

Tempo de Trabalho e de Não Trabalho e Estilos de Vida Contemporâneos

Jonas Cardoso

Doutorando do Programa de Doutorado
Interinstitucional em Administração –
DINTER UNIR/UFRGS
jonas@unir.br

Carmen Grisci

Doutora. Docente do Programa de Doutorado
Interinstitucional em Administração –
DINTER UNIR/UFRGS
cligrisci@ea.ufrgs.br

Resumo

O objetivo deste ensaio teórico foi trazer para a discussão a mudança na concepção de tempo de trabalho e de não trabalho e seus desdobramentos nos estilos de vida dos trabalhadores com base no avanço da informatização. Para atingir o objetivo, procedeu-se a descrição e análise das categorias tempo de trabalho e de não trabalho dentro de uma perspectiva histórica recente, mais precisamente, a partir do início dos anos 1970. Em seguida, com base nesse levantamento histórico foi feita uma análise sobre a (in)diferenciação do tempo de trabalho e de não trabalho e suas implicações aos estilos de vida dos indivíduos. Com base na bibliografia consultada percebe-se que a partir do avanço da informatização por meio das novas tecnologias da informação e comunicação, a ausência de limites entre tempos de trabalho e de não trabalho tende a se intensificar. Isso produz estilos de vida condizentes com as necessidades relativas aos modos de trabalhar que fogem ao controle do trabalhador.

Palavras-chave: Tempo de trabalho. Tempo de não trabalho. Informatização. Estilos de vida.

1 Introdução

O presente ensaio teórico circunscreve-se a uma tese de doutorado que busca responder à seguinte indagação: em contexto de trabalho imaterial, que estilos de vida decorrem da experimentação do tempo relacionado ao uso das tecnologias da informação?

O contexto insere-se na problemática de que o mercado de trabalho atual se configura pela intensificação do trabalho (DAL ROSSO, 2008), ou seja, o trabalhador utiliza de sua força física e intelectual, aliada às novas tecnologias da informação – NTIC's, para atender às demandas exigidas pelo mercado. A necessidade de renda para atender aos caprichos do consumo e aos requisitos do mercado (BAUMAN, 2008a) levam à aceitação incondicional da pressão no atendimento de metas e prazos. Nesse contexto, os estilos de vida, inerentes à experimentação do tempo, acabam se moldando para atender a um ciclo vicioso ao qual o trabalhador está vinculado incondicionalmente. Este ensaio teórico procura trazer para a discussão alguns elementos delineados por teorias e autores que discutem as categorias mencionadas.

A tese parte do pressuposto de que a informatização, ao mesmo tempo em que intensifica o desempenho das tarefas com consequente aumento da produtividade (BRYNJOLFSSON e HITT, 1998; DAL ROSSO, 2006; 2008), leva ao aumento do tempo dedicado ao trabalho (PEREIRA *et al.*, 2012), acarretando consequentes mudanças nos estilos de vida contemporâneos (BAUMAN, 1999, 2001, 2008a, 2008b; PELBART, 2003) e na forma como se configuram as relações de trabalho, principalmente dentro de um contexto em que predomina a produção de mercadorias com alto conteúdo de trabalho imaterial (LAZZARATO e NEGRI, 2001; GRISCI, 2008).

A fim de discorrer acerca de algumas das possibilidades de compreensão de como as transformações do trabalho influenciaram nos modos de os indivíduos experimentarem o tempo e, conseqüentemente, em seus estilos de vida, o presente ensaio teórico privilegiará dois tópicos de discussão. O primeiro tópico dissertará sobre a dinâmica das mudanças socioeconômicas e as relações de trabalho que se sucederam a partir de 1970, marco inicial da reestruturação produtiva do trabalho em escala mundial. Após esta contextualização, o segundo tópico apresentará uma discussão relativa à indiferenciação do tempo de trabalho e de não trabalho e suas implicações aos estilos de vida dos indivíduos. Por fim, serão apresentadas algumas considerações que apontam para uma situação que coloca em discussão o modelo atual de trabalho no capitalismo contemporâneo. O trabalhador está ficando, cada vez mais, amalgamado à firma. As NTIC's possibilitaram um maior controle sobre o trabalhador, que está "livre" para trabalhar onde e quando quiser, desde que cumpra os prazos e metas exigidos.

2 Discussão Teórica

A discussão teórica apresenta dois tópicos assim intitulados: Relações de Trabalho e Reestruturação Produtiva: Transformações Recentes; Tempo de Trabalho e de Não Trabalho e Estilos de Vida.

2.1 Relações de Trabalho e Reestruturação Produtiva: Transformações Recentes

A partir do início dos anos 1970 várias mudanças na configuração produtiva podem ser assinaladas, principalmente como resultado das modificações que a economia mundial sofreu nesse período. O padrão keynesiano de desenvolvimento dos países mais avançados dava sinais de esgotamento, o que vem à tona com o fim da conversibilidade do dólar em 1971 (MARIANO, 2008). As tradicionais políticas econômicas mostravam-se incapazes de viabilizar um novo caminho para o crescimento da economia; a limitada expansão, as recessões, a retomada inflacionária, o desemprego em alta, demonstraram que o crescimento dos anos 1950 e 1960 havia ficado para trás (DEDECCA, 1999). Esses desequilíbrios parecem ter como resultado um desencontro entre planejamento da política econômica e política social, interrompendo o círculo virtuoso iniciado na pós-segunda guerra (PAULANI, 2009; DAL ROSSO, 2011).

