

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL  
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO**

**Fernanda Valiati**

**A EXTENSÃO DAS JORNADAS DE TRABALHO DOS GESTORES:  
Um Desfavor das Tecnologias na Sociedade Contemporânea**

**Porto Alegre**

**2017**

**Fernanda Valiati**

**A EXTENSÃO DAS JORNADAS DE TRABALHO DOS GESTORES:  
Um Desfavor das Tecnologias na Sociedade Contemporânea**

**Trabalho de Conclusão de Curso  
apresentado como requisito parcial para a  
obtenção do grau de Bacharel em  
Administração pela Escola de Administração  
da Universidade Federal do Rio Grande do  
Sul.**

**Orientadora: Profa. Dra. Fernanda Tarabal  
Lopes**

**Porto Alegre**

**2017**

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço imensamente aos familiares que sempre estiveram e seguem presentes em minha vida. De modo muito especial, agradeço à minha mãe, ao meu pai e aos meus irmãos que me apoiam nas decisões tomadas e seguem incentivando o meu estudo, mesmo após a conclusão do primeiro curso superior.

Juntamente, agradeço ao meu namorado que, com seu carinho e paciência, impulsiona-me ao sucesso.

Aos amigos e pessoas próximas que, nas suas particularidades, estimulam e permitem que eu alcance meus objetivos, meu muito obrigada.

Agradeço também aos entrevistados, todos muito dispostos a ajudar. Sem eles o meu trabalho não seria o mesmo, sequer faria sentido.

Aos colegas de faculdade e de trabalho que, das mais variadas maneiras, fizeram parte da minha formação, meu sincero agradecimento.

Agradeço, por fim, aos professores, em particular à Professora Fernanda Tarabal, pela disponibilidade, atenção e conhecimento transmitido.

*“Lembre-se que as pessoas podem tirar tudo de você, menos o seu conhecimento.”*

Albert Einstein

## PRÓLOGO

Estas frases iniciais justificam-se com o fim de melhor contextualizar o tema do presente trabalho de conclusão de curso para que o leitor saiba, de pronto, fatores que influenciaram a escolha do objeto de estudo.

Como advogada, aluna de um curso de especialização em Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho, bem como graduanda em Administração, o tema do trabalho me é muito afeto. De igual modo, identifico-me muito com questões que envolvam a preservação da saúde do trabalhador em meio a todas suas atividades e responsabilidades. Pensando nisso, a escolha inicial foi por relacionar a questão do trabalho com os impactos das tecnologias na sociedade contemporânea, considerando que esta é uma realidade vivenciada por muitos na nossa atualidade.

Neste sentido, o estudo foi reduzido a uma análise dos gestores e suas relações com as tecnologias usadas para o trabalho, identificando também reflexos na vida pessoal destes trabalhadores. Portanto, é importante sinalizar que a limitação do trabalho se deu em uma categoria profissional específica que, inevitavelmente, também representa um recorte de classe específico.

Evidente que o objeto de estudo escolhido é apenas um grão na imensidão do uso das tecnologias para o trabalho, mas acredito que apresenta constatações relevantes para reflexão e problematização das questões levantadas. Compreendo que, principalmente com a análise de conteúdo das entrevistas realizadas, fica constatado que, para além dos benefícios e facilidades, as inovações tecnológicas também são prejudiciais à vida humana, em especial à vida dos trabalhadores que ocupam cargos de gestão.

## RESUMO

No presente Trabalho de Conclusão, objetiva-se estudar certos impactos decorrentes da inserção das tecnologias no mundo do trabalho, a partir de estudo teórico e de pesquisa qualitativa. Da utilização das tecnologias decorre a intensificação e a extensão das jornadas de trabalho, assunto latente e que desperta interesse e vontade de investigação e estudo de modo mais aprofundado. Além de patologias das mais diversas, a constante ligação às tarefas é capaz de afetar as relações pessoais, de ordem social e familiar, dos trabalhadores que se dispõem e se doam por completo às atividades profissionais, não raras vezes enfrentando dificuldade em dissociar o trabalho da vida privada. Apesar de facilitar inúmeras atividades, as inovações, em especial os telefones inteligentes, também produzem impactos negativos. Neste sentido, o trabalho estuda o fenômeno atual da extensão das jornadas de trabalho ocasionado pelo uso das tecnologias para o trabalho, principalmente pelos *smartphones*, capazes de manter o trabalhador conectado às suas responsabilidades laborais mesmo fora das jornadas de trabalho, até nos períodos de férias e de descanso. Para balizar o estudo, foram realizadas cinco entrevistas semiestruturadas em profundidade com gerentes em diferentes áreas. Com os dados obtidos, é realizada uma análise de conteúdo com o objetivo de identificar o impacto que as tecnologias, principalmente *smartphones*, causam na vida privada dos gerentes, quando fora da jornada laboral, sempre que possível conciliando com embasamento e relação teórica. Diante disso, se procura identificar se é possível estabelecer equilíbrio e limitação do uso das tecnologias para o trabalho, com o intuito principal de preservar as vidas dos trabalhadores.

Palavras-chave: Trabalho. Tecnologias. *Smartphone*. Gestores. Entrevistas. Entrevistados. Extensão das jornadas de trabalho. Sobrecarga de trabalho. Saúde do trabalhador. Descanso.

## LISTA DE QUADROS

QUADRO 1 - Características gerais de perfil dos entrevistados .....	33
QUADRO 2 - Uso de tecnologias para o trabalho .....	41
QUADRO 3 - Responsabilidade pelo cargo ocupado.....	51
QUADRO 4 - Saúde dos entrevistados .....	59
QUADRO 5 - Período de desconexão.....	63

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO</b> .....	<b>8</b>
<b>2</b>	<b>SURGIMENTO DAS TECNOLOGIAS</b> .....	<b>12</b>
<b>2.1</b>	<b>A disseminação da Era Digital e a realidade dos smartphones</b> .....	<b>13</b>
<b>2.2</b>	<b>Modernização no trabalho</b> .....	<b>17</b>
<b>3</b>	<b>TRABALHO E VIDA</b> .....	<b>24</b>
<b>3.1</b>	<b>O sentido do trabalho na vida humana</b> .....	<b>24</b>
<b>3.2</b>	<b>O fenômeno da extensão das jornadas de trabalho</b> .....	<b>27</b>
<b>4</b>	<b>METODOLOGIA: OS CAMINHOS PERCORRIDOS</b> .....	<b>31</b>
<b>4.1</b>	<b>Perfis entrevistados</b> .....	<b>33</b>
4.1.1	<i>Entrevistada 1: a Psicóloga</i> .....	34
4.1.2	<i>Entrevistado 2: o Gaudério nato</i> .....	35
4.1.3	<i>Entrevistado 3: o Publicitário</i> .....	36
4.1.4	<i>Entrevistado 4: o Empreendedor</i> .....	37
4.1.5	<i>Entrevistada 5: a Médica</i> .....	37
<b>4.2</b>	<b>Análise das entrevistas</b> .....	<b>38</b>
4.2.1	<i>Uso das tecnologias para o trabalho – “Celular, eu não vivo sem. É a minha principal ferramenta de trabalho”</i> .....	41
4.2.2	<i>Possibilidade de trabalho sem as tecnologias - “Nosso trabalho hoje é praticamente 99.9% nas tecnologias”</i> .....	47
4.2.3	<i>Responsabilidade decorrente do cargo ocupado – “É somente para poder dar o exemplo, para depois quando eu mandar o cara também ter que responder”</i> .....	50
4.2.4	<i>Realização pessoal no trabalho atual – “Amo o que eu faço”</i> .....	53
4.2.5	<i>Saúde do cargo de gestão - “Eu acho que eu tinha, assim, que fazer umas caminhadas”</i> .....	57
4.2.6	<i>Período para desconexão: tempo para família, amigos e lazer – “Amigos é um negócio engraçado, a gente sempre acha que pode passar mais tempo com eles que a gente passa”</i> .....	62
<b>4.3</b>	<b>Considerações acerca do material das entrevistas</b> .....	<b>66</b>
<b>5</b>	<b>CONCLUSÃO</b> .....	<b>72</b>
	<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>75</b>
	<b>ANEXO</b> .....	<b>79</b>



## 1 INTRODUÇÃO

A centralidade do trabalho na sociedade contemporânea é tema de muitas obras, mas poucos são os autores que se prestam a analisar certos problemas decorrentes dessa realidade. Seja em razão do sistema de mercado no qual estamos inseridos, seja por permitirmos a submissão às máquinas e à disseminação da era industrial, o trabalho, hoje, possui um simbolismo inegável.

Assim sendo, o tema de estudo diz respeito a uma realidade cotidiana da sociedade moderna e que em muitos momentos sequer é percebida, por ter se naturalizado de modo muito sutil no contexto atual. Neste sentido, o presente estudo relaciona as tecnologias com seu uso para o trabalho na atualidade. Para tanto, visa melhor conhecer e estabelecer uma relação entre as tecnologias utilizadas para o trabalho, mesmo fora do ambiente laboral, e a jornada de trabalho de indivíduos que ocupam cargos de elevada cobrança e responsabilidade, como os gerentes, diretores e coordenadores.

A inserção de novas tecnologias é muito positiva às atividades laborais, pois possibilita que os processos produtivos sejam melhor estruturados e organizados, inclusive a prevenir a ocorrência de acidentes. Além disso, em trabalhos mais digitais, que se utilizam de mão de obra intelectual, a constante atualização e o desenvolvimento de *softwares* permite cada vez mais o alcance de resultados mais efetivos e satisfatórios. Por conseguinte, é de fácil identificação alguns dos benefícios trazidos pelo desenvolvimento tecnológico aos locais de trabalho.

Até mesmo aos telefones inteligentes, mais conhecidos como *smartphones*, podem ser atribuídas vantagens quanto ao uso laboral, à medida que facilitam as comunicações e viabilizam a solução de qualquer vicissitude de um modo muito ágil e efetivo, muitas vezes ao simples toque de um dedo. Entretanto, é justamente com este ponto que o presente trabalho se preocupa, haja vista que devem ser estabelecidos limites para que as tecnologias facilitadoras do trabalho não se convertam em inconvenientes à vida privada e à saúde – tanto física como mental.

A fim de melhor balizar a pesquisa, para além das referências e análises teóricas a partir da compilação bibliográfica, foi realizado um estudo empírico extraído de entrevistas semiestruturadas aplicadas a indivíduos que ocupam posições de trabalho com alto grau de exigência e dedicação. Ademais, os cinco entrevistados

escolhidos foram selecionados especialmente por utilizarem tecnologias digitais de trabalho, em destaque os telefones inteligentes, mesmo fora do horário de trabalho normal e contratualmente previsto. Isto posto, mesmo que de modo eventual, os entrevistados demonstraram e explicitaram a necessidade de se manterem conectados mesmo fora de suas jornadas, nos períodos reservados ao descanso, ocasionando o fenômeno denominado no trabalho como “extensão das jornadas de trabalho”.

Como foco principal, a realização das entrevistas ocorreu com o intuito de evidenciar, a partir de casos concretos, a real conexão existente entre o uso de *smartphones* fora do ambiente de trabalho e a afetação da vida particular pelas responsabilidades laborais. Em síntese, a busca foi por identificar de que maneira o bem-estar físico e mental dos trabalhadores ocupantes dos referidos cargos é afetado na conjuntura atual, em virtude do uso das modernidades de trabalho.

Ademais, também visa identificar se é possível estabelecer equilíbrio e limitação do uso das tecnologias para o trabalho, tendo como verdade que as referidas inovações produzem efeitos negativos e positivos na vida dos seres humanos, visando evitar ou minimizar danos aos trabalhadores que, não raras vezes, sequer percebem a dificuldade que enfrentam quanto à desconexão do mundo laboral, mesmo fora do ambiente ocupacional.

Nesta linha, buscou-se traçar um comparativo entre possíveis problemas de saúde, físicos e também problemas sociais dos trabalhadores em estudo e a extensão de suas jornadas em decorrência das tecnologias. Quanto aos aspectos, identificou-se a carência de trabalhos específicos sobre o assunto, apesar de se tratar da realidade das mais variadas organizações brasileiras. Ao realizar o aprofundamento dos referenciais, foram localizadas muitas pesquisas correlacionando as tecnologias às práticas educacionais, ainda outras dedicadas à análise das inovações digitais em atividades de docentes. Entretanto, há déficit sobre o tema do presente trabalho.

Especificamente quanto ao caso dos gestores, não foram localizados trabalhos que abordem diretamente a repercussão das tecnologias utilizadas para o trabalho na vida destes indivíduos. Evidentemente, tal como aos demais trabalhadores, as inovações, em especial os telefones inteligentes, produzem impactos positivos e negativos aos gerentes, que vivenciam jornadas mais alongadas e com ritmo mais intensificado.

Como se constata, o tema abordado na pesquisa permeia diversas áreas de estudo, já que é de interesse interdisciplinar. No entanto, no presente trabalho, o foco se volta à identificação dos problemas que decorrem na vida do indivíduo que opta por se doar por completo ao trabalho, em especial trabalhadores que ocupam altos cargos de gerência.

Por conseguinte, o segundo capítulo contempla uma análise mais histórica da consolidação do cenário das tecnologias a nível global, apontando elementos históricos que contribuíram para a globalização e para a confirmação de uma nova realidade balizada em relações mais dinâmicas. Assim sendo, expõe um estudo mais amplo sobre o assunto. No mesmo capítulo, cujo título é “Surgimento das Tecnologias”, há dois subcapítulos que abordam uma visão mais específica sobre as tecnologias. Um relaciona a mudança nas relações sociais decorrentes da disseminação dos *smartphones*, enquanto o outro contempla um apanhado histórico das relações de trabalho e como se modificaram as relações neste contexto com a implementação das tecnologias.

Já o terceiro capítulo do trabalho presta-se a fazer um apanhado sobre o sentido e os significados do trabalho na vida humana, também a partir de referenciais estudados, caracterizando uma metodologia de estudo bibliográfico. O mesmo capítulo ainda aborda uma segunda subdivisão que se presta ao aprofundamento sobre o tema da extensão das jornadas de trabalho em virtude da inserção de tecnologias para o trabalho, bem como o quanto isso pode trazer impactos negativos à vida dos trabalhadores que são impactados pelas mudanças.

No quarto capítulo, o estudo foca-se nos dados coletados a partir de entrevistas semiestruturadas e suas correspondentes análises. Portanto, corresponde a um estudo empírico, a fim de constatar ou contrapor as posições teóricas levantadas nos capítulos anteriores. Com esse intuito, foram entrevistados cinco gestores, de distintas áreas de atuação, com o objetivo de identificar o impacto que as tecnologias de trabalho causam nas suas vidas particulares. Para tanto, foram previamente selecionados cinco indivíduos que já se sabia que faziam uso das modernidades para o trabalho, mesmo fora do horário e do local de trabalho, até mesmo em seus horários destinados ao descanso. A partir disso, foram aplicadas perguntas abertas, mas idênticas a todos. Neste capítulo quatro é explicado como se deu o processo de entrevistas, qual foi a modalidade de contato com os entrevistados e seus perfis.

Com as cinco entrevistas pôde se obter um rico material a balizar um estudo mais empírico acerca do tema da extensão das jornadas de trabalho pela dificuldade de desconexão dos gestores. Destaca-se que todas as entrevistas foram gravadas e, posteriormente, transcritas por completo e em suas literalidades. Ademais, dentre os entrevistados, todos demonstram e constataam a forte dependência às tecnologias, principalmente aos *smartphones*, situação que, em muitos casos, pode gerar resultados negativos à vida pessoal, como falta de tempo para praticar exercícios físicos, pouco tempo para dispor com a família e amigos e pouco tempo para cuidar da própria saúde. Sobre cada aspecto foi realizada uma análise de conteúdo e comparados os relatos de cada entrevistado, sendo o estudo completado com referenciais teóricos atinentes a cada tópico analisado.

