. Em alguns países, a referência, inclusive, passa a ser a vida ativa do trabalhador³. Assim temos a anualização, a modulação, a ampliação do tempo de trabalho em horários e dias atípicos, como finais de semana ou à noite, bem como uma maior demanda por hora-extra e sobreaviso.

Nesse processo de construção social de um tempo de trabalho muito mais flexível, o discurso do capital buscou identificá-lo com a possibilidade de maior liberdade para o trabalhador. Entretanto, vemos que, de uma forma geral, o tipo de flexibilização que vem sendo implementada tem sido orientada, unicamente, pela demanda da produção e não pelas necessidades dos trabalhadores (Linhart, 2005). Para estes, ser flexível passa a significar ser ágil em relação à demanda do capital, estar aberto às mudanças no curto prazo, assumir riscos continuamente e depender cada vez menos de leis e procedimentos formais (Sennet, 2000). Além disso, se o tempo de trabalho fica cada vez mais flexível, o mesmo acontece com os tempos de não trabalho, dado que a flexibilização tem impactos negativos tanto dentro como fora do local de trabalho; dentro, a consequência é o aumento da intensidade e fora, é a desorganização do tempo de não trabalho.

1.2 Intensidade do tempo de trabalho: um conceito em construção

No que diz respeito à dimensão da intensidade do tempo de trabalho, algumas questões são recorrentemente ressaltadas. A primeira delas é que estamos diante de um conceito ainda em construção, dada a sua extrema complexidade, associada à variedade de causas e formas de manifestação (Gollac, 2005). Isto é, se a dimensão da duração e mesmo da distribuição são mais facilmente observadas, contabilizadas, analisadas e, por isso mesmo, objeto de negociação, nos mais diversos espaços, o mesmo não ocorre com a intensidade.

³ Um exemplo é a *Compte épargne-temps*, instituída pelo Governo Francês, em função da pressão dos empregadores para que os gerentes não tirassem férias. Sendo estendida para todos os trabalhadores, ela possibilita o trabalho a mais (em feriados, férias ou hora-extra) e seu "depósito" numa conta poupança podendo ser utilizadas como repouso, licença ou convertidas no tempo que falta para o trabalhador iniciar a aposentadoria (Cardoso, 2009).

Além disso, de acordo com Jégourel (2010), a intensidade é uma noção "maleável" e não fechada, em função de suas diversas formas de manifestação e, ainda, da sua proximidade com outras noções como produtividade, carga de trabalho, número de trabalhadores, horário de trabalho ou ritmo de trabalho. Outra noção muitas vezes associada à intensidade é a condição de trabalho. No entanto, a autora frisa que elas não podem ser tomadas como sinônimas, mesmo que esta última, frequentemente, seja determinante do grau de intensidade, ou seja, um componente da sua formação. Podemos ter, por exemplo, uma condição de extremo barulho, que não significa, por sua vez, intensidade do trabalho, explicitando que a intensidade não é exatamente uma condição de trabalho.

Por isso mesmo, quando se pensa na possibilidade de medir a intensidade do tempo de trabalho, Jégourel (2010) concluiu que só é possível determinar o que está em torno dela, mas jamais a própria intensidade, a partir da descrição das diversas características da atividade do trabalho, que têm como consequência a intensidade. Questiona, deste modo, a intenção de se estabelecer um conceito fechado sobre o que é intensidade, assim como foi feito para a questão da duração.

Considerando-se essa complexidade para se identificar a intensificação do tempo de trabalho, a segunda questão ressaltada pelos autores refere-se à necessidade de partirmos do trabalhador para compreendermos as causas, manifestações e consequências da intensidade, pois dele é exigido um empenho maior⁴. Dal Rosso (2008) frisa que o empregador demanda do trabalhador tanto a elevação da quantidade da produção como a qualidade crescente do produto ou do serviço prestado, sendo, então, a intensidade entendida pelo autor como a quantidade de dispêndio das capacidades dos trabalhadores, isto é, da sua energia física, inteligência e cultura, bem como a socialização herdada. Também não se deve esquecer, sublinha o autor, a capacidade do trabalhador de conceber, criar e analisar, além da afetividade ao relacionar-se com as pessoas, bem como a mobilização e utilização das experiências adquiridas ao longo da vida. Sublinha Linhart (2005) que essa crescente demanda para os gastos de energia intelectual e psíquica não substitui o gasto de energia física, mas a este se acumula, tornando, por isso mesmo, o trabalho cada vez mais intenso.

A intensidade está, portanto, relacionada à "carga total de trabalho por unidade de tempo" (Fernex, 1998:13), o que explicita que não podemos tratar as dimensões do tempo de trabalho de

⁴ A análise temporal, a partir dos sujeitos, é ressaltada por diversos autores, não apenas quando o foco é a intensidade do tempo de trabalho, mas também quando as outras dimensões desse tempo são objeto de estudo. Para tanto, lançam mão de diferentes conceituações: vivência temporal (Grossin, 1974), "*temps spatialisé*" (Zarifian, 2001), "*Kairos*" (Bessin, 1999) e temporalidades microssociais (Gurvitch, 1963). Outros pensadores como Thompson (1967), a partir da noção de experiência, e Linhart (2005), com a concepção de subjetividade, também partem dessa forma de análise (Cardoso, 2009).

maneira separada, dado que, na vivência temporal cotidiana do trabalhador, há uma relação de influência recíproca entre sua duração, distribuição e intensidade. Fernex (1998), assim como Jégourel (2010), frisa que é importante analisar o conjunto das condições e características do trabalho, ou seja, a tarefa, o posto de trabalho, o ambiente físico, os objetos a manipular, a postura, as relações entre os trabalhadores, destes com a chefia ou com os usuários, o grau de autonomia, enfim, todo o ambiente do trabalho. Devem-se considerar ainda, as características dos próprios sujeitos, ou seja, sexo, idade, formação, saúde, expectativas em relação ao trabalho, bem como o contexto macro no qual se desenvolvem as relações de trabalho.