Para Sampaio Junior (1998), no início dos anos 1970, as principais características e consequências do processo de reorganização mundial foram devidas, primeiramente, pela crise do ciclo de desenvolvimento capitalista baseado na difusão de um novo padrão industrial; em segundo lugar, pela integração dos mercados das economias centrais. Nesse período, notou-se uma exaustão

do ciclo de crescimento econômico do pós-guerra, bem como, da forma capitalista até ali adotada. Para Pochmann (1995, p.46), “desde o início da década de 1970, a ruptura das regras do jogo estabelecidas no imediato pós-guerra levou ao aprofundamento da desordem capitalista mundial”. Para este autor, a gradual perda de eficácia das instituições internacionais (Banco Internacional para Reconstrução e Desenvolvimento - BIRD, Fundo Monetário Internacional - FMI, *Organization for Economic Co-Operation and Development* - OECD, *General Agreement on Tariffs and Trade* -GATT, entre outros), responsáveis pela regulação capitalista ocorreu juntamente com os primeiros sinais combinados da crise de natureza estrutural do padrão tecnológico (baseado na massificação do consumo de bens duráveis) e de superacumulação (exaustão da etapa de generalização do modelo de industrialização norte-americano) (POCHMANN, 1995, p.46).

Estes fatores marcaram a necessidade de reavaliar os desafios do desenvolvimento econômico. Este novo contexto histórico é marcado pela crescente mobilidade do capital, que leva a uma concentração da riqueza e consequente desarticulação do ambiente econômico e político que davam sustentabilidade aos sistemas econômicos nacionais, e principalmente, no que tange à hegemonia dos EUA sobre a ordem internacional. Este novo momento, ditado pela transnacionalização do capital leva, segundo Sampaio Júnior (1998, p.21), a “um período de grandes rivalidades interestatais”.

Para este autor, o choque econômico do início dos anos 1970 levou a uma mudança do padrão monetário, que, ao tornar positivo o custo do dinheiro, elevou os custos de manutenção dos estoques e de financiamento dos investimentos, além disso, o choque de preços do petróleo em 1973 impôs um rápido aumento dos custos energéticos e das matérias-primas num ambiente fortemente competitivo, forçando uma definição das estratégias das organizações capitalistas. Estas reagiram à situação de instabilidade econômica com decisões de “desconglomeração” produtiva e mudanças nos métodos de gestão administrativa. Nesse contexto,

a crise apresenta raízes estruturais e é explicada em decorrência do esgotamento dos mecanismos de expansão até então em vigor. O processo de centralização do capital permitiu a criação de elevados excedentes de capitais e os obstáculos para manutenção da reprodução ampliada eram crescentes, a renovação tecnológica era limitada, ampliando-se a capacidade ociosa, levando a que, cada vez mais, grandes volumes de recursos fossem desviados do investimento produtivo para aplicações no circuito financeiro (LEAL, 1990, p.17).

A procura pela saída da crise econômica começa a ser amplamente debatida no final dos anos 1970, em particular, passa a ganhar corpo nos países desenvolvidos o pensamento liberal. No centro do debate estava a ação intervencionista do Estado e o efeito danoso do *welfare state*. Para Pochmann (1995), havia um entendimento de que formas tradicionais de intervenção do Estado tornaram-se pouco eficazes tanto na economia, no que diz respeito à capacidade de estímulo ao crescimento e ao pleno emprego, quanto no *welfare state*, inadequado para proteger plenamente a classe trabalhadora contra os riscos do mercado de trabalho. Com isso, foram abertos espaços para a difusão de ideias neoliberais, movidas por medidas mais ortodoxas de contragolpe extremo no controle da demanda (recessão e inflação). O uso de políticas recessivas e a permanência da estagflação terminaram comprometendo as antigas bases de cooperação entre os atores coletivos. Para Tavares (1996), a era do neoliberalismo foi marcada, em nível mundial, pela deterioração das condições de emprego e do mercado de trabalho. Tanto nos Estados Unidos onde o mercado de trabalho é escassamente regulado, como nos países da União Européia, onde existem sindicatos fortes, mecanismos de proteção do emprego e esquemas de prestações sociais generosos, a situação tem-se complicado a partir dos anos 1980. Os ajustes introduzidos - que vão desde a redução dos salários, diminuição dos custos não-salariais derivados de contribuições e impostos até a atenuação

de alguns mecanismos de proteção do emprego e a descentralização das estruturas de negociação - tiveram impactos insignificantes, quando não negativos, sobre o emprego e a melhoria das condições de trabalho.

A partir da recessão do início dos anos 1980, altera-se a maneira de conduzir as políticas macroeconômicas dos países centrais. A hegemonia anterior, baseada no *welfare state* de inspiração keynesiana, é substituída pela “ortodoxia” liberal, enfocando agora, o problema da estabilidade monetária em detrimento dos demais objetivos que haviam sido definidos pela maior parte dos formuladores de política econômica durante os anos 1970, quais sejam os de retomada do crescimento econômico e de reversão das trajetórias que indicavam aumento das taxas de desemprego (MATTOS, 2000).

Dentro deste contexto, o debate sobre a necessidade de conferir maior flexibilidade e reformular a configuração institucional do mercado de trabalho intensificou-se, nos anos 1980, particularmente nos países onde o sistema de relações de trabalho era mais centralizado, a competitividade internacional precisava ser ampliada e as taxas de desemprego alcançavam níveis consideráveis (HARVEY, 2009; DAL ROSSO, 2011). Essas mudanças impactaram diretamente sobre o processo de reestruturação produtiva, influenciando uma nova ótica em relação a processos de produção (DICKSTEIN, 1989). A flexibilidade no trabalho se configurou da seguinte forma (GILBERT e IVERN, 2006):

- Flexibilidade salarial: a remuneração recebida pelo trabalhador fica condicionada a algum indicador da atividade individual ou organizacional;
- Flexibilidade funcional: espera-se que os trabalhadores sejam polivalentes, para tal foi lhes dado certa capacidade de organizar seu trabalho;
- Flexibilidade na jornada de trabalho: a empresa pode mudar o número ou a distribuição das horas a serem dedicadas ao trabalho;
- Flexibilidade contratual: a empresa ajusta a quantidade e qualidade da mão-de-obra às necessidades pontuais mediante a formalização de novos contratos;
- Flexibilidade geográfica: a localização física do trabalho torna-se variável, por meio de viagens ou translados, ou pelo teletrabalho, mediado pelas novas tecnologias de informação.

