

Trabalhar em qualquer lugar e a qualquer hora numa sociedade de 24 horas: impacto no mundo do trabalho

O título de um livro publicado por Martin Moore-Ede em 1993 mostra uma expressão relacionada à continuidade do trabalho que aparentemente ainda não havia sido cunhada naquela época. Sua presença e efeitos se tornaram mais visíveis para o público em geral, especialmente a partir do desenvolvimento da World Wide Web no início dos anos 90. Moore-Ede chamou de “a sociedade das vinte e quatro horas”, uma “comunidade 24 horas”¹⁾. O funcionamento 24 horas por dia é conhecido desde o século 18 com a primeira revolução industrial na Inglaterra, quando as novas tecnologias de produção permitiram que a jornada de trabalho começasse bem cedo pela manhã e se estendesse além do pôr do sol, nas indústrias têxteis. Desde então, surgiram diferentes formas de regular o trabalho, e a extensão individual da jornada de trabalho foi estabelecida de acordo com parâmetros legislativos, globais e nacionais. Há pouco mais de 100 anos, a convenção número 1 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) aprovou a duração da jornada de trabalho de 8 horas por dia e 48 horas por semana para o setor. Nas décadas seguintes, esse limite foi reduzido ou mantido e os arranjos temporais de trabalho, principalmente durante o horário não diurno, foram reconhecidos como uma condição de risco para a saúde dos trabalhadores²⁾.

No século 21 pós-industrial, a jornada normal de trabalho parece estar morrendo. A facilidade de comunicação por meio de diversas tecnologias, em praticamente qualquer lugar do planeta, a qualquer hora das 24 h, impacta os limites dos horários laborais e não

laborais, lazer e descanso, com consequências na saúde, nas relações sociais e familiares, e na forma como hoje sociedades funcionam. De acordo com Internet World Stats³⁾, no segundo trimestre de 2020 havia quase 5 bilhões de usuários de internet em todo o mundo, com a taxa de penetração sendo maior na América do Norte (90,3%), seguida pelo continente europeu (87,2%).

Nas últimas décadas, a relação entre trabalho e saúde tem sido desafiada por um cenário de aumento generalizado das demandas, influenciado pelas tecnologias de informação e comunicação e pelo contexto geral de intensificação do trabalho⁴⁾. Ao contrário do que se esperava, tais tecnologias não liberaram nosso tempo, pelo contrário, eles aumentaram o número e a diversidade de tarefas, portanto, produzindo pessoas que reclamam de falta de tempo⁵⁾. As mudanças nas modalidades de trabalho também levaram à intensificação do trabalho flexível nas suas várias formas (por exemplo, trabalho a tempo parcial, trabalho temporário, horários de trabalho irregulares, horário e local de trabalho flexíveis, semanas de trabalho comprimidas, emprego precário), que, muitas vezes, não permite liberdade de escolha aos trabalhadores. A redução da segurança no emprego e as longas jornadas de trabalho são algumas das consequências para os empregados da atualidade⁶⁾. Assim, as longas jornadas e a disponibilidade constante de trabalhadores em relação aos clientes e superiores fazem parte do quadro atual em diversos setores⁷⁾. Esta situação exprime-se na tendência para o ritmo acelerado de trabalho⁸⁾ e no aumento das

horas diárias e semanais de trabalho observada em vários países⁹). Neste contexto, as pessoas podem não estar no local de trabalho, mas espera-se que estejam sempre “disponível”.

Em várias profissões, o trabalho já não se restringe ao espaço físico profissional, visto que se pode trabalhar a qualquer momento e em qualquer lugar⁷), levando à atenuação dos limites entre a esfera privada e a vida profissional¹⁰). Essa situação ocorre em detrimento do tempo livre, fundamental para comportamentos de saúde e recuperação em relação ao próprio trabalho. Essas mudanças estruturais nas relações espaço-temporais e na percepção do trabalho ocorrem em um contexto de forte influência neoliberal que tem contribuído fortemente para aumentar a precariedade do trabalho em todo o mundo¹¹).