Para Bártoli (1980, in Fernex, 1998:16), a noção de carga de trabalho tem justamente o significado de dispêndio de energia física, mental e psicológica "(...) necessário à produção, pelo trabalhador, de certa quantidade de produtos, em condições reais da sua atividade". Finalmente, ressalta Fernex (1998) que temos que compreender a relação entre as exigências do posto de trabalho e as capacidades e possibilidades de reações dos indivíduos, num determinado ambiente de trabalho e contexto macro, como será discutido no item sobre as consequências da intensificação para a saúde do trabalhador.

Assim, no que se refere à dimensão da intensidade do tempo de trabalho, pode-se observar que a noção de esforço é enfatizada pelos diversos autores, assim como o faz Jégourel (2010), ao sublinhar que a intensidade do tempo de trabalho pode ser definida como o "nível de esforço fornecido pelos trabalhadores durante o tempo de trabalho" (2010:09). Contudo, é importante lembrar que, diferentemente da dimensão da duração e da flexibilização do tempo de trabalho, não existe nada na legislação que defina o nível de esforço que o trabalhador deve ou não realizar durante seu tempo de trabalho, ou seja, qual o limite máximo ou mínimo. A única obrigação do trabalhador é "(...) colocar seu tempo de trabalho à disposição do empregador e nada é dito sobre a eficácia do trabalho fornecido" (Jégourel, 2010:09).

A terceira questão ressaltada pelos autores refere-se às causas e determinantes do aumento desse esforço a partir do olhar histórico sobre a reorganização do trabalho e do tempo de trabalho nos anos 1970. Na crise do início da década, entre as ações do capital para superar a queda da demanda por produtos e serviços, bem como quebrar a resistência do movimento sindical, foram introduzidas diversas mudanças na organização e gestão do trabalho (Durant, 2004). Um processo de demissão em massa dos trabalhadores foi realizado e, em relação àqueles que permaneceram empregados, foram criadas ferramentas de mobilização, flexibilização e intensificação do tempo de trabalho, bem como a redução da remuneração fixa e aumento da variável vinculada a metas (Alves, 2011). Todas essas mudanças ocorreram num contexto de crescente insegurança e medo, por parte dos trabalhadores, em relação ao futuro e ao emprego.

Trata-se do Toyotismo, que surge no Japão, nos anos 1950, num contexto de mercado restrito e que, por isso mesmo, acabou por ser útil na crise de 1970, tendo como mote uma produção enxuta, flexível e tensa (Durand, 2004). Produção esta marcada pela redução de estoques, prazos, defeitos, retrabalho, paradas do ciclo de produção, entre outros. Marcada, ainda, pela maior diversidade de produtos e serviços e maior capacidade de responder às flutuações do mercado. Essas metas deveriam ser atingidas, vale ressaltar, com o mínimo de trabalhadores, pois, de acordo com Ohno, "nos negócios nós estamos sempre preocupados em como produzir mais com menos trabalhadores" (in Alves, 1977:121). Para se atingir tais objetivos, o capital produziu um conjunto de novos valores, normas, processos, negociações, legislações, ferramentas, inovações e formas de gestão, isto é, uma nova construção social do trabalho e do tempo de trabalho, com reflexos importantes no tempo de não trabalho.

Claro que a intensidade do tempo de trabalho não começa com o Toyotismo, já sendo discutida por Marx (1985), ao frisar que, quando da conquista da jornada de 10 horas, esta já continha a mesma quantidade ou mais trabalho e dispêndio de força vital que uma jornada de 12 horas, em função da sua maior densidade e menos poros de inatividade. Está presente, também, no taylorismo e no fordismo. Entretanto, a partir dos anos 70, há um investimento maior em tecnologias e novas formas de organização e gestão que resultam no aumento da intensidade do tempo de trabalho, possibilitando, como salientado por Dal Rosso (2008), a realização de mais trabalho por um mesmo trabalhador.

O atual processo de intensificação do tempo de trabalho, para Durand (2004), se dá não apenas pela maior velocidade na execução dos gestos, mas também pela redução de sua porosidade, em função da supressão dos tempos denominados pelo capital como mortos e vivenciados pelos trabalhadores como tempos de descanso e recuperação. Evidencia-se o procedimento de reduzir os tempos entre diferentes operações, a partir da reorganização do trabalho, prevendo-se uma atividade enquanto há a recuperação de outra, ou ainda, fazendo trabalhar os diferentes membros do corpo ao mesmo tempo, em tarefas diferentes. Significa que cada minuto deve ser inteiramente ocupado, sem parada e sem descanso. O capital denomina esse arranjo de “posto de trabalho eficaz” (Durand, 2004), mas, para o trabalhador, isso significa intensificação do tempo de trabalho e adoecimento.

Esse fluxo tenso e intenso da produção (Durand, 2004)⁵ impõe, cada vez mais, uma multiplicidade de intervenções que os trabalhadores devem realizar rapidamente para não romper a continuidade do fluxo produtivo, aumentando, progressivamente, a tensão e o tempo de trabalho. Fernex (1998) ressalta que a redução dos estoques (o *just in time*), aliado ao número

⁵ A expressão utilizada por Durand (2004) é *flux tendu*.

mínimo de trabalhadores, torna o processo de produção muito mais tenso, sobretudo pelo fato das empresas adotarem a chamada “administração por estresse”. Também a multifuncionalidade tem sido uma forma de organizar o trabalho para viabilizar o aumento da produção sem a contratação de trabalhadores (Cardoso, 2009).