Conforme Pochmann (1995), as estratégias de flexibilização da produção e de corte no custo do trabalho passaram a ser implementadas, seja como resposta patronal diante das incertezas provocadas pelas múltiplas crises ocorridas desde o início dos anos setenta, seja como orientação da política econômica mais geral de estímulo à concorrência e à inovação tecnológica. Da mesma forma, houve o movimento da descentralização da produção e da diversificação dos mercados especializados. Buscou-se “aumentar a produtividade da força de trabalho, melhorar a qualidade da infra-estrutura econômica e incrementar a amplitude e densidade do espaço econômico de referência de suas empresas” (SAMPAIO JUNIOR, 1998, p. 15).

Em suma,

a racionalização produtiva foi acompanhada da desregulamentação do sistema de relações de trabalho anterior, que se encontrava fundado nas negociações coletivas e na existência de um conjunto de normas e regras organizadas com base no aparelho de Estado. A desregulamentação materializou-se na flexibilização das relações de trabalho, permitindo às empresas realizarem ajustes mais precisos e automáticos de sua demanda de mão-de-obra, segundo as flutuações de seu nível de produção. (DEDECCA, 1999, p.34)

A precarização dos empregos aparece, na maioria das vezes, pela ampliação dos contratos de trabalho por tempo determinado e/ou por tempo parcial (VASAPOLLO, 2005). A instabilidade da condição de emprego é um indicador de precariedade, na medida em que a situação de desemprego

é recorrente para aqueles indivíduos que exercem sua atividade produtiva com base nesses contratos. Assim,

o processo produtivo estrutura-se a partir de um número mínimo de trabalhadores, ampliando-os, através de horas extras, trabalhadores temporários ou subcontratação, dependendo das condições de mercado. O ponto de partida básico é um número reduzido de trabalhadores e a realização de horas extras. A consequência mais evidente é o distanciamento de qualquer alternativa para além do capital, à medida que se adota e postula uma ótica do mercado, da produtividade, das empresas, não levando em conta a questão do desemprego estrutural. (ANTUNES, 1999, p. 36)

Segundo Dal Rosso (2008) os novos trabalhos contêm graus superiores de intensidade, eles não têm a jornada definida permanente, mas horários flexíveis conforme a necessidade da empresa. Nesse contexto, a contínua ameaça do desemprego, que se configura num universo em que convivem o desemprego conjuntural e estrutural, a financeirização da economia em detrimento dos investimentos produtivos, o paradigma da acumulação baseado na produção flexível, juntamente com a automatização da produção acompanhada da intensificação do trabalho, exercem uma grande influência na atual situação da classe trabalhadora (VASAPOLLO, 2005). Além disso, segundo Wijk (2006), os enormes ganhos de produtividade são relacionados ao aumento na intensidade do trabalho, tanto no trabalho repetitivo como em profissões de maior qualificação. A intensidade do trabalho é materializada pela pressão constante nas atividades em tempo integral. Se os trabalhos repetitivos requerem um ritmo acelerado e grande responsabilidade para evitar problemas na produção, a produção flexível exige que os trabalhadores qualificados trabalhem de meta em meta.

A reestruturação produtiva mudou o estilo de vida do trabalhador padrão, do qual é exigida maior especialização e mais tempo disponível, de modo a atender às demandas do mercado de trabalho. Essa flexibilidade inerente ao novo processo de acumulação do capital emprega menos mão-de-obra para manter a capacidade produtiva, o que implica em aumento da precarização das condições de trabalho. As reivindicações dos trabalhadores passam a ser pela manutenção do emprego e não como era até então, quando a pauta de reivindicação primava por melhores condições salariais e de trabalho.

A seguir serão discutidas as condições nas quais há um aumento do tempo de trabalho além do limite estabelecido pelas históricas lutas de classe. Artimanhas são utilizadas para aumentar a produtividade sem que haja pressões coletivas para melhores condições no trabalho e menor interferência na vida particular. O mecanismo que será descrito e discutido possui nuances que muitas vezes passam despercebidas pelos trabalhadores, mas que se perpetua como *conditio sine qua non* para sobreviver e galgar condições de salvo-conduto na selva criada pelo consumismo (PAGÊS, et al, 1990; BAUMAN, 2008a).

2.2 Tempo de Trabalho e de Não Trabalho e Estilos de Vida

Desde o final dos anos 1970, a discussão sobre tempo de trabalho tomou rumos diferenciados quanto ao seu objetivo. As centrais sindicais começaram a reivindicar reduções da jornada, tendo como justificativa a necessidade de combater o desemprego (SILVA et al, 1999), diferentemente do que acontecia anteriormente, em que a reivindicação estava atrelada a melhores condições salariais e de trabalho. Os capitalistas, por sua vez, buscavam encontrar uma solução

através da adoção de maior flexibilidade do tempo de trabalho, porque assim poderiam alocar e remunerar os trabalhadores da forma que lhes parecesse mais proveitosa, no sentido de reduzirem seus custos e aumentarem a competitividade de seus produtos.

A partir dos anos 1980, a necessidade de dar maior flexibilidade e reformular a configuração institucional do mercado de trabalho foi intensificada (CAMPBELL, 2002). Principalmente naqueles países onde o sistema de relações de trabalho era mais centralizado, pois tinham que aumentar sua competitividade internacional em um ambiente em que as taxas de desemprego estavam altas. Administrar o tempo efetivo de trabalho tornou-se a principal discussão nesse período. Dessa forma, a proposta que prevaleceu foi a da alteração do período de referência (de semanal para semestral ou para anual), dentro dos moldes de modulação da jornada de trabalho identificada por Dedecca (1999). Esta modulação significa por um lado, a adoção de uma nova forma de usar e distribuir o tempo de trabalho conforme a necessidade da empresa e, por outro, a perda do controle por parte do Estado sobre a regulação do tempo de trabalho.