Ao analisar o denominado “teletrabalho” em termos de vínculo com a empresa, Reseda¹²) afirma: ao ter disponibilidade para o exercício da sua atividade em qualquer lugar, desde que conectado por computador, o trabalhador ficará vinculado à empresa por meio de uma forma virtual, sendo possível, portanto, uma maior disponibilidade ao empregador, uma vez que sempre que ele estiver utilizando a tecnologia da informação você poderá estar “vinculado” à empresa. Ou seja, o superior hierárquico também deixará os limites físicos da empresa e entrará em outras áreas da vida de seus subordinados.

De fato, a maioria dos estudos empíricos mostra que, apesar da popularidade da flexibilidade quanto à jornada de trabalho, o teletrabalho tende a estar associado a jornadas longas¹³). Comparação em horas de trabalho por

semana considerando teletrabalho total, parcial teletrabalho e nenhum teletrabalho mostra que uma porcentagem maior de teletrabalhadores totais (24%) e teletrabalhadores parciais (15%) relataram mais de 45 horas de trabalho por semana, em comparação com o grupo sem teletrabalho (10%)⁷).

A pandemia do COVID-19 obrigou as empresas a se adequarem à recomendação da distância social, impondo o teletrabalho a grupos de trabalhadores que tiveram de adaptar as suas rotinas a esta nova condição. Na Europa, 4 em cada 10 funcionários começaram a trabalhar em casa durante a pandemia¹⁴), o que tornou o teletrabalho mais visível com as horas de trabalho sendo obrigatoriamente substituídos por metas de produtividade.

Os riscos para a saúde associados ao emprego informal são destacados por Fujishiro¹⁵) em um editorial recente da Industrial Health. Esses riscos podem ter piorado devido à atual crise econômica e de saúde global derivada da pandemia de COVID-19. De fato, o trabalho precário, com grande número de trabalhadores informais, empregos temporários / sob demanda, precarização do trabalho e proteção limitada estão presentes no cenário social atual e precisam ser gerenciados¹⁶). Em vários países, os trabalhadores não têm proteção social, por exemplo, não têm direito a férias remuneradas durante um período de doença relacionado ou não às condições de trabalho. Trabalhadores vulneráveis e não enquadrados na legislação trabalhista, como os autônomos, os trabalhadores da plataforma digital passam por um aumento no número de horas trabalhadas para garantir uma renda mínima. No caso do trabalho flexível e do teletrabalho, é desejável que os teletrabalhadores tenham garantidos

direitos, benefícios e condições de trabalho adequadas semelhantes às dos trabalhadores que trabalham nas instalações do empregador⁷⁾.

Não é por acaso que o debate sobre o trabalho precário se dá em um contexto voltado para a demanda crescente por resultados, que afeta a organização do trabalho. A maior competição em praticamente todos os setores econômicos (indústria, produção, comércio e serviços) trazida pelo neoliberalismo afetou fortemente muitos locais de trabalho. Autonomia, liberdade e autocontrole podem se tornar contraditórios¹⁶⁾. O controle externo tornou-se interno, pois os equipamentos de tecnologia da informação e comunicação têm a capacidade de controlar cada clique, como uma invasão simbólica. Por outro lado, uma sociedade de hoje ainda está sendo desafiada a lidar com os aspectos dessa transformação digital global, que pode levar a mudanças nas relações de trabalho, com a desregulamentação indesejada que pode levar a aumento da desigualdade social¹⁷⁾.

A Organização das Nações Unidas (ONU) propôs uma Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, que inclui entre seus objetivos “promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, pleno emprego produtivo e decente trabalho para todos”¹⁸⁾. Devem ser feitos esforços neste contexto da década de 2020 em favor de ações como a regulamentação dos horários laborais e não laborais, o direito ao desligamento, a maior formalização das relações de trabalho e a proteção integral dos trabalhadores para a construção de uma sociedade que oferece melhores condições de vida.