No final do quarto capítulo ainda é realizada uma análise final das entrevistas, a fim de verificar os resultados obtidos e a validade do material. Por fim, em capítulo que segue, há uma conclusão sobre todo o trabalho, considerando os elementos teóricos estudados e os elementos pesquisados através das referidas entrevistas, que em muito contribuíram para tornar o trabalho mais rico e com validação prática - pelas pesquisas qualitativas - não meramente bibliográfica.

## 2 SURGIMENTO DAS TECNOLOGIAS

Com a Revolução Industrial, montou-se um novo período na história do mundo. Houve a transição da economia agrária para a economia industrial, o que provocou uma profunda alteração na vida do trabalho (CARVALHO, 2010, p. 160) e na população mundial de modo geral. Mais do que em qualquer período anterior na história, após a introdução de novas modalidades de produção no contexto europeu, países do mundo todo conectaram-se em virtude de transações econômicas. Sem dúvida, este foi o marco significativo a alavancar o fenômeno da globalização.

De acordo com Rosenberg (2006, p. 366), a revolução no processo produtivo britânico foi responsável por produzir tecnologias que forneceram bases para o desenvolvimento industrial a nível global, “primeiro na Europa Ocidental, em seguida dos Estados Unidos e, mais tarde, de outros países selecionados nos quais as condições se mostraram favoráveis” (ROSENBERG, 2006, p; 366).

Segundo Chiavenato (2010, p. 37), desde o início da década de 1990, até os dias atuais, vivemos a “Era da Informação”, muito marcada por mudanças rápidas, imprevistas e turbulentas na sociedade. O mundo está tão interligado que as informações cruzam o planeta em uma fração de segundos.

A sociedade contemporânea, sociedade da informação infinita, é incontestavelmente marcada pela irrefreável mutação tecnológica. Aliado ao desenvolvimento econômico impulsionado após a Revolução Industrial, a internet e a decorrente exploração comercial geraram mudanças sociais que foram tão contundentes a ponto de transformar as configurações de relação de modo definitivo.

Acerca das transformações decorrentes da globalização, o inglês Giddens (2003, p. 22) expõe, em uma de suas obras, o que segue:

A comunicação eletrônica instantânea não é apenas um meio pelo qual notícias ou informações são transmitidas mais rapidamente. Sua existência altera a própria estrutura de nossas vidas, quer sejamos ricos ou pobres. Quando a imagem de Nelson Mandela pode ser mais familiar para nós que o rosto do nosso vizinho de porta, alguma coisa mudou na natureza da experiência cotidiana.

A transcrição acima demonstra que as novas formas de comunicação, emergentes das novas tecnologias, inexoravelmente alteraram de modo definitivo as mais diversas relações, em todo o globo. Neste sentido, a internet revolucionou a vida

das pessoas desde o seu surgimento, no final do século XX, assim como modulou novas formas de relacionamentos sociais e comerciais.

Por outro lado, como estudioso das relações entre tecnologia, ciência, economia e política, em especial dos países mais ricos e mais avançados, Rosenberg (2006, p. 366) faz uma constatação importante. Ressalta que, com a difusão das novas tecnologias, nações menos desenvolvidas se viram ameaçadas, bem como sofreram consequências extremamente danosas, ao passo que passaram a coexistir sociedades industriais avançadas detentoras de sofisticada e dinâmica tecnologia.

Apesar de constantemente em evolução, Schumpeter (1997, p. 32-33), ao traçar uma análise de viés economicista acerca da realidade produtiva em torno das tecnologias, sustenta que as inovações no patamar tecnológico são, na verdade, determinadas e limitadas por interesses econômicos e de mercado.

O objetivo da produção tecnológica é na verdade determinado pelo sistema econômico; a tecnologia só desenvolve métodos produtivos para bens procurados. [...] A lógica econômica prevalece sobre a tecnológica. [...] O ótimo econômico e o perfeito tecnologicamente não precisam divergir, no entanto o fazem com frequência, não apenas por causa da ignorância e da indolência, mas porque métodos que são tecnologicamente inferiores ainda podem ser os que melhor se ajustam às condições econômicas dadas. (SCHUMPETER, 1997, p. 32-33)

Como é possível extrair do trecho acima transcrito, o autor identifica que há tecnologia a ser produzida muito além do que temos conhecimento. Importante referir que a obra acima foi originalmente publicada no ano de 1964, mas a mesma realidade talvez prevaleça até os dias atuais, uma vez que os interesses do capital são determinantes nas sociedades capitalistas nas quais estamos inseridos. O provável é que muitos avanços não sejam conhecidos – ao menos ainda – em razão do sistema econômico, seja por não ser o momento oportuno para tanto, seja por não ser favorável à economia.

## **2.1 A disseminação da Era Digital e a realidade dos *smartphones***

Goldfinger (2001, p. 75), antes mesmo do advento dos telefones inteligentes, ao tratar do tema da tecnologia da informação já destacava a valorização e a preponderância do desenvolvimento de inovações no âmbito das informações. Relativamente ao assunto, ainda completa que:

A tecnologia da informação (info-tecnologia), que consiste na informática (computadores, *software*, serviços), as telecomunicações (a transmissão à distância de voz e de dados) e os produtos associados (os semicondutores e outros componentes), é considerada como uma força estruturante de todas as actividades económicas atuais. Os investimentos em info-tecnologia são doravante superiores aos investimentos em maquinaria e equipamentos tradicionais. (GOLDFINGER, 2001, p. 75)

Além de constantes, os avanços tecnológicos decorrentes do advento da sociedade pós-industrial, marcada por uma “sociedade de massa” (MATTELART, 2004, p. 82), apresentam-se de certa forma inesgotável, pois, a cada dia, temos conhecimento de uma nova invenção que outrora nem sequer imaginávamos possível. Também, as fortes alterações nesta sociedade são sentidas em razão de um importante período de transição histórica pelo qual atravessamos, frisando que tais “mudanças que nos afetam não estão confinadas a nenhuma área do globo, estendendo-se por quase toda parte” (GILDENS, 2003, p. 13).

O que caracteriza a atual revolução tecnológica não é a centralidade de conhecimentos e informação, mas a aplicação desses conhecimentos e dessa informação para a geração de conhecimentos e de dispositivos de processamento/comunicação da informação, em um ciclo de retroalimentação cumulativo entre a inovação e seu uso. (CASTELLS, 1999, p. 50-51)

Do referido trecho de Castells (1999), extrai-se a ideia de que as tecnologias vão se alimentando e, com isso, crescendo e se desenvolvendo em uma escala que vai além de uma simples progressão geométrica. E, assim, o que denominamos como “novas tecnologias de comunicação e informação”, na visão de Lemos (2013, p. 69), surge a partir do ano de 1975, especialmente com a fusão ocorrida entre as telecomunicações analógicas e a informática, “possibilitando a veiculação, sob um mesmo suporte – o computador -, de diversas formatações de mensagens” (LEMOS, 2013, p. 69).

Assim sendo, principalmente a partir da última década do século XX, surge um novo paradigma, denominado Computação Ubíqua, como decorrência do acelerado avanço das tecnologias de informação móveis e sem fio, bem como do uso da internet. Corresponde a um paradigma que integra elementos oriundos da ciência da computação, da engenharia, das ciências sociais e humanas, “possibilitando que o usuário tenha diversos dispositivos de comunicação a sua disposição para interação, e estes se tornem praticamente invisíveis” (CORSO; et al, 2013, p. 9).

Tão naturais e aceitos pela sociedade global, os dispositivos móveis e as facilidades digitais como um todo já foram incorporados nas vidas cotidianas. Por conseguinte, a Computação Ubíqua é uma realidade recente e já acarretou uma infinidade de mudanças, nos mais variados contextos nos quais é localizada.

Portanto, a Computação Ubíqua é um novo paradigma em que pequenos dispositivos computacionais distribuídos e integrados, alocados em ambientes, ou portáteis, fornecem serviços e informações a qualquer momento, em qualquer local. Estes serviços tendem a ser incorporados à vida cotidiana de forma que sua presença passa a ser despercebida, invisível, no sentido de ser utilizável sem qualquer esforço, usando linguagens comuns do dia-a-dia, como toque, fala, audição e pensamento, e não teclado e mouse. (CORSO; et al, 2013, p. 9-10)

Como se constata, os dispositivos móveis, hoje, mais do que nunca, permitem a facilidade de comunicação entre os indivíduos em qualquer localidade do globo, de modo simultâneo, ao passo que possibilitam o acesso e a pesquisa a informações das mais diversas, tudo ao toque dos dedos. Não bastasse isso, armazenam dados e podem ter outras infinitas funções, personalizadas ao gosto de cada um. É por tal razão que Castells (1999), já no final do século passado, referia que:

Assim, computadores, sistemas de comunicação, decodificação e programação genética são todos amplificadores e extensões da mente humana. O que pensamos e como pensamos é expresso em bens, serviços, produção material e intelectual, sejam alimentos, moradia, sistemas de transporte e comunicação, mísseis, saúde, educação ou imagens. (CASTELLS, 1999, p. 50)

Quanto às progressões em sede tecnológica, destaca-se que, posterior ao computador, firmou-se o panorama marcado pelos *smartphones*<sup>1</sup> e *tablets*<sup>2</sup>, eletrônicos mais predominantes em escala global na atualidade. Coutinho (2014, p. 19), tal como resgata em referenciais de outros autores, quanto ao estudo conceitual do vocábulo *smartphone*, coloca que, basicamente, corresponde a um celular capaz de oferecer recursos avançados e que se assemelham aos de um *notebook*. Para além disso, completa que:

Para a *CNET Networks*, maior site de notícias e críticas sobre tecnologia no

---

<sup>1</sup> São os conhecidos “telefones inteligentes”, que permitem acesso facilitado à internet através de aplicativos e utilização de dados de rede móvel, sem necessidade de ponto físico para conexão.

<sup>2</sup> Eletrônico de uso pessoal que, assim como os telefones inteligentes, possibilita acesso à internet por meio de aplicativos, leitura de jornais, livros e revistas, organização de notas e agenda, e, ainda, em geral apresenta funções similares à dos computadores, embora em forma de ‘tablete’, com tela guiada por ações de sensibilidade ao toque.



mundo, os *smartphones* seriam aqueles “que possuem um sistema operacional de um terceiro [...] e também definidos pela habilidade de rodar *softwares* de terceiros, tipicamente conhecidos como *apps*” (LEE, 2010, tradução nossa, documento não paginado) (COUTINHO, 2014, p.19).

Conforme dados da 28ª Pesquisa Anual do Uso de Tecnologia da Informação (2017), realizada pela Escola de Administração de Empresas de São Paulo, da Fundação Getúlio Vargas de São Paulo (FGV-SP), quatro em cinco habitantes brasileiros possui computador em uso no Brasil, o que representa cerca de 80% (oitenta por cento) da população. Ademais, os dados apontam que, desde o ano de 1988 (início do estudo), o número vem crescendo progressivamente. Também apresenta perspectiva de crescimento até 2020, com projeção que o total de computadores em uso no Brasil iguale ou ultrapasse o número de habitantes.

A mesma pesquisa indica que, em maio de 2017, 110% (cento e dez por cento) dos habitantes brasileiros possuem televisores e que 138% (cento e trinta e oito por cento) possuem telefones. Relativamente aos celulares inteligentes, dispositivos portáteis móveis e conectáveis à internet e em uso no Brasil, hoje o número corresponde a um por habitante, também com tendência a se elevar nos próximos anos.

Tudo isso indica que a realidade social e tecnologia estão imbricadas e que, ainda, alteram-se com o avanço dos mais variados ramos atrelados ao desenvolvimento e à criação de novas tecnologias. Deste modo, se a realidade montada há poucas décadas era a da valorização de televisores, nos últimos anos e na atualidade já é outra: a da vinculação aos telefones inteligentes e individuais. Como demonstrou a pesquisa referida acima, o número de um telefone inteligente ativo por brasileiro é bastante elevado.

Da mesma forma, os dados servem como sinal pela necessidade de modificações na nossa vida cotidiana. Desde às facilidades ofertadas através de aplicativos até, em muitos casos, a necessidade de limitação do uso dos eletrônicos no ambiente laboral, os dados demonstram que, efetivamente, a sociedade brasileira atual deve ser pensada a partir destas inovações. A respeito do tema, em particular no ambiente de trabalho, uma análise sobre o impacto tecnológico se faz necessário, como será melhor explanado no tópico a seguir.

## 2.2 Modernização no trabalho

No âmbito da economia, a globalização provocou uma série de mudanças, tais como o aumento da competitividade entre as organizações e a demanda por trabalhadores cada vez mais dedicados à vida laboral. Ademais, as tecnologias causaram transformações irreversíveis nas relações de trabalho e nas funções a serem desempenhadas pelos trabalhadores. Como um todo, em muito auxiliaram e seguem auxiliando os trabalhadores em diversas facetas, tal como através do desenvolvimento de maquinário e de softwares facilitadores às atividades, desde as mais básicas.

Quanto ao avanço planetário da globalização, Pastore (2006, p. 266) resgata que, em 2003, o Diretor Geral da Organização Internacional do Trabalho (OIT) à época solicitou sugestões aos brasileiros para o grupo de trabalho que trata de questões atinentes às dimensões sociais da globalização na entidade. Para tanto, realizou-se um evento em Brasília, que contou com a presença tanto de representantes dos trabalhadores como dos empresários, do governo, de acadêmicos e de organizações não-governamentais. Espaço para debate como esse não foi a primeira ocorrência, muito menos há de ser a última. Entretanto, há que se destacar uma questão de suma importância levantada no referido evento, e que hoje é muito clara: “houve um reconhecimento geral de que a globalização não pode ser estancada” (PASTORE, 2006, p. 266).

Recentemente, inclusive, no início de maio de 2017, ocorreu no Rio de Janeiro o “4º Diálogo Nacional sobre o Futuro do Trabalho”, com o intuito de debater o intenso processo de mudanças pelo qual perpassa o mundo do trabalho, com organização do escritório brasileiro da OIT (OIT, 2017). Na mesma linha, no final no mês de maio, a nível de América Latina, mais precisamente em Santiago do Chile, ocorreu a “Conferência Regional para as Américas”, também de iniciativa da OIT, e com o intuito de debater “O Futuro do Trabalho que nós queremos”.

Todas as informações corroboram com o entendimento segundo o qual é necessário se pensar nas questões entrelaçadas ao trabalho na modernidade e que são marcadas por um dinamismo não presenciado até então. Em meio a tudo referido, a complexidade do universo do trabalho não para de aumentar, como bem sustenta

Goldfinger (2001, p. 127). O mesmo autor, em sequência, destaca que “A obsolescência dos ofícios acelera-se, sobretudo no domínio da tecnologia” (GOLDFINGER, 2001, p. 127). A todo momento, nos mais variados ramos, emergem novas modalidades de emprego em reflexo às demandas colocadas pelas transformações globais.

Sobre as transformações necessárias nas organizações, pela inserção de novas tecnologias de informação e de comunicação (NTIC), Moreira (2012) retrata:

Desta forma, o uso destas NTIC pelas empresas não só está a modificar substancialmente a sua estrutura, mas também a determinar processos de reestruturação, provocando uma modificação significativa do comportamento quotidiano dos trabalhadores no próprio local de trabalho, sendo bastante difícil imagina actualmente as empresas sem esta ligação à *Internet* na medida em que ela se tornou um instrumento estratégico para a sua esmagadora maioria pois torna-se essencial para poderem competir num mercado cada vez mais competitivo e global em que constantemente surgem novas tecnologias num crescente *Admirável Mundo Novo do Trabalho*. (MOREIRA, 2012, p. 23-24)

Nesse passo, diante de todas as informações apresentadas, fica evidente que, em decorrência das mutações tecnológicas, assim como as relações humanas como um todo, as relações de trabalho e as atividades dos trabalhadores alteram-se constantemente nas organizações. Deste modo, de acordo com Pochmann (2011, para. 3), “constata-se hoje a adoção crescente dos métodos patronais que levam à intensificação e extensão da jornada de trabalho, por meio do atendimento das novas demandas informacionais (por telefone celular, computador, internet etc.)”.