É possível analisar o processo de mudança no tempo de trabalho pela divisão da história moderna em três fases distintas. O início dos anos 1980 com as mais importantes iniciativas em prol da redução da jornada de trabalho semanal que, segundo Campbell (2002), foi primeiramente iniciativa de partidos da esquerda e de movimentos de sindicatos, que defenderam a posição em que a redução da jornada de trabalho era frequentemente associada com altas expectativas quanto aos resultados inerentes à diminuição do desemprego. O exemplo mais proeminente de tais iniciativas ocorreu na Alemanha, onde a redução da jornada de trabalho semanal foi buscada pelo tradicional caminho de acordos coletivos, primeiramente no setor industrial. Significantes reduções na jornada de trabalho semanal foram buscadas também em outros países europeus, por exemplo, segundo Campbell (2002), a jornada de trabalho semanal foi reduzida para 38 horas na Holanda no início dos anos 1980. No final dos anos 1980, na Dinamarca, a jornada de trabalho foi reduzida de 40 para 37 horas, por meio de acordos coletivos, enquanto que a jornada de trabalho também foi reduzida de 40 para 39 horas pela legislação da França nesse mesmo período, como um esforço inicial de combate ao desemprego.

A fase, compreendida entre o final dos anos 1980 e início dos anos 1990, ficou conhecida pelo aumento do domínio em muitos países europeus da demanda das empresas pela flexibilidade ou modulação do trabalho orientada (contratação por tempo parcial), como uma forma de aumentar a competitividade das empresas individuais. As empresas foram hábeis em fazer avanços em suas demandas por oportunidades de aumentar as horas de operação, melhorar o ajustamento para flutuações, e introduzir formas mais baratas de organização do trabalho (BOSCH, 1995), adotando em larga escala a jornada de trabalho flexível.

Desde o início dos anos 1990, uma fase subsequente foi aberta, na qual é possível notar o ressurgimento de um amplo interesse na redução do tempo de trabalho. A França é o exemplo mais visível do reaparecimento do interesse em iniciativas a partir da redução da jornada de trabalho nesta terceira fase. Mas também é possível citar desenvolvimentos na Itália, Dinamarca, e em outros países da Europa (CAMPBELL, 2002).

As propostas, embora não sejam consensuais quanto à sua necessidade, têm sido motivadas pela reivindicação, pelo lado das empresas, de uma maior flexibilidade no padrão de relações de trabalho, e pelo lado dos sindicatos, quanto às pressões por recuperação do nível de emprego (CETTE, 2000). Segundo Silva et al. (1999), a possibilidade de tornar as horas trabalhadas mais flexíveis é entendida, pelos setores liberais que defendem a redução do tempo de trabalho, como uma medida capaz de evitar um aumento do desemprego, de elevar o grau de formalização e de expandir a taxa de participação no mercado de trabalho. Os sindicatos, por sua vez, não estão tendo sucesso na sua argumentação contra a posição daqueles que simplesmente são contrários à redução da jornada de trabalho ou dos que somente a aceitam num quadro de ampla flexibilização das relações de trabalho.

Para Fracalanza (2008), a disputa, que se trava na arena política em torno das interpretações do alcance e da eficiência da redução do tempo de trabalho, comporta inúmeras questões. Primeiramente, há aqueles que indagam sobre a efetividade dessa política em criar empregos. Outros questionam se a redução do tempo de trabalho é a alternativa política menos custosa, face ao problema do desemprego. Por outro lado, há os que se preocupam com as repercussões a mais longo prazo de uma redução do tempo de trabalho (CETTE, 2000).

Segundo Dal Rosso (1997), duas tendências podem ser abstraídas do exame da situação contemporânea da duração do trabalho: a primeira segue a tendência histórica e projeta-se no sentido de menos horas de atividade, confirmando a tese da diminuição da jornada. Exemplos podem ser retirados de vários contextos internacionais: no caso da Europa, a Alemanha, a França. No caso geral, considerando a União Europeia como um todo, ficaria clara a tendência à redução da jornada de trabalho. A segunda representa o oposto da anterior. A jornada de trabalho não só não está diminuindo ou está estagnada como, de fato, vem aumentando.

Esta tendência de alongamento da jornada é um fato novo que vem se configurando desde o final do século XX. A manutenção de um mercado de trabalho flexível torna possível para países como os EUA manterem baixa a taxa de desemprego. Essa flexibilidade origina-se da contratação por tempo determinado e parcial e terceirização das atividades (VASAPOLLO, 2005). Evidências apontam aumento nas jornadas de trabalho parciais na Europa nos anos 1990 (EUROPEAN FOUNDATION 1992, 1997, 2001).

A ampliação dos mercados e a competição aumentam as demandas de clientes ou consumidores voláteis, mas bem informados (BAUMAN, 2008a). Este contexto coloca o trabalho em primeiro lugar e aumenta a carga sobre os trabalhadores. Além disso, a flexibilidade imposta aumenta a responsabilidade e consequentemente aumenta o problema relativo ao inchaço de horas despendidas no trabalho. Intensificação da produção se tornou um padrão usual resultando em pressão não somente no local de trabalho, como também no planejamento fora dele. Para enfrentar a forte competição, muitas empresas necessitam ser mais flexíveis, o que é feito com a imposição de horários flexíveis e de delegação de maiores responsabilidades para os trabalhadores. Nesse sentido, as empresas requerem mais e mais comprometimento de seus empregados ao tempo que os empregos tornam-se cada vez mais instáveis (MALENFANT e FOUCHER, 2006).