Além disso, ressalta Durand (2004) que a manutenção do fluxo tenso só pode ocorrer como resultado da ação laboral coletiva, como, aliás, já discutido por Marx, ao ressaltar que a cooperação permitia estender ou estreitar o tempo-espço, constituindo-se numa nova força produtiva social do trabalho (Marx, 1995). Sublinha Alves (2011:38) que "na medida em que o comprometimento do trabalhador é estimulado pela pressão coletivamente exercida pela equipe de trabalho, temos, portanto, outro elemento da exploração do trabalhador pelo trabalhador".

A busca pelo fluxo regular de produção quantitativa foi estendida também à qualidade⁶ (Gollac, 2005), sendo criada uma ampla gama de normas a serem seguidas pelos trabalhadores, visando à redução dos defeitos e, conseqüentemente, do retrabalho (Alves, 2011). Desta forma, controla-se não apenas o tempo de produção, mas também como é produzido e quem produz, gerando extrema tensão e medo por parte dos trabalhadores.

Para que os trabalhadores aceitem, ou que resistam o menos possível a essas mudanças, os capitalistas também buscam novas formas de gerenciá-los. Se, na lógica taylorista, a ideia era neutralizar as iniciativas dos trabalhadores e prescrever todas as tarefas, o Toyotismo tem outra estratégia. Como frisado por Alves, "no tocante ao controle do elemento subjetivo o toyotismo seria um taylorismo às avessas", isto é, se com Taylor o gesto físico mecanizou-se, deixando "livre" o cérebro, o Toyotismo cria uma unidade "orgânica entre ação e pensamento no local de trabalho" (2011: 62).

No discurso empresarial, que busca descaracterizar a relação de subordinação à qual os sujeitos estão submetidos, não se trata mais de trabalhadores, mas sim de colaboradores ou associados, mobilizando a "inteligência, afetividade e personalidade", em favor da empresa (Linhart, 2005: 14). Entretanto, caso a estratégia de envolvimento não seja totalmente eficaz, dado que a dinâmica de mobilização e envolvimento apoia-se essencialmente no par contribuição e retribuição (Lacman e Sznelwar, 2004) - e nem sempre o trabalhador é retribuído, ou se sente retribuído à altura de seu envolvimento -, diversas ações são implementadas pelo capital.

Logo, independente do nível de envolvimento dos trabalhadores, o estabelecimento de uma remuneração extra, de forma explícita, mas também o discurso a respeito da possibilidade de

⁶ Qualidade, na realidade, significa conformidade com um padrão, seja de produção ou de realização de um serviço, tendo como objetivo manter e aumentar o ritmo do fluxo. Assim, não se deve esperar que essa qualidade signifique um produto melhor e que dure mais; muito ao contrário, eles devem durar cada vez menos para manter o fluxo da demanda.

uma promoção, bem como da manutenção no emprego, implicitamente, em muito contribui para o esforço dos trabalhadores em atingirem as metas definidas pela empresa. Além disso, a fixação de metas possibilita "assegurar a percepção pelos trabalhadores de que seu esforço é reconhecido" (Pina e Stotz, 2011: 166).

No contexto presente, em realidade, temos a convivência de novas e velhas formas de controle e, portanto, de pressão e tensão. Por isso mesmo, a gestão por metas ou objetivos tem sido comumente chamada de gestão "by stress" (Cataldi, 2011), contribuindo para o processo de intensificação do tempo de trabalho e, conseqüentemente, para o adoecimento dos trabalhadores. A combinação de comprometimento com o grupo, desejo em aumentar a remuneração, ter uma promoção ou manter o emprego é tão grande que, para alcançar as metas de segurança, por exemplo, os trabalhadores escondem as doenças, assim como os pequenos acidentes (Askenazy, 2005). Desta forma, a pressão exercida pelo capital para a redução das doenças e acidentes, dado que estes levariam à interrupção do fluxo de trabalho, ocorre não através de melhorias nas condições de trabalho, mas a partir de metas que acabam "forçando" os trabalhadores a esconderem seus problemas de saúde.

2. AS DISPUTAS EM TORNO DO TEMPO DE TRABALHO E DE NÃO TRABALHO NO BRASIL

Também no Brasil, as lutas sindicais em relação ao tempo de trabalho são antigas e nascem juntamente com o processo de industrialização. Entretanto, desde o final dos anos 80 já não há mais, no plano macro-institucional, um movimento de redução da jornada de trabalho, são mais de 20 anos sem alteração da extensão do tempo de trabalho. No início dos anos 2000, as centrais sindicais criam a Campanha Nacional pela Redução da Jornada de Trabalho, buscando inserir o tema da redução na pauta nacional. Apesar do foco principal da campanha ser a questão da redução da jornada de trabalho, fazem parte da pauta a limitação da hora extra, o aumento do seu adicional bem como a mudança na forma de compensação do banco de horas. Entretanto, é visível a dificuldade de mobilização nacional dos trabalhadores em torno do tema, que se soma à ausência de apoio por parte do Governo e a resistência dos empresários. Assim, apesar da mobilização e pressão sindical, até o ano de 2012 a redução da jornada de trabalho não foi conquistada.