Embora as transferências internacionais de tecnologia venham ocorrendo há muito tempo, a escala e o impacto de tais atividades aceleraram-se enormemente durante mais ou menos os últimos 150 anos. A Revolução Industrial, iniciada na Grã-Bretanha no último terço do século XVIII, fora centrada num arsenal em rápida expansão de novas tecnologias, envolvendo novas fontes de energia, novas técnicas de metalurgia e de fabricação de máquinas, e novos meios de transporte. Essas novas tecnologias, quando organizadas e administradas com sucesso, geram imensos avanços da produtividade, os quais transformaram a vida de todos os participantes desse processo. (ROSENBERG, 2006, p. 364-365).

A modernidade, portanto, é facilmente caracterizada pela vida balizada nas relações cibernéticas, atolada de informações e de inovações no âmbito da tecnologia, que se renovam diariamente. Além de irrefreáveis, as mudanças são irreversíveis, na visão de Faria (1992, p. 19), na medida em que decorrem “da superação das

contradições inerentes ao próprio processo de acumulação. Trata-se de uma exigência da dinâmica capitalista, cuja base é a valorização do capital” (FARIA, 1992, p. 19).

Assim sendo, a internet e todas as tecnologias lançadas constantemente à sociedade atual foram capazes de modificar por completo e para sempre as relações humanas, comerciais e industriais. Deste modo, as fortes alterações na sociedade contemporânea são sentidas em razão de um importante período de transição histórica pelo qual atravessamos, frisando que tais mudanças que nos afetam não estão delimitadas a nenhuma área do globo, estendendo-se por quase toda parte.

Tal como no âmbito das relações comerciais, as relações de trabalho também sofreram impacto e significativas mudanças decorrentes do processo de globalização. As tecnologias relacionadas à informação e às telecomunicações são hoje realidade nos mais variados ambientes de trabalho. Ademais, a “incorporação da ciência e tecnologia no processo produtivo constitui uma força-chave para o desenvolvimento das sociedades modernas” (PASTORE, 1974, p. 67).

Além de terem sido incorporadas nos processos produtivos, as tecnologias, em particular as tecnologias da informação, provocaram modificações nas formas de controle de trabalho, tudo em decorrência do novo paradigma tecnológico que se firmou. É neste sentido que foram capazes de ocasionar o que Grisci (2008, p. 3) denomina como o “surgimento de modos sutis de controle”. Tais práticas, associadas à noção de trabalho imaterial, como a mesma autora coloca, “vêm colaborando para que a gestão demande aos trabalhadores uma mobilização subjetiva sem precedentes” (GRISCI, 2008, p.3).

A noção de trabalho imaterial destacada corresponde àquela que concede liberdade aos trabalhadores sem a existência de um controle direto e de uma mensuração ou delimitação exata. Isto posto, as tecnologias fazem esse papel na atualidade: muitas vezes concede-se ao trabalhador uma liberdade para desenvolver suas atividades, até mesmo uma flexibilidade de horário, uma noção de autocontrole, mas, ao mesmo tempo, exige-se que o trabalhador se mantenha conectado de alguma maneira, mantendo um certo vínculo com sua organização, mesmo que fictício.

O trabalho imaterial anuncia liberdades ampliadas pela diminuição da alienação do trabalho e das fronteiras e dos meios de confinamento, uma vez que passa a ressaltar características como iniciativa,

inteligência, cooperação, domínio do processo, tomada de decisão, envolvimento afetivo e diálogo com os clientes. Mas também anuncia outras formas de controle e servidão que extrapolam as previsões das antigas formas de poder. (GRISCI, 2008, p. 5)

Portanto, as tecnologias geram uma espécie de controle que muitas vezes pode ser denominado invisível. Através da concessão de uma aparente liberdade às atividades laborais, estabelece-se uma nova forma de controle, juntamente às novas formas de relações de comunicação. Disso emerge o que autores como Lyon (apud GRISCI, 2008, p. 6) nomeiam como “panóptico eletrônico, superpanóptico e olho eletrônico para repensar o panóptico<sup>3</sup>”, modelos explicativos aos atuais modos de controle relacionados ao novo paradigma tecnológico, num redirecionamento que se aproximaria do sinóptico (GRISCI, 2008, p. 6).

Deste modo, ao passo que são importantes a auxiliar os serviços e processos produtivos, também podem ser prejudiciais pois, para além de melhorias, os avanços da modernidade acarretam uma série de problemas e limitações aos trabalhadores. Um exemplo clássico é a troca da mão de obra humana pela mecânica. Outro problema aos trabalhadores são os acidentes de trabalho que acontecem por carência de treinamento específico para manuseio de certas máquinas. Ainda, o uso excessivo de computadores gera patologias oculares e ergonômicas, entre diversos outros infindáveis impactos negativos, de alcance que sequer podem ser mensuráveis.

Por conseguinte, é consenso entre diversos estudiosos que os avanços tecnológicos podem tanto trazer resultados positivos como negativos para o desenvolvimento das relações de trabalho. Augusto et al (2008, p. 57) destacam que, ao passo que “otimizam o funcionamento dos processos e da infraestrutura da organização, bem como criam novas oportunidades de emprego, sob outra perspectiva”, as novidades em sede tecnológica eliminam postos de trabalho e distanciam o trabalhador do entendimento do processo como um todo.

Na visão de Pastore (2005),

A introdução de novas tecnologias que implicam em maior pressão no trabalho tem de ser acompanhada de re-arranjos nas formas de

---

<sup>3</sup> Apenas a fim de esclarecimento teórico, a ideia de Panóptico de Bentham, resgatada por Foucault, na visão de Zimmer (2009, p. 30): “além de proporcionar ao vigilante, em última instância, uma espécie de onisciência divina (LYON, 1993), automatiza e desindividualiza o poder (FOUCAULT, 2004b). Por meio dele, a vigilância não é mais exercida de forma direta ou por pessoa conhecida e identificada: assim como na torre pode estar um guarda, qualquer um pode ali estar e exercer esse papel. A força do Panóptico não reside na sujeição física e direta, mas numa “relação fictícia”.”

trabalhar, de novos estímulos e gratificação (pecuniária e não pecuniária).

Jornadas flexíveis, rotação no trabalho, intercalação de dias de descanso, sistemas de premiação e valorização, envolvimento familiar, férias ajustadas às necessidades dos trabalhadores e outras medidas desse tipo têm sido mais eficazes para reduzir a pressão geral e o stress criados pela alta velocidade no trabalho.

Tais constatações evidenciam que muitas organizações já possuem consciência dos impactos que as tecnologias acarretam aos trabalhadores, e, de modo a amenizar ou evitar os prejuízos, adotam uma série de medidas. Ocorre que não basta dispor das melhores inovações tecnológicas para o desempenho laboral, é necessário também identificar os reflexos da aplicação da modernização.

No que diz respeito às inovações tecnológicas, a literatura sobre o tema (GREEN, 2004a; GREEN; MCINTOSH, 2001; PORTER, 2001; HEWLETT; LUCE, 2006) ressalta que a vinculação a sistemas de comunicação modernos deixaria os trabalhadores à disposição das empresas, que esperam capacidade de resposta e de resolução de problemas instantâneas, mesmo quando o trabalhador está em seu período de descanso. O uso de tais tecnologias diluiria as fronteiras entre o tempo de trabalho e de não trabalho, o que poderia gerar conflitos entre o atendimento a demandas profissionais e pessoais. (CAVAZOTTE; et al, 2014, p. 17)

A partir disso, é relevante referir que os impactos na qualidade de vida variam de acordo com cada indivíduo. Cada um possui percepções diferentes e absorve os impactos da fadiga no trabalho de modo distinto. Conforme bem destaca Wisner (1994, p. 13), é certo que todas as atividades humanas, inclusive o trabalho, possuem no mínimo três aspectos fundamentais e que estão intimamente relacionados: físico, cognitivo e psíquico. Porém, a esfera psíquica é a de mais difícil identificação e muitas vezes está até oculta (WISNER, 1994, p. 14).

Neste intuito, o presente trabalho se dedica a estudar o fenômeno atual da extensão das jornadas de trabalho ocasionado pelo uso das tecnologias para o trabalho, principalmente pelos *smartphones*, capazes de manter o trabalhador conectado às suas responsabilidades laborais até nos períodos de férias e de descanso. Como uma das consequências, há que se destacar “o aumento dos níveis de stress entre os profissionais que trabalham nessas condições, que pode levar à fadiga e ao desequilíbrio entre trabalho e vida pessoal, podendo resultar em insatisfação crônica” (CAVAZOTTE; et al, 2014, p. 16).

Na mesma linha, a intensificação do trabalho

[...] está associada a problemas de saúde como fadiga crônica, mudanças na taxa cardíaca e nos níveis de hormônios, sono insuficiente, desvios no sistema cardiovascular, aumento da pressão sanguínea, *burnout*, doenças coronarianas, risco de diabetes, aumento do consumo de tabaco, café e álcool, dietas inadequadas e colesterol alto. O trabalho de longas horas dificulta a recuperação das demandas de trabalho e pode causar ainda irritabilidade e conflitos trabalho-família, ocasionando interferência negativa na vida pessoal. Ainda em relação aos efeitos adversos que o trabalho excessivo pode causar, Hulst e Beckers (2006), Green (2004) e White et al. (2003) citam problemas psicológicos, ansiedade e disfunções no sistema imunológico. (CAVAZOTTE; et al, 2014, p. 16)

Expostas as constatações e as compreensões de diversos autores quanto ao tema relacionado ao trabalho contemporâneo e a sua compatibilidade com a tecnologia, tem-se que o caso dos gestores merece estudo e atenção especial. A disseminação de tecnologias portáteis é uma realidade que vem produzindo impactos que já são identificados nos trabalhadores. São capazes de acarretar o fenômeno da extensão e da intensificação das jornadas de trabalho e podem resultar em problemas atinentes à saúde física e mental dos gerentes. Assim sendo, o estudo se faz necessário para mensurar e identificar quais são estes problemas, no caso especial de indivíduos ocupantes de cargos de gerência, que possuem maior responsabilidade inerente às atribuições de fidúcia nas organizações.

De antemão, já pode ser evidenciado que, quanto ao trabalho na conjuntura atual, em decorrência do desenvolvimento tecnológico mundial, as limitações de horário tendem a ser dificultadas. Muito disso se deve ao fato que “O trabalho perde muita da sua rigidez, torna-se mais elástico, simultaneamente mais desencarnado e mais imediato, mais dissociado e mais integrado” (GOLDFINGER, 2001, p. 139).

Em meio a todas as questões expostas, difícil se torna conseguir identificar a extensão dos impactos tecnológicos à vida humana.

[...] É preciso indicar, sem embargo, que existem problemas que afetam a vida do trabalho que estão além do seu aspecto físico imediato. A tecnologia não se constitui apenas de sua parte material. (FARIA, 1992, p. 19)

Provavelmente, a maior dificuldade ao analisar essa realidade subsiste no fato de aceitarmos essa verdade e a temos como intransponível e intrínseca ao nosso cotidiano e à nossa rotina. Sem dúvida, o advento das tecnologias e a disseminação de maquinário e de instrumentos cada vez mais revolucionários a auxiliar nas atividades produtivas e laborais trouxeram avanços jamais presenciados na história

da humanidade. É deste impulso que, nos capítulos que seguem, serão melhor estudados a questão do trabalho, seus significados, seus sentidos e as relações com as tecnologias, findando com análises práticas sobre o tema.



### 3 TRABALHO E VIDA

#### 3.1 O sentido do trabalho na vida humana

Na atual conjuntura, além das tecnologias que movem o mundo, o trabalho é visualizado como elemento essencial e indispensável na vida de um ser humano adulto. Neste sentido, há uma evidente valorização exacerbada da atividade laboral. Nas palavras de Jacques (2007, p.113), ao se referir à visão marxista sobre o tema, aponta que “Na concepção de Marx (1983), o trabalho se apresenta como condição básica para a emancipação humana e como atividade fundamental e responsável pelo processo de hominização”.

Primeiramente, ao abordar na pesquisa um tema intrínseco ao contexto de “trabalho”, demonstra-se relevante apresentar uma breve reflexão sobre esse conceito, que se relaciona com diversos âmbitos da vida humana. Portanto, de acordo com Albornoz (1994, p. 8), a palavra “trabalho”, em praticamente todas as línguas de origem europeia, possui mais de uma significação. No caso do português, especificamente, o vocábulo “labor” carrega significado em muito semelhante a “trabalho”, qual seja, “de realizar uma obra para que te expresse, que dê reconhecimento social e permaneça além da tua vida; e a de esforço rotineiro e repetitivo, sem liberdade, de resultado consumível e incômodo inevitável” (ALBORNOZ, 1994, p. 9).

Na linguagem cotidiana a palavra trabalho tem muitos significados. Embora pareça compreensível como uma das formas elementares de ação dos homens, o seu conteúdo oscila. Às vezes, carregada de emoção, lembra dor, tortura, suor do rosto, fadiga. Noutras, mais que aflição e fardo, designa a operação humana de transformação da matéria natural em objeto de cultura. É o homem em ação para sobreviver e realizar-se, criando instrumentos, e com esses, todo um novo universo cujas vinculações com a natureza, embora inegáveis, se tornam opacas. (ALBORNOZ, 1994, p. 8).

Como se identifica, trabalho pressupõe alguma forma de esforço, seja físico ou intelectual. Partindo dessa premissa e das constatações da forma como o trabalho é visualizado pela sociedade, Albornoz (1994), na mesma obra “O que é trabalho?”, apresenta constatação curiosa sobre a origem do vocábulo:

(...) em nossa língua a palavra *trabalho* se origina do latim *tripalium*, embora outras hipóteses a associem a *trapalium*. *Tripalium* era um instrumento feito de três paus aguçados, algumas vezes ainda munidos de pontas de ferro, no qual os agricultores batiam o trigo, as

espigas de milho, o linho, para rasgá-los e esfiapá-los. A maioria dos dicionários, contudo, registra *tripalium* apenas como instrumento de tortura, o que teria sido originalmente, ou se tornado depois. A *tripalium* se liga o verbo do latim vulgar *tripaliare*, que significa justamente torturar. (ALBORNOZ, 1994, p. 10).

Dos trechos acima dispostos fica nítido que, ao mesmo tempo que pode ser visualizado como meio para atingimento de satisfação social e de reconhecimento, a palavra “trabalho” carrega conotação negativa, elementos que permitem concluir que o trabalho possui sentidos positivos e sentidos negativos para a vida do indivíduo que o realiza. Ademais, o trabalho pode, em certos casos, não ter sentido para quem o realiza, mas, conforme Estelle (2001, p. 16-17), deve sempre se buscar sentido satisfatório ao trabalho, pois um trabalho que tem sentido mantém ocupado, é fonte de experiências de reações humanas satisfatórias, é moralmente aceitável, garante a segurança e a autonomia, dentre outros aspectos.

Por conseguinte, trabalho e vida são palavras imbricadas na sociedade mundial e, vide estudo realizado por Hackman e Oldham (1975), citados por Tolfo e Piccinini (2007, p. 39), um trabalho com sentido precisa ser importante, útil e legítimo para quem o realiza e apresenta três características fundamentais: a variedade das tarefas; não ser um trabalho alienante, isto é, deve oferecer a possibilidade de realizar algo do começo ao fim com resultado; e, ainda, precisa oferecer o retorno ao trabalhador sobre seu desempenho. Acerca do sentido do trabalho:

[...] o sentido do trabalho é compreendido como um componente da realidade social construída e reproduzida que interage com diferentes variáveis pessoais e sociais e influencia as ações das pessoas [...] num dado momento histórico (TOLFO; PICCININI, 2007, p. 40).