Referências

- 1) Moore-Ede M (1994) *The twenty-four-hour society: understanding human limits in a world that never stops*. Addison-Wesley Publishing Co, 2nd ed, Reading.
- 2) Wong IS, Dawson D, VAN Dongen HPA (2019) International consensus statements on non-standard working time arrangements and occupational health and safety. *Ind Health* 57, 135–8.
- 3) Internet World Stats (2020) World internet usage and population statistics. 2020. <https://internetworldstats.com/stats.htm>. Accessed October 30, 2020.
- 4) Paškvan M, Kubicek B (2017) The Intensification of work. In: *Job demands in a changing world of work: impact on workers' health and performance and implications for research and practice*, Korunka C, Kubicek B (Eds.), 25–43, Springer International Publishing, Switzerland.
- 5) Rosa H (2013) *Social acceleration. A new theory of modernity*. Columbia University Press, New York.
- 6) Korunka C, Kubicek B (2017) Job demands in a changing world of work. In: *Job demands in a changing world of work: impact on workers' health and performance and implications for research and practice*, Korunka C, Kubicek B (Eds.), 1–5, Switzerland: Springer International Publishing.
- 7) Eurofound and the International Labour Office (2017) *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*. European Union and the International Labour Office, Luxembourg. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/b12b6f7e-12af->

- 11e7-808e-01aa75ed71a1/ language-en. Accessed October 19, 2020.
- 8) Strazdins L, Griffin AL, Broom DH, Banwell C, Korda R, Dixon J, Paolucci F, Glover J (2011) Time scarcity: another health inequality? *Environ Plan A*, 43, 545–559.
 - 9) Messenger J (2018) Working time and the future of work. Research paper 6. ILO Future of work research paper series. International Labor Office, Geneva. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—dgreports/—cabinet/documents/publication/wcms_649907.pdf. Accessed October 23, 2020.
 - 10) Mellner C (2016) After-hours availability expectations, work-related smartphone use during leisure, and psychological detachment: the moderating role of boundary control. *Int J Workplace Health Manag* 9, 146–64.
 - 11) Lambert R, Herod A (Eds.) (2016) *Neoliberal capitalism and precarious work. Ethnographies of accommodation and resistance.* Edward Elgar Publishing, Northampton.
 - 12) Reseda S (2007) O direito à desconexão: uma realidade no teletrabalho. *Revista Ltr: legislação do trabalho* 71, 820–29 (in Portuguese).
 - 13) International Labour Organization (2020) *Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond. A practical guide.* Geneva: International Labour Office. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_protect/—protrav/—travail/documents/publication/wcms_751232.pdf. Accessed October 30, 2020.
 - 14) Eurofound (2020) *Living, working and COVID-19, COVID-19 series.* Luxembourg: Publications Office of the European Union. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20059en.pdf. Accessed October 25, 2020
 - 15) Fujishiro K (2019) Informal employment as a frontier of occupational safety and health research. *Ind Health* 57,653–4.
 - 16) Antunes R(2018) O privilégio da servidão. O novo proletariado de serviços na era digital. Boitempo Editorial, São Paulo (in Portuguese).
 - 17) Pereira GV, Estevez E, Cardona D, Chesñevar C, CollazzoYelpo P, Cunha MA, Diniz EH, Ferraresi AA, Fischer FM, Garcia FCO, Joia LA, Luciano EM, Albuquerque JP, Quandt CO, Rios RS, Sánchez A, Damião da Silva E, Silva-Junior JS, Scholz RW (2020) South American Expert Roundtable: increasing adaptive governance capacity for coping with unintended side effects of digital transformation. *Sustainability* 12, 718.
 - 18) International Labour Organization (2020) *Decent work and the 2030 agenda for sustainable development.* <https://www.ilo.org/global/topics/sdg-2030/language/en/index.htm>. Accessed November 18, 2020.

Frida Marina FISCHER

Department of Environmental Health,
School of Public Health,
University of São Paulo, Brazil

Evelise Dias ANTUNES

Federal Institute of Paraná IFPR, Brazil
Graduate Program of Public Health,
School of Public Health,
University of São Paulo, Brazil

João Silvestre SILVA-JUNIOR

São Camilo University Center, Brazil

Lucia ROTENBERG

Laboratory of Health and Environmental
Education,
Oswaldo Cruz Institute, Fiocruz, Brazil

Referência:

FISCHER, Frida Marina; ANTUNES, Evelise Dias; SILVA-JUNIOR, João Silvestre; ROTENBERG, Lucia. Working anywhere and anytime in the 24-h society: impact on the world of work. **Industrial Health**, [S.L.], v. 59, n. 1, p. 1-3, 2021. Tradução: Fábio Nogueira de Vasconcelos. Artigo traduzido para uso na disciplina HSP0153 – Fundamentos de Saúde Pública em Educação Física e Esporte, como conteúdo didático para alunos de graduação.