Além de uma das jornadas normais de trabalho mais longas do mundo, observa-se um percentual alto de trabalhadores que trabalham além da jornada legal, contribuindo para isso a inexistência de limitação anual da hora extra, assim como o fato do empregador não precisar

solicitar a nenhum órgão quando deseja que seus trabalhadores realizem hora extra. Na realidade, no Brasil, a hora extraordinária já ganhou um caráter de ordinária, como revelam os dados da PED (Pesquisa de Emprego e Desemprego – DIEESE/SEADE). Em 2010, 36,1% dos assalariados trabalharam mais do que a jornada legal de 44 horas. No setor do comércio, quase 72% dos assalariados no Recife trabalharam mais do que 44 horas semanais. Se para o setor patronal é mais barato e prático pagar hora extra do que contratar um novo trabalhador e depois demiti-lo, para o trabalhador, em função da baixa remuneração, a hora extra significa uma possibilidade individual de ganho maior. Dessa forma, a ação sindical tem encontrado resistência, tanto da parte dos empregadores, como dos próprios trabalhadores no sentido da limitação da utilização das horas extras.

Se não houve mudanças no sentido da redução da duração normal e extraordinária do tempo de trabalho, no que se refere à sua flexibilização, foram diversas as legislações e negociações que a tiveram como foco, ou como consequência. No conflito de interesses, o empresariado defendeu com ênfase a flexibilização, num contexto mais amplo de continuidade no processo de reestruturação. A confluência de ideias e interesses entre governo e empresários, sobretudo até o ano de 2003, culminou na desregulamentação da estrutura jurídica trabalhista brasileira, e conseqüente aprofundamento da flexibilização das relações de trabalho (Pochmann, 1999 e Baltar, 2003).

No que se refere especificamente ao tempo de trabalho, a mudança mais importante foi a implantação do banco de horas, flexibilizando o tempo de trabalho, em 1998, a partir da MP 1.709, fruto de forte pressão patronal para alteração na legislação. Outra mudança na distribuição do tempo de trabalho foi implantada a partir da Lei 10.101/2000, autorizando o trabalho aos domingos no comércio.

Na pesquisa que realizei em meu doutorado com os trabalhadores da Volkswagen, estes relataram que foi combinação entre o banco de horas e o rodízio de função (a multitarefa), duas formas de flexibilização, que mais concorreram para a intensidade do tempo de trabalho. Tal combinação expõe os trabalhadores a um tempo de trabalho intenso, a todo momento e em todos os espaços. Isto porque, quando a demanda por produção mostra-se alta, o trabalhador é chamado a trabalhar, quando não, ele deve ficar em casa – para folgar as horas positivas do banco de horas ou é colocado em férias individuais e coletivas. Uma vez chamado a trabalhar, ele é alocado naquela função ou setor onde há maior demanda de trabalho, possibilitado pela multifunção. Tal combinação tem como consequência a extrema intensificação do tempo de trabalho, que ainda é somada às iniciativas da empresa para a redução das pausas coletivas e individuais.

Com relação à intensidade, apesar do capital estar criando aparatos técnico-organizacionais que têm como objetivo, ou resultado, a intensificação do tempo de trabalho, esta questão raramente é discutida no meio acadêmico, é pouco investigada pelos órgãos de pesquisa e está quase ausente na pauta dos trabalhadores, assim como nas legislações trabalhistas. Não há pesquisas nacionais que possibilitem compreender a intensidade do trabalho, suas causas e/ou consequências. Na realidade, há pouca discussão sobre o assunto, sendo que na maior parte das vezes, ela fica restrita aos profissionais e intelectuais que têm como foco a questão da saúde do trabalhador (Seligmann-Silva, 2011). Essa tendência é facilmente comprovada pela análise dos artigos publicados na Revista Brasileira de Saúde Ocupacional⁷.

Entretanto, mesmo dentre esses profissionais, é ressaltada a necessidade de criação, ampliação e mudanças nas pesquisas sobre intensidade do tempo de trabalho (Seligmann-Silva *et al*, 2010). De acordo com esses autores, a atuação dos médicos sempre teve como referência os elementos objetivos (visíveis e mensuráveis) que pudessem ter algum impacto na saúde física do trabalhador. Entretanto, o atual perfil de adoecimento dos trabalhadores explicita que há outras perspectivas que precisam ser consideradas.

"Nas décadas de 1980 e 1990, concomitantemente aos já conhecidos agravos ocupacionais, com mortes e mutilações, intoxicações por vários produtos químicos, perdas auditivas, pneumopatias e dermatoses, os trabalhadores com afecções musculoesqueléticas, as LER/DORT, passaram a invadir os consultórios. Diferentemente de outros agravos, esses ocorriam indistintamente entre trabalhadores da indústria, do comércio e de serviços. Acometiam trabalhadores cujas atividades laborais não exigiam altos gastos energéticos e sua etiologia não podia ser enquadrada nos fatores de risco tradicionais: físicos, químicos e biológicos. Nesse contexto, ganhou força a discussão de que o trabalho e suas repercussões sobre a saúde dos trabalhadores deveriam ser analisados não somente no tocante às condições tradicionalmente abordadas, mas também aos seus aspectos organizacionais, ergonômicos e psicossociais. Mais recentemente, sobretudo nas décadas de 1990 e 2000, outro aspecto da saúde dos trabalhadores passou a ganhar espaço nos consultórios. São as repercussões psíquicas do trabalho" (Seligmann-Silva *et al*, 2010: 185).

Assim, os novos problemas de saúde dos trabalhadores evidenciam a complexidade que envolve a avaliação da relação entre o processo saúde/doença e o trabalho realizado (Seligmann-Silva, 2011). Em pesquisa realizada por Dal Rosso (2008), o autor revela que para

⁷ Sobre os volumes 35 e 36 que tratam do mundo contemporâneo do trabalho e a da saúde mental do trabalhador. Pode-se observar que as análises da realidade sempre partem de estudos de caso, dada a ausência de pesquisas que possam contribuir para a compreensão da intensidade do tempo de trabalho. A exceção fica por conta de pesquisas que se utilizam de informações nacionais sobre acidentes e doenças do trabalho, mas, neste caso, não há dados sobre o local de trabalho para que se possam cruzar as informações.