Viana e Machado (2011, p. 47) enfatizam que o trabalho é central na vida das pessoas. Assim sendo, é capaz de proporcionar ao indivíduo uma “direção à vida”, equilíbrio psíquico e, simultaneamente, uma relação subjetiva de prazer e sofrimento da pessoa com o trabalho. Porém, o trabalho com sentido negativo está associado ao sofrimento, muito decorrente da falta de autonomia, da divisão do homem e menosprezo das habilidades e necessidades humanas por parte das organizações.

Portanto, com a *psicodinâmica do trabalho*, Dejours (2004), Dejours, Abdoucheli e Jayet (2007) e Mendes (2007) procuram compreender como o trabalho preserva o equilíbrio psíquico diante das pressões no trabalho. Buscam descobrir, a partir do discurso do trabalhador, o sentido do trabalho e as estratégias defensivas suscitadas que possibilitam a transformação do sofrimento em prazer. Nessa ótica, o

trabalho sempre passará pela dimensão sofrimento/prazer e o sentido será construído pelo trabalhador de acordo com as características das tarefas realizadas, a organização do trabalho e seus modos de subjetivação. Então, o trabalho pode ser uma forma de descarga psíquica para o sujeito e a maneira como ele irá lidar com o impasse psíquico gerado definirá se a vivência permanecerá como sofrimento ou se transformará em prazer. (VIANA; MACHADO, 2011, p. 48-49)

A temática do trabalho e seu sentido na vida humana é recorrente em estudos realizados por diversos autores, em variadas áreas, seja na psicologia, no direito, na administração, na medicina. Apesar disso, os autores convergem ao sustentar que o trabalho não só pode ter como possui significados negativos, mas diante desses devem prevalecer os sentidos positivos, atrelados à satisfação do indivíduo, à sua realização e, principalmente, à qualidade de vida e à saúde física e psíquica.

Ademais, inegável que preocupações quanto à relação entre o homem e o trabalho suscitam estudos no campo da ergologia. A noção clássica de ergonomia considera o duplo critério: o da saúde dos trabalhadores e o da eficácia econômica, “sobre o qual exige a construção de compromissos que são influenciados por diversos fatores externos” (PIZO; MENEGON, 2010). Atrelado a isso, o presente estudo em muito se relaciona com a área de estudo da ergologia, haja vista que, de acordo com Hubault (2004, p. 106), esta possui a:

[...] missão de aprofundar a compreensão da relação entre o que o homem vive no trabalho e pelo seu trabalho, o que ele faz, com o que a empresa compreende disso, o que ela faz disto, ainda mais, o que ela espera disto, o que ela quer fazer disto [...]. (HUBAULT, 2004, p. 106)

Portanto, a relação entre o trabalho e o ser humano que o desempenha é fundamental. A preocupação com a saúde do trabalhador deve ser primária nas organizações, pois os resultados dependem diretamente da maneira como o indivíduo se associa ao ambiente laboral e da forma como é cobrado e estimulado. Deste modo, para além do local de prestação das atividades, o trabalhador necessita dispor de qualidade de vida, de tempo para lazer e para cuidados com a sua saúde, tema que merece melhor estudo e aprofundamento, a ser focado no caso dos gestores.

### 3.2 O fenômeno da extensão das jornadas de trabalho

Dejours (2008, p. 64), que desenvolveu as clínicas de trabalho, ao tratar da avaliação pelo tempo de trabalho, aponta que é muito difícil mensurar a quantidade de horas que o trabalhador se dedica por dia às suas responsabilidades laborais. Assim ocorre porque há inúmeros fatores que fazem com que seu trabalho se prolongue e extrapole a jornada normal: seja no deslocamento de ida e volta ao trabalho, reuniões. Seja no período que o trabalhador está em casa, mas pensando sobre questões de trabalho. Seja no período de descanso que o trabalhador se presta a responder e-mails de trabalho, a atender ligações.

Com o desenvolvimento das atividades de serviços, os métodos de avaliação pelo tempo de trabalho tornaram-se também totalmente inadaptados. Pesquisas mostram claramente que o empenho da subjetividade ultrapassa, e muito, o tempo que é contabilizado como tempo de trabalho. Um técnico comercial, encarregado das relações com a clientela, só obtém bons resultados caso aceite permanecer constantemente envolvido com o trabalho para ser melhor que a concorrência. O tempo de deslocamento, bem como os fins de semana e feriados, não devem interromper a mobilização subjetiva do agente. (...) O trabalho também é realizado quando você dorme e sonha. Se você não sonha com o trabalho, é um mau trabalhador. Assim, devido a essa evolução do trabalho em direção às atividades de serviços, os métodos de avaliação do trabalho pela sua duração ou pelos desempenhos perderam sua pertinência. (DEJOURS, 2008, p. 64-65.)

O mesmo autor acrescenta que:

A articulação entre a avaliação individualizada e as tecnologias informatizadas que permitem a rastreabilidade leva muitos trabalhadores a perder totalmente a possibilidade de controlar o acréscimo de sua carga de trabalho, e por causa disso adoecem. (GOLLAC, M.;VOLKOFF, S., 1996) (DEJOURS, 2008, p. 81)

O maior problema é quando as tecnologias se apresentam como limitadoras à qualidade de vida dos trabalhadores fora das jornadas de trabalho. Neste sentido, discorre Williamson (2003), citado por Pastore (2005) em trabalho apresentado no Ciclo de Estudos de Direito do Trabalho, em Angra dos Reis (Rio de Janeiro):

As novas tecnologias da informação aumentaram a pressão por um contínuo estado de atenção por parte dos trabalhadores. Os trabalhadores podem ser contatados por meio de telefones fixos, telefones celulares, sistemas de alto-falantes, rádios transmissores, câmeras e e-mails. A impossibilidade de escapar desses controles tem sido relatada por muitos trabalhadores como fontes de ansiedade, stress e depressão (Williamson, 2003). (PASTORE, 2005)

Em sequência, Pastore (2005) ainda destaca que as tecnologias podem produzir efeitos diferenciados em razão do ambiente institucional. A mudança do valor do trabalho, na sociedade contemporânea, dificulta a dissociação do trabalho da vida pessoal dos trabalhadores.

Deste modo, a supervalorização do trabalho é um elemento que muitos trabalhadores pregam ao se dedicarem a jornadas que se estendem para a vida pessoal. Não raras vezes estes pecam ao não saber os limites dos novos recursos, ou seja, até que ponto tecnologias como os *smartphones* devem ser utilizadas sem comprometer a qualidade de vida pessoal. Quanto ao aspecto da interdependência tecnológica, Ferreira (2006, p. 20) ressalta que muitas vezes o trabalhador não percebe as consequências que assume com o uso das tecnologias aliadas ao trabalho, nem mesmo são discutidos os avanços na tecnologia, fazendo com que o trabalhador tenha que se adequar aos novos usos.

Nesta senda, com o intuito de reflexão, alguns questionamentos podem ser realizados, tais como: Como um médico deixa de pensar em um paciente doente quando sai do hospital? Como uma professora não vai extrapolar seu período de preparação de aulas com pesquisa, correção de trabalhos e provas, também respondendo a e-mails de alunos? Como um psicólogo não vai se lembrar, quando deitar no travesseiro para dormir, de algum relato alarmante dado por um paciente seu? Como um gerente foge de ficar pensando em soluções para problemas que surgem na empresa?

Todas estas indagações demonstram a complexidade no sistema atual de trabalho e de relações humanas nas quais estamos inseridos. Em detrimento de medições, o trabalho deve ser julgado para que possa ser efetivamente avaliado e analisado. É justamente sobre isso que Dejours (2008) se refere:

[...] Julgar ou medir? Toda a ambiguidade da noção de avaliação resulta da distância entre julgamento e medição. Avaliar o trabalho consiste em julgar o resultado de um trabalho ou em medi-lo? Esses dois termos são profundamente diferentes, pois não remetem, em absoluto, aos mesmos procedimentos. Julgar é formular uma opinião, um ponto de vista, um parecer, uma ideia ou uma apreciação a respeito do resultado de um trabalho. Medir é determinar o valor de certas grandezas, por comparação com uma grandeza constante da mesma espécie, usada como padrão ou unidade. Como não sabemos medir o trabalho, só nos resta julgá-lo. (...) (DEJOURS, 2008, p. 89-90).

Relativamente à unidade de tempo, que marcava os trabalhos no período industrial, Goldfinger destaca:

A unidade do *tempo*: o mundo do trabalho já não avança no ritmo regular de oito horas por dia, cinco dias por semana, com uma intensidade igual. Aparecem novos ritmos muito variados: o ritmo trepidante dos mercados financeiros, em movimento perpétuo, o ritmo desigual dos ofícios do espectáculo em que períodos de atividade intensa se alternam com fases de espera e de inactividade, o ritmo entrecortado da produção de fluxo distendido em que as matérias-primas e os bens intermédios são entregues apenas alguns momentos antes da montagem dos produtos finais. É, segundo a expressão de Bernard Bruhnes, o tempo do <<trabalhador em ziguezague>>. (GOLDFINGER, 2001, p. 133).

O novo trabalho estilhaça a unidade do *espaço*. Abandona os locais que lhe são consagrados, fábricas, escritórios, armazéns e lojas. É a escalada do teletrabalho, que diz prioritariamente respeito aos ofícios e as empresas em que a informação é matéria-prima: as sociedades de software ou de telecomunicações não se limita ao trabalho em casa, no qual é frequentemente assimilado. Graças ao telefone e ao computador, podemos doravante trabalhar em todo o lado, no hotel ou em qualquer outro local que disponha de um telefone e de um modem. O telemóvel estende ainda mais o seu domínio; doravante nem a rua, nem a praia, nem o restaurante lhe podem escapar. (GOLDFINGER, 2001, p. 134).

A implementação do trabalho móvel, através do uso de eletrônicos portáteis, também propicia o fenómeno da “onipresença do trabalho” na vida humana. A qualquer hora do dia, independentemente do lugar, um indivíduo pode se comunicar e acessar dados de modo simultâneo, mesmo que em outra extremidade do globo. Junto a isso, com os *smartphones* pode carregar o trabalho para qualquer espaço, permitindo a presença do trabalho em sua vida a todo instante, até mesmo naqueles períodos que poderia/deveria usufruir ao lazer e a sua vida pessoal.

Não que seja fácil dissociar a vida de trabalho da vida pessoal, pois estas muitas vezes estão imbricadas, mas é importante que se estabeleça um limite e um tempo destinado a cada uma das referidas “vidas”. Além de patologias das mais diversas, a constante ligação às tarefas prejudica as relações pessoais, de ordem social e familiar, dos trabalhadores que se dispõem e se doam por completo às atividades profissionais. Tal fato acarreta uma série de malefícios ao trabalhador, tal como elevado estresse e dificuldade de dissociação do trabalho da vida privada e do lazer, muito em razão das tecnologias que o mantém constantemente conectado.

Assim, partindo de uma análise da realidade brasileira de muitas organizações, o prolongamento e a intensificação das jornadas de trabalho é um assunto latente e que desperta interesse e vontade de investigação e estudo de modo mais aprofundado. Muito ligado ao fomento das tecnologias, a disposição do trabalhador a suas atividades laborais, mesmo quando fora do ambiente de trabalho, pode se apresentar como um problema de extensão das jornadas para o período originariamente reservado ao descanso.

Deste modo, os indivíduos que exercem cargos de gerência sofrem os impactos dessas alterações tecnológicas e sociais que se entranharam no ambiente laboral. Trabalhadores deste nível ocupam posições de maior responsabilidade nas empresas. Além disso, têm as jornadas de trabalho intensificadas em virtude do maior volume de trabalho e mais extensas pela disposição às organizações mesmo fora do ambiente laboral, como será melhor verificado nos casos reais analisados no capítulo que segue.

#### 4 METODOLOGIA: OS CAMINHOS PERCORRIDOS

As entrevistas foram realizadas com o intuito principal de identificar o impacto que as tecnologias, principalmente os *smartphones*, causam na vida privada dos gestores, quando fora do ambiente de trabalho. Ainda, se busca identificar se há problemas decorrentes de saúde, de relações interpessoais, de estresse, entre outros, tudo atrelado às inovações de ordem tecnológica.

Para tanto, foram entrevistados cinco gestores - indivíduos que ocupam posições de trabalho com alto grau de exigência e dedicação -, através de uma entrevista semiestruturada realizada de modo idêntico a todos (conforme modelo em Anexo). Destaca-se que os entrevistados ocupam cargos em áreas bem distintas: uma na área social de risco de deslizamentos, um no comércio eletrônico de facas, um com publicidade e marketing *online*, um com gerenciamento de negócios de comércio físico, uma com gestão na área médica. Cada perfil será melhor descrito no próximo tópico do presente estudo.

Por conseguinte, os dados obtidos são bem variados e extensos, considerando a proximidade do tema com a realidade dos entrevistados. Provavelmente em razão disso, sentiram-se todos muito à vontade para expor suas rotinas e para refletir sobre o uso que fazem das tecnologias e o quanto estas são capazes de causar um fenômeno que denomino como “extensão das jornadas de trabalho”. Ademais, duas das entrevistas foram pessoais, enquanto as três demais ocorreram por conversa de vídeo em plataforma online.

Sobre à escolha dos cinco entrevistados, foram todos selecionados por indicação de pessoas próximas. A opção ocorreu especialmente por utilizarem tecnologias digitais de trabalho, em destaque os telefones inteligentes, mesmo fora do horário de trabalho normal e contratualmente previsto. Assim sendo, somente foram entrevistados indivíduos que previamente já se sabia que faziam uso de algum meio de acesso digital para o trabalho, fora de suas jornadas habituais no ambiente físico laboral. Isto posto, mesmo que de modo eventual, os entrevistados demonstraram e explicitaram a necessidade de se manterem conectados mesmo fora de suas jornadas, nos períodos reservados ao descanso, ocasionando a extensão das jornadas laborais.



Posteriormente, o conteúdo extraído das entrevistas foi analisado para identificar as informações comuns a serem agrupadas e extraídas de cada entrevista. A partir desta etapa, ocorreu a análise dos dados, através da interpretação e do aproveitamento das informações mais relevantes para o estudo, também denominada como análise de conteúdo das entrevistas.

Quanto à modalidade escolhida, importante referir que uma forte virtude das pesquisas qualitativas é a possibilidade de enfatizar os pontos de vista dos sujeitos (FLICK, 2009, p. 40), deixando de lado meras análises generalizadas, que muito ocorrem em pesquisas quantitativas. Flick (2009, p. 42) também ressalta que muitos autores defendem a superioridade da pesquisa qualitativa sobre a pesquisa quantitativa em virtude da “apropriabilidade à questão em estudo”, ou seja, muitas vezes enseja pesquisas mais verídicas, mas tudo depende muito do tema e do objeto de selecionado para estudo.

Como modalidade de pesquisa qualitativa, a escolha foi pela realização de entrevistas semiestruturadas, também denominadas semi-diretivas, dita “entrevista semi-padrozinada” por Flick (2009, p. 149), entre outras nomenclaturas. Bardin (2011, p. 94) ressalta que em entrevistas semi-diretivas, tal como as aplicadas, as respostas devem sempre ser registradas integralmente de forma transcrita, incluindo, além da fala, expressões do entrevistado, silêncios, risos, manifestações do entrevistador, entre outros. Portanto, nas anotações finais é importante o detalhamento das entrevistas, para posterior análise mais legítima.

Todos entrevistados foram previamente informados que as identidades seriam mantidas no mais rigoroso sigilo, sendo omitidas as informações que permitissem identificá-los. Para tanto, a participação voluntária de cada contribuinte foi registrada através de gravação e devidamente autorizada e registrada em “Termo de Consentimento Livre e Esclarecido” previamente assinado, contendo informações básicas sobre a pesquisa, bem como acerca da condição de entrevistado. Em um segundo momento, todas as gravações foram transcritas em sua literalidade para citações de fala e análise de conteúdo dos dados.