Quando o trabalho era predominantemente organizado pelo sistema taylorista e pela linha de produção fordista, as instituições e os arranjos da vida social, incluindo os serviços públicos e de bem-estar, respondiam pelo ritmo “padrão” de emprego. Esta sincronização tinha suas vantagens e desvantagens. Pelo lado positivo, havia a existência de limites claros entre jornada de trabalho e os impactos restritos (movimento de pessoas) das atividades de trabalho em períodos fixos do dia e da semana. Tempos de não trabalho eram mais claramente definidos (CARDOSO, 2010). A partir da reestruturação produtiva, as novas formas de organização começam a exigir empregados com habilidades mais amplas e mais controle sobre seus regimes de trabalho (FARIA, 2004). O que implica em um reforço na formação, no treinamento e no desenvolvimento de competências, destacado nos discursos como sinal individual de conquistas em novos desafios e de aumento do bem-estar social. Horário mais flexível aparece como a possibilidade de maior equilíbrio entre vida e trabalho, em detrimento do caso em que horas de trabalho são fixas sem referência à realidade dos trabalhadores (WEBSTER, 2004). Por outro lado, Blair e Wharton (2004) destacam que mesmo quando os trabalhadores dizem estar satisfeitos com a introdução do horário flexível, ainda não há a possibilidade de reconciliação entre as responsabilidades profissionais e familiares. Mesmo quando os trabalhadores estão em regime de jornada de trabalho flexível, não conseguem otimizar seu tempo como deveriam, principalmente devido às metas de produção e às regras informais no local de trabalho, que reduz esta flexibilidade. A cultura organizacional também deve ser levada em conta. Ela usualmente contribui para a valoração do comprometimento com o trabalho, disponibilidade e eficácia, características do novo “trabalhador padrão” (PAGÈS ET AL, 1990).

Jornadas de trabalho longas são particularmente observadas em certas ocupações e setores, por exemplo, para funções gerenciais (OLTRAMARI, WEBER e GRISCI, 2011) e profissões na área de engenharia e tecnologia da informação (VASAPOLLO, 2005; CARDOSO, 2010). Para estes profissionais, o problema é a grande carga de trabalho devido à demanda dos clientes. Porém, o problema também acontece em outras áreas do trabalho como, por exemplo, os profissionais que atuam no setor público, tais como professores, profissionais da saúde e assistentes sociais (WIJK, 2006). Operários de fábricas que enfrentam cada vez mais pressão para maximizar a utilização de bens de capital também relatam longas jornadas de trabalho e, conseqüentemente, fadiga extrema (RUBERY et al, 2005; CARDOSO, 2010). A necessidade de maior renda para satisfazer o consumo crescente também faz que com os trabalhadores alonguem o tempo dedicado ao trabalho (BAUMAN, 2010).

Profissionais de certas áreas têm aumentado suas jornadas de trabalho com compromissos que fogem do seu horário de trabalho, tanto para atendimento de clientes como para término de trabalho em casa. Nesse caso, o processo de autoexploração (self-exploitation) seja talvez mais atuante do que a exploração externa (WEBSTER, 2004). Isso transparece mais claramente nos profissionais da área de TI, na qual eles possuem uma considerável autonomia quanto à jornada de trabalho e, ao mesmo tempo, sentem pressão para cumprimento de metas, o que Lehndorf (2001, p. 6) chama de “flexibilidade ativa por meio da auto-organização”. São vários os casos que demonstram a intensificação do trabalho resultante da introdução da flexibilidade funcional e de novas tecnologias nas organizações como, por exemplo, nas áreas de engenharia mecânica e na indústria automotiva (WHOLE, 2000; CARDOSO, 2010).

Para Sennett (1998), o trabalho flexível no ambiente da corporação capitalista, corrói o caráter pessoal e também corrói as relações de confiança e de comprometimento que são necessárias na maioria das interações sociais, o que acarreta implicações aos estilos de vida. Estudos sobre a dinâmica do emprego nas organizações contemporâneas na Europa, tanto privada como pública, apontam para problemas como insegurança, estresse físico e mental, relacionamento pessoal interrompido e corrompido e relações sociais e familiares fragmentadas (WEBSTER, 2004). Para o Brasil, uma pesquisa recente apontou a relação entre os desafios da carreira profissional e os conflitos trabalho-família e família-trabalho deles decorrentes (OLIVEIRA, CAVAZOTTE e PACIELLO, 2012). Segundo Castel (1998), a mudança nas relações de trabalho trouxe mais angústia para um número cada vez maior de trabalhadores, associada principalmente com o medo de perder o emprego. Neste sentido Bauman (2010, p.52) acrescenta que,

a ameaça do desemprego desloca o ônus da prova para a parte adversa, ou seja, para os dominados. Cabe agora aos subordinados adotar um comportamento que tenha boas chances de agradar aos chefes e de estimulá-los a “adquirir” seus serviços e seus “produtos” particulares – exatamente como outros produtores e revendedores estimulam em seus potenciais consumidores o desejo de comprar as mercadorias que vendem. “Seguir as rotinas” não basta para atingir esse objetivo. (grifos do autor)

Trabalhadores altamente especializados percebem boas vantagens ligadas a maior autonomia, auto-regulação e equilíbrio entre tempo de trabalho e tempo de não trabalho, mas são mais vulneráveis à sempre crescente pressão por *performance* e inovação na forma de jornada e carga de trabalho excessiva, além disso, esses profissionais encontram dificuldades em controlar o limite que separa o que é trabalho do que é vida pessoal. Esta situação tem contribuído para o aumento do estresse na última década do século 20 nos países da OCDE (ALASOINI, 2001).