43,2% dos trabalhadores entrevistados, o trabalho está mais intenso nos últimos anos⁸. Além disso, o autor frisa que, pelo fato de o trabalho passar atualmente por um processo de transformação em função da exigência de melhores resultados materiais e imateriais, o trabalhador deve empenhar mais as suas próprias energias físicas, mentais e sociais. Como consequência, novos problemas de saúde somam-se aos antigos. Na mesma pesquisa, 24,6% dos trabalhadores declaram que já tiveram problemas de saúde decorrente do trabalho e 18,9% afirmam já ter tirado atestado médico em decorrência de sobrecarga no trabalho. Além disso, 10,5% declaram ter sofrido algum acidente de trabalho e 14,9% sofreram de doenças provocadas pelo trabalho.

Também em minha tese de doutorado, os metalúrgicos da Volkswagen Anchieta explicitaram que o trabalho ficou muito mais intenso nos últimos dez anos. Como já dito anteriormente, os trabalhadores frisaram que dentre as mudanças introduzidas pela empresa, o maior impacto no aumento da intensidade ocorreu pela combinação do banco de horas e o rodízio de função (a multitarefa), levando-os à exposição a um tempo de trabalho intenso, a todo o momento e em todos os setores (Cardoso, 2009).

Outras mudanças técnico-organizacionais e de gestão também foram apontadas pelos trabalhadores como causadoras da maior intensidade do tempo do trabalho, entre elas: as novas linhas de montagem (que impedem o trabalhador de fazer seu trabalho mais rápido e assim conseguir um tempo livre para descansar ou ir ao banheiro), as demissões, a terceirização (dado que às tarefas já existentes somavam-se aquelas relacionadas à reparação de produtos defeituosos provenientes das empresas terceiras), a necessidade de realizar cada vez mais tarefas num tempo menor e com maior qualidade, assim como, as metas definidas na PLR (mesmo que a meta de absenteísmo tenha sido excluída por demanda sindical). Soma-se a todas essas mudanças no local de trabalho, o contexto de altas taxas de desemprego (idem).

Do ponto de vista da negociação coletiva, na recente pesquisa que realizamos sobre acordos e convenções coletivas de diversas categorias profissionais, ficou evidente que o tema não faz parte do processo de negociação entre trabalho e capital (Cardoso *et al*, 2011). Considerando as três dimensões do tempo de trabalho (duração, distribuição e intensidade), e apesar de um grande número de cláusulas presentes nos acordos e convenções coletivas que tratam da temática do tempo de trabalho, estas pouco ou nada avançam em relação ao que está estabelecido em lei, tanto em relação à duração normal e extraordinária do tempo de trabalho, como à distribuição desse tempo (idem).

⁸ Os itens pesquisados por Dal Rosso (2006 e 2008) foram: alongamento da jornada de trabalho, acúmulo de tarefas, polivalência, versatilidade e flexibilidade, ritmo e velocidade e gestão por resultado.

É preciso acrescentar ainda que, nos acordos e convenções coletivas, estão praticamente ausentes cláusulas relacionadas ao controle da intensidade do tempo de trabalho (idem). Em total consonância com a legislação brasileira, que também não estipula regras sobre o assunto. Dal Rosso (2009) frisa que, por não existir lei a respeito da intensidade, não há parâmetros sobre os quais os agentes possam lavrar as infrações. Além disso, o contrato entre trabalhador e empregador não explicita o grau de intensidade mediante o qual o trabalho deve ser exercido. Dessa forma, podemos observar que a ausência de legislação dificulta, ainda mais, a aceitação patronal nas negociações sobre o tema.

No Brasil, os anos 1990 foram marcados pela dificuldade das organizações sindicais em inserir questões novas na agenda de negociação. Entre os temas ausentes, muitos estavam relacionados à intensidade do tempo de trabalho. A preocupação central da pauta sindical, durante esse período, foi a manutenção dos empregos, num contexto de forte investimento empresarial em inovações organizacionais e tecnológicas, que, em muito, contribuíram para o aumento da intensidade do tempo de trabalho⁹, num cenário de altas taxas de desemprego. (Cardoso, 2009).

Entretanto, vale ressaltar, que a dificuldade em inserir temas vinculados à intensidade do tempo de trabalho, no processo de negociação coletiva, não é uma característica do momento presente ou da década de 90, vindo de longa data. Em minha tese de mestrado foi possível constatar que, desde os anos 1980, a inclusão de temas relacionados às mudanças tecnológicas e organizacionais, já estava sendo discutida pelo movimento sindical. Ainda assim, as ações dos trabalhadores não conseguiram se transformar em efetiva influência no curso dos processos de inovação. Nos raros casos de cláusulas negociadas sobre o tema, elas apenas previam a comunicação ao sindicato quando da implantação de alguma inovação ou treinamento (Cardoso, 1998).

A partir de 2000, o que se verifica no processo de negociação coletiva em relação ao tempo de trabalho é que, apesar da mobilização dos trabalhadores, ainda são poucas as conquistas, tanto no que se refere à sua duração, quanto em relação à flexibilização e à intensidade. Assim, de forma resumida, temos no Brasil uma duração longa da jornada de trabalho – já que às 44 horas semanais soma-se ainda a realização de horas extra –, um ritmo intenso de trabalho e flexibilização da jornada em favor dos empregadores; de forma que as

⁹ *Just in time*, polivalência, trabalhos em grupo, metas de produção em função da Participação nos Lucros e Resultados das Empresas (PLR), flexibilização do tempo de trabalho por meio do Banco de Horas, trabalho a tempo parcial, trabalho aos domingos e terceirização foram algumas das iniciativas patronais que tiveram forte impacto na intensificação do tempo de trabalho.