Na sequência do estudo, portanto, o foco dá-se na apresentação dos perfis entrevistados, uma ampla análise sobre suas rotinas, relacionada com o uso das tecnologias. Juntamente a isso, no tópico que prossegue à exposição dos voluntários entrevistados e à escolha dos nomes simbólicos escolhidos para referi-los, a opção

foi pela divisão dos dados coletados em certas categorias. A referida divisão se mostrou pertinente para possibilitar uma análise de conteúdo mais aprofundada e que correlaciona o estudo empírico com os referenciais teóricos já apresentados no trabalho. Neste ponto também se mostrou necessária a complementação com outros referenciais relevantes e atinentes a cada agrupamento efetuado.

#### 4.1 Perfis entrevistados

O quadro abaixo representa uma síntese das principais características dos entrevistados, como sexo, cargo que ocupam, grau de escolaridade, setor (público ou privado) e área de atuação. Considerando que as informações obtidas são confidenciais, bem como preservadas as identidades dos entrevistados, estes são representados por números no quadro (primeira coluna). Na descrição pessoal de cada um, ainda receberão “nomes” para melhor identificação.

Segue abaixo o referido quadro desenvolvido sobre os perfis, a guiar as análises posteriores:

#### QUADRO 1 - Características gerais de perfil dos entrevistados

ENTREVISTADO	SEXO	CARGO	GRAU DE ESCOLARIDADE	SETOR PÚBLICO/ PRIVADO	ÁREA DE ATUAÇÃO
<u>1 - Psicóloga</u>	Feminino	Diretora	Superior completo (Psicologia)	Público	Social e ambiental - risco
<u>2 - Gaudério Nato</u>	Masculino	Diretor	Superior completo (Administração)	Privado	Varejo de facas artesanais
<u>3 - Publicitário</u>	Masculino	Diretor	Superior completo (Administração)	Privado	Publicidade e marketing
<u>4 - Empreendedor</u>	Masculino	Diretor (3)	Superior completo (Administração)	Privado	Comércio de produtos
<u>5 - Médica</u>	Feminino	Gerente (3)	Superior completo (Medicina)	Público e privado	Saúde

Fonte: elaboração própria.

Dentre os entrevistados selecionados para a pesquisa, há duas mulheres e três homens, com idade média de trinta anos, sendo o Entrevistado 2 o com idade mais elevada, com mais de sessenta anos, mas extremamente “íntimo” das tecnologias. Quanto às áreas de atuação, melhor irá se verificar nas descrições abaixo de cada um dos cinco entrevistados. Importante destacar, já de início, que todos os entrevistados possuem formação em curso superior.

#### *4.1.1 Entrevistada 1: a Psicóloga*

Entrevistada por conversa de vídeo no computador, a primeira pessoa entrevistada é do sexo feminino e possui formação como psicóloga. Atualmente, trabalha na diretoria de área de risco de um órgão da Prefeitura Municipal de Belo Horizonte, que cuida da urbanização e da habitação de vilas e favelas. Embora atrelada à administração pública, não é servidora pública, mas, sim, empregada terceirizada do órgão.

Em decorrência da posição que ocupa, como “chefe” em um órgão municipal, realiza plantões periódicos. Suas atividades laborais conectadas a questões sociais e vinculadas ao risco geológico e hidrológico de deslizamento em função das chuvas, principalmente em determinadas épocas do ano. Por isso, não só os plantões contribuem com a sua sobrecarga de trabalho atual, mas também o trabalho de mobilização que deve realizar diretamente com as comunidades nas quais atua.

Seu trabalho é diretamente com a comunidade. Somente atua em vilas. Quando acionada, tem que lidar com a remoção de famílias de áreas com risco de deslizamento, muitas vezes com urgência e de modo imediato. Além da remoção física, tem que lidar com o convencimento dessas famílias das regiões de perigo ambiental. Portanto, é um trabalho realizado vinculado à Defesa Civil e com atuação de engenheiros, geólogos, psicólogos e demais técnicos, uma equipe completa.

Periodicamente trabalha com reuniões diretamente com as comunidades, alertando sobre os riscos e possuem seu contato para lidar e avisar sobre qualquer ocorrência que necessite de seu auxílio. Assim sendo, a Entrevistada 1 tem trabalho ligado às tecnologias cuja intensidade varia muito em função do período estacional do ano, essencialmente em função dos níveis de chuva: de outubro a março, as chuvas

são mais intensas e os riscos de desastres geológicos como os deslizamentos de terra são mais elevados.

#### 4.1.2 Entrevistado 2: o Gaudério nato

A entrevista foi realizada pessoalmente, no local de trabalho do entrevistado. De primeiro plano, importante referir que o Entrevistado 2 trabalha e reside no mesmo endereço, no Município de Porto Alegre. Seu escritório fica no andar de cima da construção e seu domicílio no andar inferior. Em razão disso, já é possível aferir algumas questões: o entrevistado encontra sérias dificuldades em diferenciar o tempo de descanso e o tempo de trabalho. Muitas vezes trabalha até altas horas da madrugada e dorme poucas horas, estando em constante contato com o trabalho, sequer dispondo de tempo para se alimentar corretamente, usufruir de atividades de lazer ou se exercitar.

Dissociação entre trabalho e residência é algo que possivelmente não ocorre no caso deste trabalhador, que atua diretamente online. Como proprietário de uma empresa de comércio eletrônico de facas, o Entrevistado 2 é um gaúcho nato, pois quando fala utiliza muitos termos gaúchos e faz questão de exaltar sua cultura, que diz também aplicar no trato informal que preconiza ter com seus clientes.

Deste modo, a atividade do especialista em facas é comercializar facas, exclusivamente pela internet. Uma infinidade de facas, destaque-se, sobre as quais houve oportunidade de conhecer ao vivo. Sequer imaginava-se tamanha variedade de facas, que alteram em espessura, tamanho, material e valores, de menos de cem reais até mais de três mil reais. Há facas para cortes e usos dos mais diversos, assim como há facas para colecionadores exigentes.

Dentre as questões identificadas na entrevista, ficou claro que o Entrevistado 2 preza pela proximidade e atendimento diferenciado com clientes em seu *e-commerce*. Assim sendo, para os clientes mais fiéis disponibiliza seu telefone pessoal para contato e, no caso de seus produtos, dá garantia vitalícia – desde que o uso seja adequado. Inclusive, afia as facas adquiridas de modo gratuito, bastando o envio da mercadoria a ser reparada.

#### 4.1.3 Entrevistado 3: o Publicitário

Apesar de ter formação superior em Administração, o Entrevistado 3 é um publicitário nato. Do sexo masculino, paulista, mas residente em Porto Alegre, lida diretamente com atendimento ao cliente na área de marketing e publicidade. Juntamente a isso, cuida da direção da agência de publicidade na qual é sócio. Além de desempenhar outras atividades, seu trabalho, hoje, está em muito atrelado ao marketing digital, ao desenvolvimento de sites e à publicidade em redes sociais, maiores demandas da atualidade.

Em entrevista realizada pessoalmente, em meio à apertada agenda, logo após o intervalo para almoço, o Entrevistado 3 demonstrou dominar e ter muita afeição por seu trabalho. Muito ciente das responsabilidades decorrentes da posição que ocupa na empresa, demonstra saber lidar com as adversidades que se apresentam no desenrolar das atividades diárias da agência, até mesmo fora do local e do horário de trabalho.

Em especial através do seu celular pessoal, responde questionamentos de clientes até mesmo em seu período de descanso. Quando necessário, acessa seu computador em casa para reparar alguma publicação, para enviar algum material ou para trabalhar em campanhas publicitárias maiores.

Mesmo com a vida agitada e uma jornada de trabalho pesada, com muitas reuniões e trabalho direto com as tecnologias, por computador e também no smartphone, o Publicitário diz amar o que faz. Ademais, é ciente que a sua carga de trabalho, muitas vezes estendida, diminui a sua disponibilidade para questões da vida pessoal como tempo para dispor com amigos, com a família e para praticar exercícios físicos.

Por outro lado, demonstra que gosta é de se ocupar. Neste sentido, destaca que “quanto mais coisa se faz, mais tempo dá para fazer as coisas. Quanto menos coisa se faz, menos tempo se tem para fazer as coisas”. Para o mesmo entrevistado, as tecnologias são indispensáveis para seu trabalho, que é quase cem por cento realizado através do uso de tecnologias. Em virtude disso, diz que deseja, cada vez mais, implantar as facilidades tecnológicas a seu favor, para, num futuro próximo, ter que ficar menos presente no ambiente de trabalho. Para o Entrevistado 3, perfeito seria um trabalho que pudesse ser realizado de qualquer lugar no mundo, viajando.

#### *4.1.4 Entrevistado 4: o Empreendedor*

Através de contato por plataforma online, o Entrevistado 4, que é homem e formado em Administração, exerce atualmente três atividades - daí porque foi colocada a referência "(3)" após seu cargo na tabela acima. Hoje, aponta trabalhar 1/3 em cada lugar: 1) 33% em um comércio de produtos importados na fronteira, 2) 33% na gestão agropecuária de uma fazenda e 3) 33% na gestão de dois supermercados. As três atividades são desenvolvidas na cidade de Santana do Livramento, mesmo local que o entrevistado reside.

Os locais de trabalho, apesar de serem três, são próximos do domicílio do entrevistado que denominei como "empreendedor", o que abrevia períodos de deslocamento. O que fica mais distante é a fazenda, até a qual o Entrevistado 4 diz levar apenas quinze minutos de carro.

Responder a e-mails, a mensagens em aplicativos e atender ligações, tudo fora do horário de trabalho, são tarefas comuns do referido entrevistado. Conforme relato, está conectado ao trabalho todos os dias, inclusive nos finais de semana, também atendendo a problemas de madrugada, quando acionado. Deste modo, considera que as tecnologias afetam diretamente sua vida pessoal. Gostaria de ter mais tempo, de ter uma certa limitação, porque muitas das coisas que chegam para serem resolvidas fora do horário não têm necessidade, pois não são de extrema urgência.

#### *4.1.5 Entrevistada 5: a Médica*

Entrevistada por conversa de vídeo online, a Entrevistada 5 é mulher, médica e sua formação é na área de família e comunidade e também em gestão. Atualmente, relatou trabalhar em três lugares distintos relacionados à medicina. Portanto, trabalha principalmente com gestão. Um dos empregos é como gerente médica numa empresa rede de laboratórios, que trabalha com exame de imagem e assistência na área da saúde. Outro emprego é como coordenadora médica de um complexo hospitalar, que é formado por um hospital, uma maternidade e um pronto-socorro. Além disso, ainda trabalha como avaliadora de um instituto de pesquisa que exige que viagem ao menos

uma vez por mês para um hospital do Brasil para poder avaliar os processos de qualidade, de assistência ao paciente, questões principalmente relacionadas à segurança do paciente.

No hospital, local que trabalha há mais tempo, é responsável por todo o corpo clínico, tanto da maternidade, quanto da UPA, quanto do hospital, CTI, centro cirúrgico, bem como responde a tudo relacionado à assistência. Este parece ser o emprego que mais exige dedicação da entrevistada, que diz ficar conectada vinte e quatro horas por dia, nos sete dias da semana em seu celular, disponível para solucionar eventuais demandas, inclusive de madrugada. Então, se um médico escalado para um plantão lhe contata de madrugada avisando que está doente e não poderá ir trabalhar, a Entrevistada 5 deve imediatamente resolver a situação. Isso exige que, caso não consiga cobrir o médico, deva avisar todos os assistentes de enfermagem acerca de qual que vai ser a orientação a ser passada para os pacientes, de como conduzir o plantão sem determinado profissional, então todas essas questões devem ser solucionadas por ela.

Além de todas as suas atividades, realiza deslocamentos para o trabalho. Os dois primeiros empregos referidos estão localizados em cidades próximas, na região metropolitana, exigindo que seja dispendido bastante tempo em trânsito. Mesmo neste período, a Entrevistada 5 aponta não se desconectar: segue respondendo mensagens e atendendo a ligações, pois não pode ficar desconectada neste interregno temporal.

Juntamente a todas suas atribuições, a Entrevistada 5 é casada e tem um filho de menos de dois anos, com quem tenta sempre estar próxima nos períodos após o trabalho. Voltou a fazer exercícios físicos recentemente, bem como vem readequando sua alimentação e já perdeu cerca de oito quilos.

## **4.2 Análise das entrevistas**

A análise de uma pesquisa qualitativa apresenta certas dificuldades. Diferentemente de uma pesquisa quantitativa, na qual os dados são contabilizados de acordo com as respostas, no caso de entrevistas semiestruturadas primeiro colhem-se os dados para, posteriormente, enquadrar os resultados obtidos em classificações como grupos e categorias.

A análise de conteúdo de entrevistas é muito delicada. Este material verbal exige uma *perícia* muito mais dominada do que a análise de respostas a questões abertas ou à análise de imprensa. (BARDIN, 2011, p. 94).

A leitura é “sintagmática” (segue o encadeamento, único e realizado numa entrevista, de um pensamento que se manifesta por uma sucessão de palavras, frases e sequências) e, ao mesmo tempo, “paradigmática” (tem em mente o universo dos possíveis: isto não foi dito, mas podia tê-lo sido, ou foi efetivamente dito noutra entrevista. (BARDIN, 2011, p. 98).

Além das falas, uma entrevista proporciona a extração de dados oriundos da percepção, dos gestos, das expressões de cada entrevistado. Neste sentido, a análise dos dados qualitativos pode se mostrar muito mais rica e detalhada quando comparada a uma pesquisa que apenas extrai dados quantitativos, que muitas vezes podem divergir de uma realidade. Não se sustenta, entretanto, que uma pesquisa qualitativa é mais fidedigna que uma quantitativa, apenas que é capaz de agregar uma série de elementos que vão além dos dados escritos.

Para a análise de conteúdo das cinco entrevistas efetuadas, no entanto, como já explicitado anteriormente, todas as falas foram transcritas na sua literalidade, compondo um material escrito das entrevistas, no qual também foram incluídas observações relativa às expressões dos entrevistados e ações diversas como “pausas” e “risos”. Apesar de baseadas em perguntas previamente estruturadas, as entrevistas tomaram rumos bem distintos e se mostraram relativamente extensas, com duração média de quarenta e cinco minutos, bem como todas ficaram bastante densas, compondo um material transcrito muito rico e completo.

Em meio a todas as distinções e às diferentes áreas nas quais trabalham atualmente os entrevistados, a forma para análise de conteúdo escolhida baseia-se essencialmente na separação do material em certas categorias. E, apesar de não ser uma etapa obrigatória em todas as pesquisas que se prestam às análises de conteúdo (BARDIN, 2011, p. 147), principalmente em pesquisas qualitativas, é corrente a prática da divisão do material em categorias e em rubricas. A partir disso, o objetivo principal é reduzir o material, como bem aponta Flick (2009, p. 291), para que possa ser efetivamente analisado.

Portanto, a categorização corresponde a um método de análise de conteúdo - além de outros como a codificação e a inferência. Completa Flick (2009, p. 291) que



“[...] as categorias são levadas para o material empírico e não necessariamente desenvolvidas a partir deste, embora sejam reiteradamente avaliadas em contraposição a esse material e, se necessário, modificadas”.

Evidenciando a prática, interessante referir que:

Classificar elementos em categorias impõe a investigação do que cada um deles tem em comum com outros. O que vai permitir o seu agrupamento é a parte comum existente entre eles. É possível, contudo, que outros critérios insistam em outros aspectos de analogia, talvez modificando consideravelmente a repartição anterior. (BARDIN, 2011, p. 148).