Os aumentos da carga e da acumulação de trabalho são apontados como as principais razões para o aumento das horas trabalhadas, principalmente naquelas áreas em que os trabalhadores não

exercem qualquer controle sobre o tempo (HOGARTH et al., 2001). Outra razão para o aumento do tempo de trabalho é a necessidade de cumprir prazos, a qual demonstra mais uma vez a falta de controle do tempo por parte dos trabalhadores (HYMAN e SUMMERS, 2004. CARDOSO, 2010). Na pesquisa desenvolvida por Hogarth et al (2001), os resultados mostraram que dentre os trabalhadores em tempo integral um em cada nove trabalha até sessenta horas semanais.

Ocorre que quando o alongamento extensivo da jornada de trabalho passa a ser vetado pelo Estado, os trabalhadores são solicitados a trabalhar de forma mais intensiva, em um ritmo mais acelerado do que aquele socialmente habitual, com o que o número de bens produzidos amplia-se para a mesma duração da jornada de trabalho. Conforme Fracalanza (2008) e Dal Rosso (1997), para uma dada tecnologia e duração da jornada de trabalho há um grau de intensidade do trabalho considerado normal. O processo de intensificação do trabalho é resultante do aperfeiçoamento tecnológico. O trabalhador precisa desenvolver um novo ritmo de produção. A tecnologia desloca o valor do trabalho humano em direção a uma produção tecnológica automatizada, o trabalhador se torna um mero dispositivo que utiliza seus tempos de trabalho e de não trabalho apropriados para o funcionamento de atividades requeridas no sistema tecnológico (VIRILIO, 1999).

Gorz (2005) contribui para o entendimento de como o processo de alongamento da jornada de trabalho toma forma: o autor defende que é cada vez mais difícil mensurar o desempenho individual e utilizar técnicas baseadas no taylorismo para aumentar a produção, por isso a organização se utiliza de nova artimanha, conhecida como gestão por objetivos, ou seja, são fixados objetivos que devem ser cumpridos pelos trabalhadores em determinado período de tempo. O autor também afirma que as organizações procuram desenvolver estratégias, tais como, oferecer *stock-options*, na tentativa de transformar a relação assalariada em relação de associação. É uma forma de demonstrar a importância da participação dos trabalhadores nos objetivos da empresa, promovendo um maior comprometimento e conseqüentemente maior carga de trabalho. Nesse sentido, Gorz (2005, p, 23) destaca que,

A pessoa deve, para si mesma, tornar-se uma empresa; ela deve se tornar, como força de trabalho, um capital fixo que exige ser continuamente reproduzido, modernizado, alargado, valorizado. Nenhum constrangimento lhe deve ser imposto do exterior, ela deve ser sua própria produtora, sua própria empregadora e sua própria vendedora, obrigando-se a impor a si mesma constrangimentos necessários para assegurar a viabilidade e a competitividade da empresa que ela é. (grifos do autor)

Castel (1998) destaca que neste novo contexto, o trabalho assalariado com tempo pré-determinado não pode ser mais considerado uma forma de integração, as organizações estão exigindo uma maior fidelidade e consequente maior disponibilidade no que tange à carga horária dedicada ao trabalho. O emprego passa a ser visto como a própria vida para uma grande massa de trabalhadores. Esses trabalhadores fazem uma simbiose entre sua vida e a organização, criando então um forte laço de dependência do viver para com o trabalho (GAULEJAC, 2007). Boltanski e Chiapello (2009, p. 193) afirmam que

num mundo conexcionista, a distinção entre vida privada e vida profissional tende a desvanecer-se sob o efeito de duas mesclas: por um lado, entre as qualidades da pessoa e as propriedades de sua força de trabalho (indissociavelmente misturadas na noção de *competência*); por outro lado, entre a posse pessoal – em primeiro plano, a posse de si mesmo – e a propriedade social, consignada na organização. Torna-se então difícil fazer a distinção entre o tempo da vida privada e o tempo da vida profissional, entre jantares com amigos e jantares de negócios, entre elos afetivos e relações úteis.

Instalam-se, então, novos estilos de vida dependentes do trabalho que, conforme Boltanski & Chiapello (2009), têm nas novas tecnologias de informação e comunicação (NTICs) instrumentos que dão concretude a novas formas de organização do trabalho contribuindo para a perda de noção entre tempo de trabalho e de não trabalho.

3 Considerações Finais

As relações de trabalho estabelecidas ao longo do tempo têm passado por transformações de acordo com as necessidades do capitalismo. Abordando o aspecto do tempo de trabalho é possível acompanhar como tais transformações ocorreram ao longo da história. Se na revolução industrial a extensão da jornada de trabalho era o que importava para maximizar os ganhos com a força de trabalho, no período compreendido pela produção taylorista/fordista, na qual a jornada de trabalho já estava predeterminada, o que fazia a diferença era a diminuição dos poros, ou seja, a diminuição dos tempos mortos no processo de produção. A partir das mudanças na configuração da demanda da produção mundial no início dos anos 1970, há a busca por uma nova forma de maximização dos lucros a partir da exploração da força de trabalho: entra em ação a necessidade de utilizar o potencial criativo do trabalhador, processo este delineado a partir do início do processo de produção flexível/toyotista. O avanço da informatização contribuiu para que a informação se tornasse disponível com maior rapidez, obrigando as organizações capitalistas a mudanças constantes em seus processos de produção e na inovação de seus produtos. O processo de produção fordista não respondia a esse novo padrão de demanda, por isso foi preciso mudar a forma de controle, passando de um modelo vertical em que se verificava a existência de uma gerência e de um *staff* conhecido como chão de fábrica, para um modelo horizontal, no qual o trabalhador foi chamado a participar integralmente, utilizando sua força de trabalho e sua “força de criação”. O trabalho imaterial, caracterizado pela produção de informação e conhecimento agregado ao produto final (ROZENTHAL, 2005) e de difícil mensuração quanto ao valor, por se constituir principalmente de trabalho de criação (LAZZARATO e NEGRI, 2001), tornou-se a principal fonte de lucratividade das organizações capitalistas.