últimas grandes alterações na legislação do tempo de trabalho favoreceram os empresários em detrimento dos trabalhadores.

3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O foco principal deste artigo foi a discussão da intensidade do tempo de trabalho, em função da sua relevância para o cotidiano dos trabalhadores e pela pouca discussão sobre essa temática na sociedade brasileira. Desta forma, procurou-se discutir o significado da noção de intensidade do tempo de trabalho, suas causas, manifestações e consequências, tendo como objetivo contribuir para sua compreensão e visibilidade. Afinal, se é possível dizer que a dimensão da duração do tempo de trabalho é a mais clara e de fácil percepção, a da intensidade, por sua vez, é ainda a menos aparente.

Ao longo do texto, observou-se que, no que se refere à dimensão da duração do trabalho, há um movimento de convergência para a jornada de 40 horas semanais, apesar da grande dispersão ao se compararem diferentes países, setores, categorias profissionais ou tipos de contrato. Pode-se notar, por outro, uma ampliação velada da duração do tempo de trabalho. No que se refere à dimensão da flexibilidade, observa-se seu aumento, a partir dos anos 1980, com a criação e ampliação dos chamados tempos atípicos de trabalho, bem como a contabilização do tempo de trabalho, para efeito de compensação, tendo como referência o ano e não mais a semana ou o mês.

Lembrando que em torno de 30% dos trabalhadores responderam que gostariam de reduzir a jornada de trabalho, tais informações revelam que o tempo de trabalho ainda é foco de descontentamento por parte dos trabalhadores, mesmo que as dimensões da duração e da distribuição sejam objeto tanto da legislação como de regras definidas em negociação coletiva. Isto porque se trata de um tempo que, cada vez mais, invade a vida para além do local de trabalho, implícita e explicitamente, tanto do ponto de vista quantitativo, a partir de horas de trabalho a mais e não programadas, como qualitativo, através do cansaço e do adoecimento.

Em relação à dimensão da intensidade do tempo de trabalho, dadas suas diversas causas, variadas formas de manifestação, bem como sua proximidade com outras noções, como organização do trabalho, ritmo, extensão da jornada de trabalho, por exemplo, vê-se que só é possível determinar aquilo que está em torno da intensidade, mas dificilmente a própria intensidade.

Para determinar o que está em torno da intensidade, é necessário analisar, por sua vez, o conjunto das condições do trabalho, que inclui uma ampla gama de elementos, tais como as características da tarefa, do posto de trabalho, do ambiente físico, dos objetos a manipular e da

postura, por exemplo. Significa, ainda, cruzar tais informações com as características dos próprios sujeitos, bem como com suas expectativas em relação ao trabalho. É preciso, ainda, analisar as relações entre os trabalhadores, destes com a chefia ou com os usuários e, sobretudo, o grau de autonomia do trabalhador. Ou seja, para melhor compreender a intensidade do tempo de trabalho é necessário conhecer a relação entre as exigências do posto de trabalho e as capacidades e possibilidades de ação e reação dos trabalhadores, num determinado ambiente de trabalho e contexto macro.

Para captar esse amplo leque de informações, uma segunda ressalva é feita pelos autores: torna-se necessário partir do trabalhador, pois é ele que faz o trabalho, dele é exigido um empenho maior ou menor para a sua realização. Assim, a intensidade é entendida como a quantidade de dispêndio das capacidades dos trabalhadores, tanto do ponto de vista físico, como psicológico e emocional.

Um terceiro ponto, em torno do qual podemos organizar o debate atual, diz respeito às fontes determinantes que pressionam para a elevação do nível de esforço dos trabalhadores, durante o tempo de trabalho. As novas formas de organização do trabalho, implantadas pelo capital, estão na origem dessa intensificação, ao buscar aumentar o fluxo da produção, sua variedade, sua capacidade de responder às flutuações do mercado, com um percentual cada vez menor de trabalhadores. Uma organização que pode ser adjetivada como enxuta e flexível, mas também como incerta e intensa.

Vimos que são inúmeras as fontes de intensificação do tempo de trabalho a que estão submetidos os trabalhadores: maior ritmo; maior densificação do tempo, com 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 pelos trabalhadores. Por sua vez, a gestão por objetivos ou metas tem sido sublinhada como umas das principais causas da intensificação do tempo de trabalho, ao pressionar os trabalhadores para a realização de mais trabalho (Dal Rosso, 2008).

Assim, a forma como o capital vem gerindo e organizando o trabalho resulta em crescente demanda de energia intelectual e psíquica dos trabalhadores, que não substituem o gasto de energia física, mas a este se acumulam. Por isso mesmo, a atual organização tem sido apontada como fonte de crescente tensão, pressão, incerteza e intensificação do tempo de trabalho, contribuindo de forma relevante para a degradação das condições de trabalho. É geradora, ainda,

do aumento da penosidade do trabalho, dada a crescente insegurança, aumento dos acidentes do trabalho, bem como das doenças físicas, psíquicas e emocionais.