Então, a categorização foi um dos importantes métodos de análise de conteúdo utilizados no presente trabalho, como será melhor evidenciado a seguir. Isso fica claro na divisão do conteúdo das entrevistas em quadros estruturados a partir das falas dos entrevistados. Deste modo, considerando a necessidade de limitação do objeto da pesquisa, os conteúdos a seguir melhor demonstram as divisões realizadas no estudo.

Os tópicos da análise de conteúdo foram criados considerando os temas e assuntos mais recorrentes nas falas dos entrevistados. Com isso, em seis divisões foram estudados impactos decorrentes do uso excessivo das tecnologias no ambiente de trabalho e, principalmente, fora das jornadas laborais, em ambientes domésticos por exemplo. Neste intuito, o primeiro título se presta a uma apresentação geral sobre o uso das inovações para realizar e auxiliar as atividades de trabalho. Em sequência, o segundo título problematiza a possibilidade de realização do atual trabalho dos entrevistados sem utilização das tecnologias – principalmente os *smartphones* pessoais. Já a terceira separação se dedica a correlacionar a constante conexão ao trabalho, mesmo nos períodos de repouso, aos cargos ocupados e ao elevado grau de responsabilidade dos gestores.

Ainda acerca das análises desenvolvidas, o quarto título abarca a caracterização da realização pessoal no trabalho, juntamente com o envolvimento e a doação do sujeito às práticas laborais em detrimento de cuidados com sua vida pessoal. A quinta divisão, por sua vez, bem como a última, preocupa-se com os espaços externos ao trabalho. Neste quinto título focou-se na percepção de cuidados com a saúde, como a prática de exercícios físicos, enquanto o último título trata de

períodos destinados ao lazer, a momentos com família e amigos, bem como para viagens que permitam uma “desconexão” do trabalho.

#### 4.2.1 Uso das tecnologias para o trabalho – “Celular, eu não vivo sem. É a minha principal ferramenta de trabalho”

De início, importante referir que o dispositivo tecnológico mais utilizado, por todos os entrevistados, é o telefone pessoal, por unanimidade o *smartphone*. Assim sendo, é possível deduzir que esta seja uma das causas que mais dificulta a desconexão do “mundo do trabalho”, mesmo nos horários destinados ao descanso. Para além disso, como na pergunta “Já teve que responder e-mails ou atender ligações em período de descanso?” a resposta dada por todos os entrevistados foi positiva, passo à análise de conteúdo da frequência do uso e da forma como este se dá.

#### QUADRO 2 – Uso de tecnologias para o trabalho

ENTREVISTADO	UTILIZA TECNOLOGIAS DE TRABALHO FORA DA JORNADA?	TIPO DE TECNOLOGIA QUE UTILIZA	FREQUÊNCIA	HORAS DE TRABALHO POR SEMANA/média
<u>1 - Psicóloga</u>	Sim.	Smartphone corporativo (e pessoal)	Limitada/ plantões	50
<u>2 - Gaudério Nato</u>	Sim.	Smartphone pessoal e computador	Diariamente	120
<u>3 - Publicitário</u>	Sim.	Smartphone pessoal e computador	Principalmente nos dias úteis	50
<u>4 - Empreendedor</u>	Sim.	Smartphone pessoal e computador	Diariamente, inclusive de madrugada	70
<u>5 - Médica</u>	Sim.	Smartphone pessoal e computador	Diariamente, eventualmente de madrugada	70

Fonte: elaboração própria.

Talvez, no caso de telefones corporativos, concedidos pelas organizações, a limitação do contato para questões de trabalho em horários não programados para trabalho seja mais facilitada, como no caso da primeira entrevistada. Entretanto, a Entrevistada 1, a Psicóloga, refere que, apesar de receber um celular da entidade

onde trabalha para responder nos períodos de plantão, mesmo quando não está em plantão, nem em uso do celular corporativo, recebe ligações em seu telefone particular, a fim de solucionar questões atinentes às suas funções laborais. O fato demonstra que, apesar de haver celular próprio para trabalho, isso não impede que seu telefone pessoal também sirva para o mesmo propósito.

A tabela disposta na página anterior evidencia os tipos de tecnologias mais presentes na vida particular dos cinco entrevistados, para tratar de questões de trabalho. Tal como já dito acima, é unânime o uso dos *smartphones*, bem como na maioria dos casos seja difícil a limitação dos usos. De modo excepcional, como é possível verificar, a Psicóloga, sustenta que a tecnologia que utiliza para o trabalho é o celular que lhe é dado nos dias da sua escala de plantão, sendo o uso limitado aos dias dos referidos plantões. Porém, no decorrer da conversa, deixa claro que também utiliza seu celular pessoal para trabalho, bem como sua extensão de jornada não se reduz apenas aos dias de plantão, como já retratado anteriormente.

Como bem ressalta a Psicóloga, principalmente nos períodos de chuva, quando há mais perigo para as famílias situadas em áreas de risco, devido aos deslizamentos de terra, mantém-se conectada a todo momento, no aguardo de possíveis chamadas. Inclusive, refere que chega a dormir com seu celular embaixo do travesseiro e a deixar o celular no silencioso de madrugada, caso receba alguma ligação. Ainda, preocupa-se sempre em calcular o período de duração da bateria e a necessidade de levar o carregador ou não.

A Entrevistada 5, a Médica, ao falar das tecnologias que utiliza para o trabalho, responde enfaticamente: “Celular, eu não vivo sem. É a minha principal ferramenta de trabalho”. Ela ainda respondeu que o tempo todo tem que lidar com as tecnologias fora do local de trabalho, para resolver questões laborais, pois em sua função tem que resolver tudo quanto ao funcionamento de um complexo hospitalar.

Já o Entrevistado 2, o Gaudério Nato, ao ser questionado acerca das tecnologias que utiliza para o trabalho, diz que, inclusive, já comprou o maior celular que encontrou, pois quando não está no escritório, é a sua principal ferramenta de trabalho: “Eu já comprei o celular maior possível, e quando eu não estou aqui (no escritório), faço tudo pelo celular”.

Além da constatação do uso dos telefones inteligentes como ferramenta para o trabalho, é unânime o uso do *Whatsapp*, também para trabalho, por todos os cinco entrevistados. No ponto, a Psicóloga é a única que falou que o que o contato que mais faz é por ligações, mas também faz uso do referido aplicativo.

A Entrevistada 5, a Médica, também retrata que até em seus deslocamentos diários de trabalho, que exigem que vá de uma cidade próxima a outra, mesmo dirigindo permanece conectada a todo instante:

[...] no tempo que eu tava dirigindo o pessoal ficava ligando, então eu só dirijo conversando no telefone, porque não tem jeito. Eu vou ter uma hora de deslocamento, uma hora offline não dá. Não tem jeito.[MÉDICA]

Ainda quanto ao uso das tecnologias para o trabalho, o Entrevistado 3, o Publicitário demonstrou estar sempre em contato com seus clientes, principalmente por e-mail e também pelo aplicativo de conversas. Mesmo aos finais de semana, deve responder eventuais questionamentos de seus clientes, e, mesmo que não seja o momento para resolver a situação, acaba ao menos respondendo “[...] eu vejo e na segunda te respondo”.

Por sua vez, o caso do Entrevistado 4, o Empreendedor, demonstra uma rotina de trabalho ainda mais intensa, pois às vezes é contatado para solucionar problemas por telefone de madrugada. Quanto ao mesmo aspecto, a Médica relata que hoje não faz mais plantões, nem pega estrada de madrugada. No entanto, eventualmente é contatada para resolver problemas de madrugada, quando algum médico falta na escala dos plantões, por exemplo, mas é um trabalho que consegue fazer de casa, sem necessidade de se deslocar, tudo por contatos telefônicos.

Mesmo que de modo diferenciado em certos períodos do ano, como no caso do trabalho desempenhado pela Entrevistada 1 – Psicóloga, a mensuração das horas que os entrevistados dedicam ao trabalho se mostrou uma dificuldade. Apesar de a maioria trabalhar em horários determinados em seus ambientes laborais, muito do trabalho é feito externamente, fora dos horários delimitados para trabalho no espaço físico normal. Portanto, principalmente o uso de tecnologias como os telefones inteligentes, em especial o uso do aplicativo *Whatsapp*, exige que os entrevistados se mantenham conectados para responder e resolver eventuais questões que surgem. Daí, a grande dificuldade em determinar em horas o período de trabalho na semana.

É inegável que, com as evoluções tecnológicas, a sociedade mudou. E o ritmo da vida das pessoas que utilizam essas tecnologias tem acompanhado essa evolução, quase na mesma velocidade em que elas acontecem. Um exemplo claro disso é que, com o surgimento dos computadores, celulares, notebooks, a relação tempo/espaço tornou-se algo mais flexível, uma vez que é possível ter acesso a informações de qualquer lugar do mundo através de um simples aparelho eletrônico, a qualquer hora. Outro exemplo de aparelho mais atual e que permite esse acesso é o tablet (VIEIRA; CARVALHO, 2011).

Ao se referir sobre a expansão do uso das tecnologias móveis, Corso et al (2013) discorrem sobre a abrangência do tema e suas ocorrências. Ademais, acrescentam que permitem que os usuários acessem, manipulem, compartilhem informações e se comuniquem em movimento. Os dispositivos móveis, então, proporcionam mobilidade não só quanto ao espaço, mas principalmente quanto ao tempo. Isso também acarreta a flexibilização do trabalho, assim como a extensão das jornadas laborais.

[...] tais tecnologias propiciam que os indivíduos exerçam diferentes papéis sociais, a qualquer hora, e em qualquer lugar. Ao permitir ao indivíduo se comunicar a qualquer momento e em qualquer lugar, a mobilidade muda a forma de os seres humanos interagirem, afetando suas relações sociais, familiares, afetivas e profissionais. No âmbito profissional, são geradas novas formas de organização do trabalho, como o teletrabalho, o trabalho móvel, trabalho nômade, e o trabalho misto entre ações presenciais e a distância. Conforme Andriessen e Vartiainen (2006, p. 4) “as mudanças tecnológicas, particularmente os desenvolvimentos em tecnologias de informação e comunicação (TIC’s) móveis e sem fio, criam possibilidades para trabalhar em qualquer lugar e momento”.

Com o desenvolvimento e massificação das TIMS, atualmente, passou-se a chamar de móvel aquele tipo de trabalho cujas atividades são realizadas utilizando-se tecnologias de informação móveis e sem fio, as quais permitem, não só estar longe, à distância do local tradicional de trabalho, mas em movimento, em qualquer lugar. É nesse sentido que Vartiainen (2006, p. 14) define o Trabalho Móvel como “a possibilidade de um indivíduo executar suas tarefas em locomoção, a qualquer hora e/ou em qualquer lugar, com a ajuda das tecnologias com e sem-fio, de maneira flexível”. (CORSO; et al, 2013, p. 6)

Sobre o número de horas que dedica ao trabalho, o Publicitário respondeu que no escritório, trabalha no mínimo as “formais” quarenta horas por semana, mas completa:

Ah... no escritório no mínimo 40 horas por semana. Vamos colocar umas 50 horas por semana, dez horas a mais, por baixo. Mas depende do projeto. Se tem um projeto grande, aí vira a noite, leva pra casa, passa fim de semana.

Na verdade, no meu trabalho, eu to sempre pesquisando. Se eu to no Face eu to pesquisando, se eu to no Google eu to pesquisando.  
[PUBLICITÁRIO]

Esta fala aponta que cada atividade possui suas peculiaridades, e a entrevista a pessoas que atuam em diferentes ramos evidencia isso. No caso da Psicóloga, suas atividades variam quanto à intensidade em virtude do período do ano, enquanto o trabalho do Gaudério Nato ocorre o mesmo: em datas comemorativas realiza maior venda de facas. Já o trabalho do Publicitário também varia, como disse, muito em razão do projeto e do cliente, como o Empreendedor, que tem suas vendas aumentadas em feriados e datas festivas.

Por conseguinte, a limitação normal das jornadas dos entrevistados já é complicada, e se demonstra ainda mais difícil em decorrência de variações de intensidade do trabalho em determinados períodos do ano, pelo modelo de cliente e por uma série de outros fatores.

Falando acerca da sobrecarga de trabalho, o Entrevistado 4, o Empreendedor, no curso da entrevista, faz uma pausa e pede que eu aguarde um minuto para atender uma ligação. Logo em seguida, diz: “ó, é trabalho. Já cortei. É trabalho. E esse cara que me ligou deve ser pra bobagem”.

Pelos relatos dos entrevistados, a sobrecarga de trabalho nas funções que atualmente desempenham é oriunda de uma escolha profissional e que é temporária. Tanto o Empreendedor como a Médica deixam isso bem claro. Inclusive, o Empreendedor relatou que, no dia anterior à entrevista, nasceu seu primeiro filho. Com isso, planeja reduzir seu horário de trabalho para ficar mais próximo da família e dar atenção e auxílio ao bebê. Mas, quando perguntado sobre a quantidade de horas que trabalha, o Empreendedor respondeu:

Olha, fisicamente, no escritório, eu trabalho umas 11 horas por dia, de segunda a sábado. E domingo, 5 horas. Então, dá 11 vezes seis 66 mais cinco que dá 71. Mais, olha, fora do trabalho é difícil. Eu não sei se uma hora e meia por dia, assim, varia também, é espaçado. Mas acho que deve dar umas 85, 90 horas por semana. É bastante coisa.  
[EMPREENDEDOR]

Voltando à análise da Entrevistada 5, a Médica, quando indagada quanto às horas de dedicação laboral, disse da seguinte maneira:

Eu acho que dá, vamos ver... (contando mentalmente). Contando o tempo de assistência, que eu faço em casa, que entra fim de semana, umas 70 horas por semana. Dá doze horas todo dia fácil, sem contar

os dias que eu fico à noite, que extrapolo, vou pra reunião, então chego tarde. E fim de semana, todo fim de semana, por mais que não tenha que ir lá, grande parte do tempo eu tenho que fazer planejamento, que fazer ligação, dar suporte, pra assistência... [MÉDICA]

Porém, da mesma forma que o Empreendedor, refere que possui um filho pequeno e que tem se organizado para estar mais próxima do pequeno, assim como pretende, no futuro, reduzir a intensidade que dispõe para o trabalho. De modo muito consciente, relaciona a trajetória profissional com uma metáfora de fases do desenvolvimento de uma planta: diz que agora está na fase de plantar, por isso se sujeita a muitas coisas, mas logo quer poder colher todos seus frutos e se tranquilizar, principalmente próxima à família.

O caso mais alarmante é o do Entrevistado 2, o Gaudério Nato, pois respondendo à pergunta relativa à quantidade de horas que dedica na semana ao trabalho, demonstra certa dificuldade em separar sua vida pessoal do trabalho, até mesmo por residir no mesmo local que trabalha – apenas em andar distinto. Quando questionado “Tem noção de quantas horas dedica ao trabalho?”, exatamente assim aponta em palavras:

Umás 18 horas. A minha rotina é assim: eu chego aqui entre nove horas, oito e meia da manhã e vou dormir uma, duas três da manhã. Direto.

Depende do momento que a empresa está. No mês, em uma semana, a coisa é muito diversificada. Segunda-feira é mais tenso, sexta-feira de tarde é mais tranquilo, por isso eu marquei contigo hoje [sexta-feira]. E cada dia é um dia diferente. Por exemplo, tem dia que tem muita conta para pagar, dinheiro para entrar e coisa e tal, daí sete horas eu já estou aqui.

Às vezes acontece de eu chegar aqui nove e meia, dez horas, quando eu fico até quatro horas da manhã, cinco horas da manhã cadastrando as coisas aqui. A parte burocrática eu faço de madrugada. Então, às vezes eu chego mais tarde aqui, mas daí já me atrapalha o dia todo. [GAUDÉRIO NATO]

Mais uma vez, refiro que a quantidade de horas dedicada às atividades de trabalho é de complexa mensuração. Dependendo das atribuições, o trabalhador necessita se manter conectado e continuar em contato constante com seu trabalho, mesmo no seu horário para repouso. Ainda, como o trabalho fora do ambiente de trabalho não é constante, mais difícil é a mensuração de um número médio de horas de trabalho em uma semana. Confirmou-se, então, nos cinco casos analisados, o

fenômeno da extensão das jornadas de trabalho em decorrência do uso das tecnologias.