Os tempos de trabalho e de não trabalho se tornaram tempos indefinidos, a produção passou a ser por metas, com prazos a serem cumpridos, determinados pela capacidade de entrega ao trabalho, ou seja, explora-se o trabalhador a fim de conseguir extrair seu potencial máximo, mesmo que isso signifique utilizar o tempo de não trabalho reservado para o trabalhador e para sua família. A nova forma de experimentar o tempo transformou os estilos de vida, tornando-os mais afetados pelos “estilos de trabalho” que fogem do controle do trabalhador. Neste processo, a informatização desempenha um papel relevante por sua presença constante na vida do indivíduo, que depende, cada vez mais, das NTIC’s para manter seu emprego.

A discussão mostrou a relevância de se buscar entender os estilos de vida a partir da análise dos tempos de trabalho e de não trabalho tendo como parâmetro a informatização. Pela literatura consultada percebe-se que os tempos de trabalho e de não trabalho, estão cada vez mais, imbricados, e que a informatização acelera o uso dos tempos, intensificando o trabalho. A partir dessa constatação, percebe-se que os estilos de vida também se adaptam a esta nova forma de experimentar o tempo. O trabalhador se torna refém de prazos e metas, que determinados pela organização capitalista, não permitem o controle do tempo e a definição de estilos de vida mais autônomo.

Estudos mais aprofundados sobre a informatização e sua influência na (in)determinação dos tempos de trabalho e de não trabalho podem ajudar a compreender o tipo de sociedade que está em



formação. Para tal, pretende-se com esse aprofundamento teórico elaborar pesquisa empírica para descrever e analisar o cotidiano de docentes de instituições de ensino superior privado na cidade de Porto Velho. Espera-se que com a pesquisa empírica seja possível compreender a dinâmica que configuram os estilos de vida dos trabalhadores dentro do recorte estabelecido.

4 Referências

- ALASOINI, T. Challenges of Work Organization Development in the Knowledge-Based Economy. *DG Employment and Social Affairs by the European Work Organization Network*, 2001.
- ANTUNES, R. *Adeus ao trabalho?* Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 6.ed. São Paulo: Cortez, 1999. 220p.
- BAUMAN, Z. *A sociedade individualizada: vidas contadas e histórias vividas*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 2008.
- _____. *Globalização: as conseqüências humanas*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1999.
- _____. *Modernidade líquida*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2001.
- _____. *Vida para consumo: A transformação das pessoas em mercadoria*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2008.
- BLAIR, L, M, WHARTON, A. S. Organizational commitment and constraints on workfamily policy use: corporate flexibility policies in a global firm. *Sociological Perspectives*, v. 47, n. 3, p.243-267, 2004.
- BOLTANSKI, L. CHIAPELLO, E. *O novo espírito do capitalismo*. São Paulo: Martins Fontes, 2009.
- BOSCH, G. Synthesis Report. (In) TERGEIST, P. *Flexible Working Time: Collective Bargaining and Government Intervention*. Paris: OECD, p. 17-41, 1995.
- BRYNJOLFSSON, E; HITT, L. Beyond the productivity Paradox: Computers are the catalyst for bigger changes. *Communications of the ACM*, v. 41, n. 8, p. 49-55, 1998.
- CARDOSO, A. C. M. Os trabalhadores e suas vivências cotidianas: Dos tempos de trabalho e de não-trabalho. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, v. 25 n. 72, 2010.
- CAMPBELL, I. Extended Working Hours in Australia. *Labour and Industry*, v. 13, n. 1, p. 91-110, 2002.
- CASTEL, R. *As metamorfoses da questão social*. Petrópolis, RJ: Vozes, 1998.
- CETTE, G. Employment, unemployment and reducing working time: The general framework and the case of the France. *Conseil d'Analyse Economique*. n. 2, p. 39-55, abril, 2000.
- DAL ROSSO, S. A redução da jornada e o emprego. In: *Seminário Internacional Emprego e Desenvolvimento Tecnológico*, 1997. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/>> . Acesso em: 03 de abr. de 2009.



_____. Crise socioeconômica e processo de trabalho. À busca de uma relação teórica. In. DAL ROSSO, S (org.). *Trabalho na Capital*. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, 2011.

_____. Intensidade e imaterialidade do trabalho e saúde. *Trabalho, Educação e Saúde*, v. 4 n. 1, p. 65-91, 2006.

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

DEDECCA, C. S. *Racionalização econômica e trabalho no capitalismo avançado*. São Paulo: Unicamp, 1999.

DICKSTEIN, C. The Promise and Problems of Worker Cooperatives: A Survey Article. *Working paper*, 1989. Disponível em <<http://www.rri.wvu.edu/pdf/ wp8910.pdf>>. Acesso em 12 de fev. 2009.

EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS. *First European Survey on the Work Environment 1991-1992*, Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 1992.

EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS. *Second European Survey on Working Conditions 1996*, Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 1997.

EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS. *Third European Survey on Working Conditions 2000*, Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2001.

FARIA, J. H. de. *Economia Política do Poder*. Curitiba: Juruá, 2004. Vol. 1, Cap. 3.

FRACALANZA, P. S. Limites das abordagens microeconômicas da redução da jornada de trabalho. *Revista de Economia*, v. 34, n. 2 (ano 32), p. 29-47, maio/ago. 2008.

GAULEJAC, V. *Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social*. Aparecida: Idéias & Letras, 2007.

GILBERT, E. R.; IVERN, X, M, T. La flexibilidad laboral en la empresa. *Capital Humano*, v. 19, n. 197, março, 2006. Disponível em: <<http://www.directivoscede.com/conocimiento/detail.php?id=1054>>. Acesso em: 10 de jun. 2010.