Desta forma, ao analisarmos as três dimensões do tempo de trabalho no contexto atual, podemos perceber o papel central que vem sendo ocupado pela intensidade do tempo de trabalho. Entretanto, apesar do aumento no número de estudos em vários países, ainda são poucas as discussões em torno da relação entre ambiente de trabalho, organização do trabalho, intensidade do tempo de trabalho e processo de adoecimento. Diversas são as razões para essa situação. Não apenas devido à própria dificuldade de se compreender como a intensidade se realiza no local de trabalho, de observá-la e distingui-la de outras manifestações, mas, sobretudo, porque realizar essa discussão significa questionar a organização e gestão do trabalho, espaço este entendido pelo capital como privado, onde nem os trabalhadores e nem o Estado devem intervir.

No caso do Brasil, especificamente, seria necessária a construção de uma pesquisa ampla, que incluísse questões relacionadas à intensidade do tempo de trabalho e que possibilitasse a compreensão tanto das especificidades da intensidade em cada setor ou micro-setor, como a captura do movimento geral da intensificação. Seria possível, ainda, o cruzamento dessas informações com o tempo que o trabalhador está submetido à intensidade, ou seja, a duração e a distribuição do tempo de trabalho.

Claro que a construção desses conhecimentos e informações a respeito da temática da intensidade do tempo de trabalho não garante sua inclusão na negociação, seja no espaço micro, meso ou macro, considerando que o tempo de trabalho está no centro do conflito entre trabalho e capital. Além disso, alterar, de fato, as causas estruturais da intensificação significa modificar a forma como o trabalho é gerido e organizado. Ou seja, há duas questões que precisam ser pensadas separadamente, apesar de sua inter-relação. A primeira é a construção de instrumentos que possibilitem o conhecimento do significado da intensidade do tempo de trabalho, suas causas, formas de manifestação e consequências para a vida do trabalhador, dentro e fora do local de trabalho. A segunda é, a partir desse conhecimento, e considerando-se a inexistência de regras pré-existentes sobre o assunto, produzirem-se normatizações nos espaços micro, meso e macro, que possam regular e impedir que a organização do trabalho continue a intensificar o tempo de trabalho, a ponto de levar ao adoecimento dos trabalhadores.

4. BIBLIOGRAFIA

- ALVES, G. (2011) *Trabalho e subjetividade: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório*. São Paulo: Boitempo.
- ARAÚJO, T. M.; GRAÇA, C.; ARAÚJO, E. (2003) "Estresse ocupacional e saúde: contribuições do Modelo Demanda-Control". *Ciência e Saúde* vol.8, n° 4, São Paulo: 12-42.
- ASKENAZY, P. (2005) "Sur les sources de l'intensification". *Revue économique* vol. 56, n° 2, mars: 217-236.
- BOISARD, P. *et al.* (2002) *Temps e travail: l'intensité du travail*. Fondation Européenne pour l'Amélioration des Conditions de Vie et de Travail. Luxembourg, 89 p.
- CALVETE, C. S. (2006) *Redução da jornada de trabalho: uma análise econômica para o Brasil*. Tese de Doutorado, Universidade Estadual de Campinas.
- CALVETE, C., CARDOSO, A.C.M. e RIBEIRO, L. (2010) "Redução da jornada de trabalho: uma luta do passado, presente e futuro". *DIEESE*, Nota Técnica n°87, abril.
- CALVETE, C. *et al.* (2011) "Tempo de trabalho no Brasil: o negociado e o não negociado". *XII ENCONTRO NACIONAL DA ABET*. João Pessoa. Anais ABET.
- CARDOSO, A.C.M. (2009) *Tempos de trabalho, tempos de não trabalho: disputas em torno da jornada do trabalhador*. São Paulo, Annablume.
- _____. *Tempos de trabalho, tempos de não trabalho: vivências cotidianas de trabalhadores*. 2007. Tese de Doutorado, Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas – USP.
- CATALDI, M. J.G. (2011) *Stress no meio ambiente de trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr.
- CENTRE D'ÉTUDES DE L'EMPLOI (2001) *Contraintes de temps dans le travail et risques pour la santé en Europe*. n° 47, septembre.
- CORRÊA, D.; LIMA, G. T. (2006) "Participação dos trabalhadores nos ganhos das empresas: lições da experiência internacional". *Revista de Economia Contemporânea*, Rio de Janeiro, vol.10, n° 2: 357-388.
- DAL ROSSO, S. (2008) *Mais trabalho: a intensificação do labor na sociedade contemporânea*. São Paulo: Boitempo.
- _____. (1996) *A jornada de trabalho na sociedade: o castigo de Prometeu*. São Paulo: LTr.
- DIRECTION DE L'ANIMATION DE LA RECHERCHE, DES ÉTUDES E DES STATISTIQUES – DARES (2008) "Les facteurs psychosociaux au travail: une évaluation par le questionnaire de Karasek de l'enquête Sumer 2003". *Premières Synthèses: informations*, mai, n° 22. Paris.
- DAUBAS-LETOURNEUX, V. et THÉBAUD-MONY, A. (2002) "Organisation du travail et santé dans l'Union Européenne". *Fondation Européenne pour l'Amélioration des Conditions de Vie et de Travail – Eurofound*, Luxembourg.
- DAVEZIES, P. (2001) "Charge de travail et enjeux de santé". *Colloque: négocier la charge de travail entre performance organisation et conditions de travail*, Paris.
- DURAND, J. P. (2004) *La chaîne invisible: travailler aujourd'hui: flux tendu et servitude volontaire*. Paris: Seuil.