#### 4.2.2 Possibilidade de trabalho sem as tecnologias - “Nosso trabalho hoje é praticamente 99.9% nas tecnologias”

Quando perguntados acerca da possibilidade de desempenhar seus trabalhos atuais sem o uso de tecnologias, a resposta foi no mesmo sentido negativo: isso não seria possível hoje, muito em virtude das atribuições e do tipo de trabalho que realizam. Neste sentido, inclusive, o Entrevistado 3, o Publicitário, que trabalha com publicidade no meio online, foi quem citou a frase do presente tópico: “Nosso trabalho hoje é praticamente 99.9% nas tecnologias”.

Esta interdependência tecnológica para o trabalho é uma realidade da modernidade. Na visão de Moreira (2012), como já retratado em tópicos anteriores do presente trabalho, também são oriundas que uma nova modalidade de gestão do trabalho, muito caracterizada pela liberdade aos trabalhadores, ao mesmo tempo vinculada à onipresença do trabalho:

Neste *Admirável Mundo Novo do Trabalho*, as mudanças ocorridas na organização e gestão do trabalho conduzem também ao aumento da autonomia organizativa dos trabalhadores que utilizam as novas tecnologias como instrumento de trabalho, dado o carácter predominantemente criativo ou intelectual das suas prestações. Estas, inclusive, inserem-se mais numa ideia de coordenação do que de subordinação, já que o trabalhador não presta a sua actividade, pelo menos na totalidade, dentro do âmbito da organização e direcção de um terceiro, antes a encaminha para a sua própria criatividade, manifestada de forma autónoma e sem exercício aparente de qualquer direcção ou controlo, mas talvez mais controlados do que alguma vez foram. (MOREIRA, 2012, p. 28)

Relativamente à indagação, a Psicóloga discorre que, apesar de não ser uma pessoa muito conectada e ligada às tecnologias, como pode perceber com a dificuldade em se conectar para realizarmos a conversa por vídeo, refere que não é possível estruturar seu trabalho hoje sem utilizar tecnologias. Assim sendo, o trabalho da Psicóloga está ligado ao risco de deslizamentos por chuva e, portanto, lida com a preservação de vidas. Principalmente nos períodos de chuva, então, deve se manter conectada, sempre próxima ao seu celular e estar sempre cuidando para ter sinal, mesmo que não esteja na escala de plantões.



A mesma entrevistada (Entrevistada 1 – Psicóloga), quanto à interdependência às tecnologias, cita a preocupação em estar com o celular carregado durante o dia, principalmente quando fora de casa. É exatamente neste contexto que trata na obrigação de manter seu celular em região com sinal e devidamente com carga: “[...] aquela coisa de calcular o tempo que você vai carregar, porque dependendo de onde você estiver...[...].” [PSICÓLOGA]. Também refere que seus pais moram numa localidade que não possui sinal no interior da casa. Por isso, não podia ir pra casa de seus pais quando escalada para os plantões de trabalho:

[...] Aí era essa coisa, né. Você tá de sobreaviso, né. Você não tá ali trabalhando, mas você tá de sobreaviso, né. E eu não bebo, então também não tem problema, mas quem bebe ainda tinha esse problema, né, porque você poderia ser chamado a qualquer hora. [PSICÓLOGA]

Ainda, quando comparece em algum evento, mesmo que em um encontro com os amigos, tem sempre que questionar: “lá pega celular? (risos). Porque se falhasse o sinal eu tinha que voltar”.

Nesta senda, a Entrevistada 5, a Médica, discorre que ficar sem bateria é algo impensável para ela. Ela inclusive trocou de aparelho celular: “Meu aparelho acabava a bateria, tinha que carregar ele duas vezes por dia. Aí agora eu já troquei por um aparelho que aguenta o dia todo ligado”. Todas essas exemplificações demonstram a efetiva vinculação das referidas gestoras aos eletrônicos pessoais.

Caracterizando a sua dependência ao seu *smartphone*, a Médica também sustenta que:

Celular, eu não vivo sem. É a minha principal ferramenta de trabalho. Meu Whatsapp, se eu fico uma hora sem olhar meu Whatsapp, tem duzentas mensagens, duzentas e poucas mensagens. Daí eu tenho que responder. E é gente me notificando, daí o pessoal começa a ligar, então eu não fico. Meu telefone é a minha principal ferramenta, então não tem jeito de eu ficar desconectada. [MÉDICA]

O Gaudério Nato com certeza é o exemplo mais claro de gestor entrevistado sujeito às tecnologias para trabalhar. Por trabalhar com comércio eletrônico, apenas, suas atividades são em sua totalidade atreladas às modernidades. Assim sendo, contratou mais de uma internet, porque se uma apresenta algum problema, a outra funciona. O Entrevistado 3, o Publicitário, relatou a mesma questão, por seu trabalho estar estritamente dependente da rede mundial de computadores. Outro agravante da dependência tecnológica no Entrevistado 2, o Gaudério Nato, é o fato de residir no

mesmo local que realiza suas atividades. Quando perguntado se teria a possibilidade de trabalho sem as tecnologias, responde que

**Não tem como. Deus o livre.** Já houve época aqui de problema com internet. Hoje tá uma maravilha, né. Mas já houve épocas aqui que, por exemplo, ficava um dia sem internet. Meu Deus. Aí eu tive que botar duas internets. Já houve período que eu tinha duas internets aqui. Porque uma dá um problema e tenho a outra. Aí, entrou o 4g e eu já troquei de celular, peguei um 4g pra ter o 4g. Tenho até um plano empresarial. Se acabar a internet aqui eu roteio do celular e todo mundo funciona. [GAUDÉRIO NATO, **grifo nosso**]

O Entrevistado 3, o Publicitário, aponta que seu trabalho sem computadores, sem internet e sem os celulares inteligentes não seria possível. Por isso, quando questionado sobre um possível trabalho sem as tecnologias, aponta que isso não seria viável, inclusive muito pelo contrário. Ademais, destaca:

Eu quero cada vez mais usar a tecnologia pra daqui a pouco estar menos presente no trabalho. Se eu pudesse ter um trabalho que eu pudesse trabalhar de qualquer lugar do mundo, viajando, pra mim ia ser perfeito. [PUBLICITÁRIO]

Por fim, ao ser indagado sobre a questão em apreço, o Entrevistado 4, o Empreendedor, responde algo que me chamou a atenção. Em um primeiro momento, disse que seria possível trabalhar sem as tecnologias. Entretanto, completa que isso apenas seria aceitável se tivesse muita força de vontade e se trocasse de ramo. Deste modo, no desempenho das suas atuais atividades, o trabalho sem as tecnologias, em especial seu celular pessoal, não é uma possibilidade. Quanto ao aspecto ainda acrescenta que:

A gente fica refém, a gente fica totalmente refém. Então eu, viajando, na lua de mel, tinha que responder e-mail, Whatsapp também, né. Tu fica naquela: vou ou não responder e tu acaba respondendo sempre. [EMPREENDEDOR]

Em síntese, à pergunta: “Imagina-se trabalhando sem as tecnologias?”, as respostas dos entrevistados são confirmadas com a exposição de suas rotinas laborais que, da forma como estão estruturadas hoje, não permitem o trabalho desvinculado das modernidades. Em destaque, não é uma opção o trabalho dos contribuintes sem os telefones inteligentes.

#### *4.2.3 Responsabilidade decorrente do cargo ocupado – “É somente para poder dar o exemplo, para depois quando eu mandar o cara também ter que responder”*

Mais do que os demais trabalhadores que ocupam posições com menor rol de atribuições decisórias e de mando, os gestores lidam com responsabilidades e cobranças que podem ser determinantes para a organização na qual atuam. É neste sentido que ousou afirmar que, como regra, os gestores possuem um leque mais amplo de responsabilidades que decorrem da posição que ocupam, pois a esta se relacionam de modo direto. Ainda, após a difusão tecnológica já abordada em capítulos anteriores, os referidos trabalhadores sofreram e sofrem com as modificações estruturais decorrentes. É neste sentido que Zille et al (2013) retratam a figura dos gestores, que podem ser impactados negativamente com esta nova lógica estabelecida no cenário mundial:

As principais fontes de estresse em relação aos gestores do mundo moderno estão associadas aos processos de reestruturação organizacional decorrentes da globalização (ISMA, 2008). Os gestores, em particular, pela natureza do seu papel, estão expostos a fatores intrínsecos e extrínsecos, tais como ritmo, natureza e conteúdo do trabalho, relacionamento interpessoal, carreira e realização, estrutura e clima organizacional e, interface casa/trabalho, que se revelam como fontes de pressão no trabalho. Essas, por sua vez, geram tensões e podem ser responsáveis por quadros de estresse ocupacional. (ZILLE; et al, 2013, p. 3-4)

Pelas entrevistas aplicadas foi possível identificar o quão responsáveis são os gestores estudados, muito em virtude do cargo que ocupam nas organizações que trabalham atualmente. É por isso que, não raras vezes, sujeitam-se a jornadas que se estendem para o ambiente doméstico e que invadem finais de semana que deveria servir ao descanso. Por outro lado, diferentemente do que retratam os autores citados acima, os entrevistados não mencionaram episódios de estresse ocupacional recentes, mas alertaram para redução do espaço para dedicação à vida pessoal, muito provavelmente pela excessiva dedicação ao trabalho.

Partindo para a análise de uma da maior vinculação às tecnologias por razão do cargo de trabalho ocupado, os entrevistados foram questionados se consideram elevado o grau de responsabilidade a cobrança que possuem em seu trabalho. A partir disso, foi possível estabelecer um panorama semelhante quanto à dedicação dos gestores a suas atividades. Ademais, mesmo que de modo eventual, todos levantaram que trabalham aos finais de semana, seja de modo eventual, seja em datas pré-

estabelecidas como nos casos dos plantões da Entrevistada 1 - Psicóloga, seja por emergências como no caso do Entrevistado 4 - Empreendedor e da Entrevistada 5 – Médica, seja por mera liberalidade como no caso do Entrevistado 2 – Gaudério Nato e do 3 - Publicitário.

A fim de melhor expor os dados criticados sobre estes aspectos, criei o seguinte quadro:

### QUADRO 3 – Responsabilidade pelo cargo ocupado

ENTREVISTADO	CARGO	FINAIS DE SEMANA	COBRANÇA/GRAU DE RESPONSABILIDADE
<u>1 - Psicóloga</u>	Diretora	Reuniões presenciais esporádicas e plantões remotos eventuais	Elevados
<u>2 - Gaudério Nato</u>	Diretor	Trabalho normal (sábado e domingo)	Muito, muito elevados
<u>3 - Publicitário</u>	Diretor	Alguns contatos por celular	Sim, bastante
<u>4 - Empreendedor</u>	Diretor (3)	Atendimento pelo celular	Muito elevados
<u>5 - Médica</u>	Gerente (3)	Trabalho remoto	Elevados

Fonte: elaboração própria.

Quanto ao trabalho nos finais de semana, a Entrevistada 5 – Médica disse realizar trabalho remoto, a distância, através das tecnologias, em especial seu celular, para resolver questões do complexo hospitalar que gerencia. Então, mesmo não tendo que estar fisicamente no local de trabalho, deve dispor de tempo para dar o devido suporte, fazer planejamentos, ligações, dar assistência, tudo em virtude da posição que ocupa e das suas atribuições e responsabilidades.

Ocupar uma posição hierárquica elevada carrega uma série de elementos intrínsecos, como responsabilidades pessoais que não necessariamente são as institucionalmente estabelecidas para o cargo, mas que a dedicação do trabalhador exige que sejam realizadas. A Entrevistada 1, a Psicóloga, refere que, por ocupar uma

posição de direção, a responsabilidade que possui não é frente a um chefe. Entretanto, a sua dedicação talvez seja maior do que a necessária ao cargo, mas para atender a suas responsabilidades, não a um “chefe chato” como aponta.

Portanto, há casos nos quais a resposta imediata nem é necessária, mas os entrevistados relatam que preferem tentar responder e já resolver a situação o mais rápido possível, logo que aparece, normalmente através de uma mensagem de *Whatsapp*, também para não deixar acumular atividades. Neste cenário, as tecnologias em muito facilitam, mas também podem gerar demandas desnecessárias em extensão às jornadas de trabalho.

Quanto à responsabilidade, a Psicóloga coloca que o cargo que ocupa atualmente é um cargo que as pessoas não queriam assumir, pois na maioria dos casos as pessoas adoeciam. Ao levantar esta questão, relevante se faz atentar para o fato que a saúde é central e essencial ao desempenho do trabalho, daí porque deve ocorrer a valorização do corpo saudável, haja vista que este molda a mente saudável – para o trabalho -, como será melhor abordado em tópico posterior acerca da saúde no cargo de gestão e o correspondente debate teórico.

Apesar de se tratar de um cargo de gestão, como bem destaca a Entrevistada 1- Psicóloga, muitas vezes os trabalhadores, na atualidade,

[...] preferem executar uma ordem, bater o ponto e ir embora pra casa. As pessoas não querem dividir essa responsabilidade de estar ali respondendo por algo maior, então eu acho que o grande fato adoecedor é isso [...]. [PSICÓLOGA]

No tocante à responsabilidade, a Médica apontou que ocorreu uma transformação na gestão do hospital que trabalha há cerca de dois anos, passando do cargo de diretora geral para coordenadora médica. Porém, a equipe hospitalar se manteve praticamente a mesma, continuando a ter a entrevistada como referência para solução de muitas questões que não deixaram de ser de sua gerência. Isso demonstra que, mesmo tendo alterado sua posição como empregada, seu grau de responsabilidade e suas atividades permaneceram muito semelhantes. Ainda, a equipe a vê como uma referência no local de trabalho principalmente por terem conhecimento da sua competência para dirimir eventuais problemas, mesmo que emergenciais.

Para além disso, a Médica tem mais dois empregos além do principal na gestão de um complexo hospitalar. Disso decorrem uma série de responsabilidades como ser humano e como trabalhadora, mas que em muito estão atreladas às funções de elevada hierarquia que ocupa. No mesmo sentido, o Entrevistado 4, o Empreendedor, também trabalha em três locais distintos, o que exige ainda mais sua dedicação e a sua responsabilidade, até porque nos três casos ocupa posições de referência no trabalho.

Por fim, o Entrevistado 2, o Gaudério Nato, é outro que fala sobre a cobrança e a responsabilidade do trabalho, mas, bem como aponta a Psicóloga, discorre que esta não é em função da presença de um hierárquico superior, mas da cobrança pessoal, pelo cargo ocupado. O Gaudério Nato ainda ressalta que a sua responsabilidade é também com seus clientes:

Cada vez mais o grau de responsabilidade é elevado. Eu tenho responsabilidade com o pessoal que trabalha aqui e com o pessoal que está comprando.

Por exemplo, como é que é a minha maneira de agir: se eu vendi uma faca lá para o nordeste, para o Recife, e o cara recebeu a faca e disse “Bah, eu não gostei da faca; achei que a faca era de um tamanho, mas é muito grande, ou muito pequena”. Eu digo: manda de volta que eu te mando outra. Não questiono nada, eu acho que o cliente tem que ser valorizado. [GAUDÉRIO NATO]

Como um todo, os entrevistados reconhecem que a extensão das jornadas, com o uso de seus *smartphones*, em muito se relaciona com o fato de ocuparem cargos de gestão. Sejam diretores ou gerentes, possuem inúmeras responsabilidades. Ademais, muitas vezes impactam diretamente os resultados da organização na qual trabalham. Em função disso, devem sempre se mostrar disponíveis para solucionar problemas mesmo fora do local e das jornadas de trabalho.