GORZ, A. *O imaterial*. Conhecimento, valor e capital: São Paulo: Annablume, 2005.

GRISCI, C. L. I. Trabalho imaterial, controle rizomático e subjetividade no novo paradigma tecnológico. *RAE-Eletrônica*, v. 7, n. 01, art. 4, jan/jun. 2008.

HARVEY, D. *Condição pós-moderna*. 18. ed. São Paulo: Loyola, 2009.

HYMAN, J.; SUMMERS, J. Lacking balance? Work-life employment practices in the modern economy. *Personnel Review*, Vol. 33 No. 4, 2004. pp. 418-429

HOGARTH, T. et al. Work-life Balance 2000: Baseline Study of Work-life Balance Practices in Great Britain. *Research Report*, n. 249, Department for Education and Employment, 2001. Disponível em: <https://www.education.gov.uk/publications/eOrderingDownload/RR249.pdf>. Acesso em 10 de maio de 2010.

LAZZARATO, M; NEGRI, A. *Trabalho imaterial: formas de vida e produção da subjetividade*. Rio de Janeiro: DP&A, 2001.

LEAL, S. M. R. A outra face da crise de bem-estar social: neoliberalismo e os novos movimentos da sociedade do trabalho. *Caderno de pesquisa*, Campinas, n.13. Núcleo de estudos de políticas públicas – NEPP: UNICAMP, 1990.

LEHNDORFF, S. et al. *NESY: New Forms of Employment and Working Time in the Service Economy*, Final Report to the European Commission, Brussels, 2001.

MALENFANT, R; FOUCHER, R. work in a changing labour market and in changing parents workers expectations: the challenge of reconciling work time and time off. *Retrosapes and futurescapes: Temporal tensions in organizations*. Palazzo d'Aumale, Terrasini (PA), Jun, 21-23 2006. CD

MARIANO, J. O processo de globalização financeira e os desdobramentos sobre as economias locais. *Perspectiva Econômica*, v.4, n. 2, p.44-64 jul/dez, 2008.

MATTOS, F. A M. Jornada de trabalho: O exemplo europeu. *Revista nova Economia*, v.10, n.2, p. 117-143, 2000.

OLIVEIRA, L. B.; CAVAZOTTE, F. S. N.; PACIELLO, R. R. Universos em Desalinho: Antecedentes e Consequências dos Conflitos entre Família e Trabalho. *XXXVI Encontro da ANPAD*. Rio de Janeiro, 22 a 26 de set. 2012.

OLTRAMARI, A. P; WEBER, L; GRISCI, C. L. I. Carreira e relações familiares: dilemas de executivos bancários. *Revista Mal-estar e Subjetividade*, v. 11, n. 1, p. 101-133, mar/2011.

PAGÈS, M. et al. *O poder das organizações*. São Paulo: Atlas, 1990.

PAULANI, L. M. A crise do regime de acumulação com dominância da valorização financeira e a situação do Brasil. *Estudos Avançados*, v. 23, nº 66, 2009.

PELBART, P. P. *Vida capital: ensaios sobre biopolítica*. São Paulo: Iluminuras, 2003.

PEREIRA, S.. et al. Percepção dos trabalhadores sobre intensidade e exigências no ambiente de trabalho. IPEA, 2012. Disponível em: http://www.ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/SIPS/120307_sips_intensidadedotrabalho_1.pdf. Acesso em: 09 mai. 2012.

POCHMANN, M. *Políticas do trabalho e de garantia de renda no capitalismo em mudança: um estudo sobre as experiências da França, da Inglaterra e do Brasil desde o segundo pós-guerra aos dias de hoje*. São Paulo: LTr, 1995.



RUBERY, J. et al. Working Time, Industrial Relations and the Employment Relationship. *Time & Society*, v. 14 n. 1, p. 89-111, março, 2005.

SAMPAIO JÚNIOR, P. de A. Crise e políticas de ajuste nos países capitalistas avançados. In: OLIVEIRA, M. A. (Org.). *Economia & Trabalho: Textos básicos*. Campinas, SP: UNICAMP, IE, p. 21-32, 1998.

SENNET, R. *A corrosão do caráter: as consequências pessoais no novo capitalismo*. Rio de Janeiro: Record, 1999.

SILVA, I. et al. A jornada de trabalho no Brasil: o debate e as propostas. In: *Abertura e ajuste do mercado de trabalho no Brasil: políticas para conciliar os desafios de emprego e competitividade*. Brasília: OIT/MTE, 1999.

TAVARES, M. C. *Ajuste estrutural e desemprego*. Publicado na Folha de São Paulo em 11/02/96. Artigo disponível em: <<http://www.eco.unicamp.br/artigos/tavares/artigo49.htm>>. Acesso em: 10 de abril de 2010.

VASAPOLLO, L. *O trabalho atípico e a precariedade*. São Paulo: Expressão Popular, 2005.

VIRILIO, P. *A bomba informática*. São Paulo: Estação Liberdade, 1999.

WEBSTER, Juliet. Working and Living in the European Knowledge Society: The policy implications of developments in working life and their effects on social relations. *Infowork Policy Conference*, Bruxelas, 2004. Disponível em: <http://www.tcd.ie/ERC/past%20symposia/infowork%20symposia%20docs/Infowork%20Knowledge.pdf>. Acesso em: 20 de nov. de 2010.

WIJK, G. V. Modern times. *Retrosapes and futurescapes: Temporal tensions in organizations*. Palazzo d'Aumale, Terrasini (PA), Jun, 21-23 2006. CD

WHOLE. Work Process Knowledge in Technological and Organisational Development. *Final Report to the European Commission*, 2000. Disponível em: <http://www.b.shuttle.de/wifo/ehrd-sur/who-3.htm>. Acesso em: 13 de outubro de 2010.