- FERNEX, A. (1998) "Intensité du travail, définition, mesure, évolutions: premiers repérages". *Etudes et Recherche*, l'ISERES, n° 169, février.
- FONDATION EUROPÉENNE POUR L'AMELIORATION DES CONDITIONS DE VIE ET DE TRAVAIL (2011) *Evolução ao longo do tempo: primeiras conclusões do quinto Inquérito Europeu sobre as Condições de Trabalho*. Luxembourg, 8 p.
- _____. (1997) *Les conditions de travail das l'Union Européene: resumé de la deuxième enquête*. Luxembourg, 8 p..
- GOLLAC, M. (2005) "L'intensité du travail". *Revue économique*, vol. 56, n° 2, mars: 217-236
- GROSSIN, W. (1991) *Pour une science des temps: introduction à l'écologie temporelle*. Nancy: Octares.
- _____. (1974) *Les temps de la vie quotidienne*. Paris: Mouton & Co.
- HIRATA, H. Introduction: le travail dès femmes: nouveaux partages, nouvelles divisions. In: HIRATA, H.; SENOTIER D. *Femmes et partage du travail*. Paris: Syros, 1996. p. 7-20.
- INSTITUT NACIONAL DE RECHERCHE ET DE SÉCURITÉ. *Le Stress au travail*. Dossier. Paris, 2010. 22p.
- JÉGOUREL, M. (2010) *L'intensité du travail: enquêtes dans les industries chimique sur les tensions entre concept et activité*. Tese de doutorado, Universidade de Provence.
- LACMAN, S.; SZNELWAR, L. I. (orgs.) (2004) *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz.
- LALLEMENT, M. (2003) *Temps, travail e modes de vie*. Paris: Presses Universitaires de France.
- LEE, S.; et al. (2009) *Duração do trabalho em todo o mundo: tendências de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global e comparada*. Secretaria Internacional do Trabalho. Brasília: OIT.
- LINHART, D. (2007) *A desmedida do capital*. São Paulo: Boitempo.
- _____.et MOUTET A. (2005) *Le travail nous est compté: la construction des norms temporelles du travail*. Paris: La Découverte.
- LOPES, J. C. C. (2000) *A voz do dono e o dono da voz: trabalho, saúde e cidadania no cotidiano fabril*. São Paulo: Hucitec.
- MATHIEU, R.; GORGEU, A. (2009) *O trabalho operário é sustentável? Uma ilustração na indústria automotiva na França*. (mimeo) 31p
- METZER, J.L. (2011) "Mudança permanente: fonte de penosidade no trabalho? In: Revista Brasileira de Saúde Ocupacional". Dossiê: *O mundo contemporâneo do trabalho e a saúde mental dos trabalhadores – II*. vol.36, n°123, jan/jun: 12-24.
- MISPELBLOM, F. B. (1999) "Où commence, où s'arrête, le temps de travail". *Temps, Statut et Conditions du Travail*. Bologna. Speciale VII Journées de Sociologie du Travail
- PAOLI, P.; MERLLIÉ, D. (2001) "Troisième enquête européenne sur les conditions de travail 2000". *Fondation Européenne pour l'Amelioration des Conditions de Vie et de Travail*. Luxembourg, 72p.

- PARENT-THIRION, A. *et al.* (2007) "Quatrième enquête européenne sur les conditions de travail". *Fondation Européenne pour l'Amélioration des Conditions de Vie et de Travail*. Luxembourg, 142p.
- PINA, J. A. e STOTZ, E. N. (2011) "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: 162-176.
- SENNETT, R. (2000) *A corrosão do caráter: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. 4. ed. Rio de Janeiro: Record.
- SELIGMAMN-SILVA, E. (2011) *Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo*. São Paulo: Cortez.
- _____, *et al* (2010) "Saúde do trabalhador no início do século XXI". *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*. Dossiê: O mundo contemporâneo do trabalho e a saúde mental do trabalhador I, vol. 35, nº 122, jul/dez.
- _____, *et al* (2010) Saúde do trabalhador no início do século XXI. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*. Dossiê: O mundo contemporâneo do trabalho e a saúde mental do trabalhador II, vol. 36, nº 123, jul/dez.
- SUE, R. (1994) *Temps et ordre social: sociologie des temps sociaux*. Paris: [s.n.].
- SZNELWAR, L.I. (Org.) (2011) *Saúde dos bancários*. São Paulo: Editora Gráfica Atitude Ltda.
- TERSSAC G.; TREMBLAY, D.G. (2000) Quelques tensions contradictoires de l'évolution du temps de travail. in: TERSSAC G.; TREMBLAY, D.G. *Où va le temps de travail?* Paris: Octarès.
- THOEMMES, J. (2000) *Vers la fin du temps de travail*. Paris: Presses Universitaires de France.
- THOMPSON, E. P. (1967) "Time, work-discipline, and Industrial Capitalism". *Past & Present: a journal of historical studies*. Oxford, nº 38, dec.
- TRAVAIL & CHANGEMENT (2011) "Nouvelles organisations: les temps changent". *Revue de la qualité de vie au travail*. nº 335 janvier/février.
- VALEYRE. A. (2007) "Les Conditions de travail des salariés dans l'Union Européenne à quinze selon les formes d'organisation". *Travail et Emploi*, n. 112, octobre-décembre: 35-47.
- _____(2006) "Conditions de travail et santé au travail des salariés de l'Union Européenne: des situations contrastées selon les formes d'organisation". *Centre d'Étude de l'Emploi*, nº 73, novembre. 49p.
- _____(2001) "Le travail industriel sous la pression du temps". *Travail et Emploi*, nº86, avril: 127-149.
- ZARIFIAN, P. (1996) "La notion de temps libre et les rapports sociaux de sexe dans le débat sur la réduction du temps de travail". in: HIRATA, H.; SENOTIER, D. *Femmes et partage du temps du travail*. Paris: Syros.
- _____(2001) *Temps et modernité: le temps comme enjeu du monde moderne*. Paris: L'Harmattan.