#### *4.2.4 Realização pessoal no trabalho atual – “Amo o que eu faço”*

Alguns autores sugerem que a satisfação pessoal no trabalho em muito está vinculada à possibilidade de tomadas de decisões no contexto laboral. Por conseguinte, à medida que, em decorrência do cargo, acresce a liberdade para deliberações finais e para emitir ordens, os trabalhadores se sentem mais reconhecidos, bem como aumenta o nível de satisfação no trabalho. Entretanto,

alerta-se para o fato da extensão das jornadas de trabalho pela excessiva elevação da liberdade e do controle de um indivíduo sobre seu próprio trabalho. É justamente sobre isso que as Rabia e Christopoulos (2008, p. 43) se referem:

Na Era do Conhecimento, como consequência do aumento da insegurança, da elevada carga de trabalho e dos constantes avanços da tecnologia, muitos gestores têm percebido perda de controle sobre seu trabalho.

O controle sobre o trabalho diz respeito a quanto um indivíduo é livre para executar tarefas ou atingir objetivos. Segundo Hackman e Oldham (1975), os empregados que se percebem executando tarefas ou tomando decisões definidas por eles mesmos são mais motivados a finalizá-las do que aqueles que são direcionados, além de aceitarem melhor as responsabilidades pelos resultados. Estudos como os de Karasek (1979) mostram que altos níveis de controle estão bastante relacionados com saúde, satisfação e resultados no trabalho. (RABIA e CHRISTOPOULOS, 2008, p. 43)

Especificamente sobre o tema da satisfação no trabalho, as mesmas autoras complementam, ao tratar sobre “Prazer no ambiente de trabalho”:

Vicente (1999), em sua análise do trabalho cognitivo, assevera que a satisfação psicológica é um ingrediente à saúde, sendo determinante para a moral do trabalhador e para a produtividade. Quando percebem resultados efetivos, os indivíduos e os grupos fazem altos investimentos emocionais em seus projetos, com altos níveis de comprometimento, e apresentam grande disposição para desafiar impedimentos. Essas afirmações corroboram a clássica análise de Aristóteles de que o prazer transforma o trabalho racional, tornando-o mais efetivo. (RABIA e CHRISTOPOULOS, 2008, p. 44)

Nesta senda, a realização pessoal no trabalho, no caso dos entrevistados, foi claramente identificada na análise das cinco diferentes rotinas estudadas. Como todos os voluntários da pesquisa ocupam cargos de gestão, juntamente têm responsabilidades mais elevadas e a necessidade de tomada de decisões no trabalho. Em decorrência disso, o prazer atrelado ao trabalho em todos os casos examinados se faz presente, confirmando a lógica apresentada pelo trecho acima transcrito.

À pergunta: “É feliz no trabalho que desempenha?”, todos os entrevistados responderam, de modo direto, que sim. A Entrevistada 1 - Psicóloga diz que “... o trabalho faz sentido pra mim, mas é claro que tem hora que eu tenho vontade de jogar tudo pro alto, né, e, enfim, comprar uma casinha no mato e ficar lá (risos)” [PSICÓLOGA]. Contudo, a mesma entrevistada suscita, ao ser questionada:

Sim, muito feliz. Eu tenho essa clareza, assim, mas isso é meu, né, não é nenhuma falta de opção, **eu tô ali porque eu quero, porque eu**

**gosto.** A hora que não valer a pena mais eu vou dar um jeito de procurar outra coisa.

Gosto muito, gosto muito. Gosto muito, assim.

Eu acho que tem esse **valor social** também, né, que é importante pra gente. Eu acho que quem trabalha com risco tem essa, tem vontade de ocupar esse lugar, então **escolheu esse sacrifício.** Eu acho que não é nada obrigado, muito pelo contrário. [PSICÓLOGA, **grifo nosso**]

Na fala transcrita acima, a Psicóloga enfatiza o fato de seu trabalho ser muito especial, em uma área que não agrada a todos. Porém, demonstra, realmente, ser muito realizada no que faz. Por lidar com questões sociais, diretamente em contato com comunidades em áreas de risco, também refere que é feliz em suas atividades especialmente porque tem muito apreço pelas questões sociais, por lidar com estas de modo muito próximo. Assim sendo, o “valor social” de seu trabalho, como apontado acima, lhe é importante, a partir de uma visão individual, o que não significa que todas as pessoas tenham a mesma visão. O mais importante é que cada um se identifique com seu trabalho, pois cada ser humano possui gostos distintos e se realiza de distintas maneiras.

O Entrevistado 2 – Gaudério Nato também tem um trabalho bem peculiar, mas responde ser muito feliz em suas atividades desempenhadas diariamente, quase sem descanso. Já a Médica, deu a seguinte resposta:

Muito, muito feliz.

Gosto muito do que eu faço. E apesar de parecer uma loucura trabalhar tanto, eu adoro isso. É o que me move, é o que me faz feliz.  
[MÉDICA]

Em meio a todas as perguntas, os entrevistados se mostraram mais preocupados em falar sobre suas atividades e sobre as rotinas de trabalho, pouco se atendo à resposta dessa pergunta. Apesar de todos responderem de modo muito automático que gostam e que são felizes em seus trabalhos, percebi que, em sua maioria, não pararam para refletir sobre isso, com exceção da Psicóloga, como disposto acima. Porém, não se considera por isso os gestores estavam faltando com a verdade, muito pelo contrário, foi possível identificar o quanto gostam e o quão felizes são em suas funções, mas acredita-se que, estando tão imbuídos da lógica laboral, não se prestaram a refletir sobre o que traz felicidade naquilo que mais ocupa suas vidas.

Isso remete à retomada da discussão teórica sobre o valor, o sentido e a realização no trabalho, bem como à sua essencialidade na vida humana. O presente



estudo se preocupa em diversos aspectos com essa análise, tal como Dejours sustenta de forma aprofundada com as “clínicas do trabalho”, a fim de melhor compreender o fenômeno do trabalho e as imbricações com o indivíduo e reflexos no ser humano – para além do ser trabalhador.

Nos dias atuais, de forma muito intensificada, o trabalho faz-se muito presente na vida daqueles que o prestam, a ponto de prejudicar os espaços que deveriam ser apartados do trabalho, como aqueles períodos destinados ao descanso e ao repouso dos trabalhadores. Entretanto, na maioria das vezes, pelas tecnologias, até mesmo fora do trabalho este continua e se estende também para o ambiente doméstico e para os períodos de lazer. Neste ponto, mesmo diante de exaustivas rotinas de trabalho, muitos trabalhadores, a exemplo dos entrevistados, dizem-se realizados em suas funções.

A partir disso, verifica-se que não se trata apenas de uma questão de identificação do indivíduo com as suas atividades, do “amor pelo trabalho”, mas, também, do significado que o trabalho representa nas sociedades modernas. Além da produção da identidade do sujeito em decorrência do próprio trabalho, o sujeito juntamente se transforma pelo que faz. Também, é muito valorizado e esforçado o indivíduo que trabalha, principalmente quando ocupa cargos de gestão, situação na qual desfruta de ainda mais prestígio.

Quando aborda a importância do trabalho para o sujeito, Tarabal (2013) faz um apanhado teórico a confirmar a centralidade e a interferência do trabalho na vida ser humano enquanto indivíduo:

Clot (2006) afirma que o trabalho não é uma atividade dentre tantas outras, na medida em que se diferencia pela centralidade que ocupa na vida do sujeito, adquirindo uma função psicológica. O trabalho configura-se como uma das principais dimensões da vida do homem. Interfere em sua inserção na sociedade, delimita espaços de mobilidade social e aparece como um dos fatores constitutivos da identidade dos indivíduos.

Lima (2002) sustenta que o trabalho é categoria central para a condição de o homem realizar-se. Viegas (1989) destaca que o trabalho representa a possibilidade de o homem crescer e realizar-se. Nessa concepção, o trabalho significa mais do que uma ocupação ou um ato de servir também oportuniza o desenvolvimento e o preenchimento da vida do homem. (TARABAL, 2013, p. 52)

Ao tratar o trabalho “como um dos fatores constitutivos da identidade dos indivíduos”, Tarabal (2013) enfatiza a relevância da ocupação nas sociedades modernas. Além de permitir o crescimento como ser humano, o reconhecimento como ser pertencente a uma sociedade, a se desenvolver mental e profissionalmente, o trabalho é central na conjuntura que vivenciamos. Todavia, o tema não é de trato recente, uma vez que “O trabalho enobrece o homem”, frase que se confirmou inclusive como ditado do século passado por Max Weber.

Com isso, após as colocações, é possível inferir que esse sentimento de realização ao mesmo tempo prejudica o corpo, acelera o indivíduo, bem como acarreta problemas de saúde que, não raras vezes, são percebidos apenas em situações mais críticas, quando uma patologia se manifesta, por exemplo. Todos estes aspectos atrelados à saúde serão especificamente abordados no tópico que segue.

#### *4.2.5 Saúde do cargo de gestão - “Eu acho que eu tinha, assim, que fazer umas caminhadas”*

Provavelmente os entrevistados se sujeitam às jornadas mais estendidas justamente por terem prazer e por gostarem do trabalho que desempenham, tal como já apresentado. Dentre os cinco entrevistados, nenhum apresenta, atualmente, problemas de saúde. Afirmam gostar muito das atividades que desempenham e se identificarem que o trabalho.

Contudo, o Entrevistado 3 - Publicitário, o Entrevistado 4 - Empreendedor, bem como a Entrevistada 5 - Médica relataram já terem passado por problemas de saúde de provável relação com o estresse e a sobrecarga laboral. O Publicitário, por exemplo, aponta que já foi internado por problemas de saúde relacionados ao estresse de trabalho, como uma hérnia e um cisto que inflamou.

Já tive algumas crises de estresse, algumas internações por causa disso. Mas hoje em dia não. Eu tô me policiando pra tirar quatro semanas por ano, como eu não posso tirar muito tempo, tirar quatro semanas pra viajar. Pra desconectar. Se eu puder ir pra algum lugar que não pega celular, melhor. [PUBLICITÁRIO]

Apesar dos problemas pelos quais já passou, o Publicitário reflete estar mais consciente atualmente, também mais estável em seu trabalho e na sua vida pessoal.

Hoje, também se preocupa mais com a saúde, desde os hábitos alimentares até à prática de exercícios – pratica *kitesurf*. Mas é fumante.

Outros entrevistados que contaram já ter sofrido problemas de saúde em virtude do trabalho foram o Empreendedor e a Médica:

**Eu já fui parar no hospital umas duas, três vezes nesse tempo que eu comecei a trabalhar, nesses três anos.** Sempre por relação com insônia, ou por ter que dar um remédio pra baixar a rotação do corpo, sabe? Muito estresse, ou às vezes, sei lá, ficar meio perdido, assim, meio tonto e às vezes ir para o hospital para ver o que está acontecendo e ver que, olha, é estresse, é estresse. Não é nem pela falta de descanso físico, acho que é mental. [EMPREENDEDOR, grifo nosso]

Eu tive crise de enxaqueca, porque ficava muito cansada, aí não dormia e a falta de sono me dava crise de enxaqueca, isso já, mas nunca fui internada, nem tive que tomar medicamento. E eu já me senti muito ansiosa também, por questão de trabalho, por questão de ficar pilhada: como vai fazer, como que vai resolver, mas eu também me policio pra não usar medicação, mas... já tive alteração de sono, alteração de apetite, nitidamente, assim. [MÉDICA]

Os relatos evidenciam que o ser humano, diferentemente das máquinas – inclusive as que utiliza -, sofre com a exigência em excesso, muitas vezes externalizando isto por meio de problemas de saúde. Portanto, por mais que se sinta satisfeito e feliz que um indivíduo esteja em seu trabalho, o corpo humano possui limitações físicas e psicológicas para tanto, sendo sempre indicada e necessária a diferenciação do espaço de trabalho do espaço para cuidar de si. E há sinais que deixam claro isso, pois prevalece sempre no trabalho uma tensão entre as exigências do trabalho e as capacidades do ser que o desempenha, como auffer-se dos parágrafos acima e da escrita de Dias (2016):

Fato é que a carga de trabalho é “um fenômeno que a ciência dificilmente consegue apreender, mas, não obstante, real, como cada um pode constatar pela experiência” (LIMA, 2010, p. 1). Trabalhar implica um grau de mobilização interna e externa para dar cabo da tarefa, entendendo que “há uma tensão permanente entre as exigências do processo e as capacidades biológicas e psicológicas dos trabalhadores para respondê-las” (FRUTUOSO; CRUZ, 2005, p. 29). (DIAS, 2016, p. 78)

A tabela abaixo resume as constatações e melhor demonstra os aspectos gerais identificados nas entrevistas atrelados à saúde dos entrevistados.

#### QUADRO 4 - Saúde dos entrevistados

ENTREVISTADO	DOENÇA DECORRENTE DO TRABALHO	TEMPO PARA EXERCÍCIOS	CONSIDERA-SE SAUDÁVEL?
<u>1 - Psicóloga</u>	Não.	Sim.	Sim.
<u>2 - Gaudério Nato</u>	Não.	Não.	Sim.
<u>3 - Publicitário</u>	Já teve.	Sim.	Sim.
<u>4 - Empreendedor</u>	Já teve.	Não.	Sim, mas poderia ser mais.
<u>5 - Médica</u>	Já teve.	Sim.	Não.

Fonte: elaboração própria.

Muito em função da confusão entre esfera doméstica e esfera de trabalho, trabalhadores adoecem. Neste plano, destaca-se a ansiedade, da qual emergem uma série de consequências, tais como as já referidas, em especial a manifestação do corpo através de um problema de saúde, tudo a indicar a necessidade de descanso para o trabalhador. Já que há dificuldade em separar o período de repouso, questões pessoais, como a saúde, são em muito afetadas.

Conforme já exposto, reforça-se o que já foi colocado no início no presente estudo acerca do trabalho como fonte de adoecimento. Considerando que os *smartphones* são dispositivos móveis relativamente recentes, os estudos relacionando os impactos destes eletrônicos à saúde, quando utilizados de modo exacerbado para o trabalho ainda não são totalmente conhecidos. Sobre o tema da saúde e dos telefones inteligentes há, contudo, diversos textos que correlacionam os benefícios decorrentes de aplicativos que auxiliam no controle de exercícios, de alimentação e da saúde como um todo, deixando de lado a verificação dos reflexos negativos da introdução dos eletrônicos portáteis nos hábitos diários dos cidadãos modernos.

Há uma série de patologias que podem ser vistas como oriundas dos telefones inteligentes, mas pouco se provou até então sobre o assunto. O que se sabe sobre os

*smartphones* é que causam desgaste do globo ocular, contribuindo para o surgimento de problemas oftalmológicos, mas até sobre isso pouco ainda se sabe. O que já se estudou é que, de modo mais amplo, a sobrecarga de trabalho e os elevados níveis de exigência dos trabalhadores causam a extensão das jornadas de trabalho e, como consequência, limitam o tempo para cuidados com a saúde. Neste cenário, o trabalho que pode ser fonte de satisfação e prazer pode emergir como fonte de adoecimento.

Dando prosseguimento à análise das entrevistas, com exceção da Entrevistada 1 – Psicóloga, todos os demais apontaram que poderiam ser mais saudáveis e consideram que gostariam de praticar mais exercícios físicos para contribuir com suas saúdes físicas. A Psicóloga é a que apresenta rotina mais ativa de todos os entrevistados: procura nadar três vezes na semana, aos finais de semana costuma fazer expedições em cavernas, também faz *trekking*, caminhadas em trilhas, além de gostar de mergulhar. De jeito nenhum, vive só para o trabalho, como bem destaca.

A Entrevistada 5, a Médica, ao ser questionada sobre a sua saúde e a prática de exercícios físicos, colocou que, hoje, não se considera saudável, mas que se encontra num período de mudanças, no qual está alterando muitos de seus hábitos de vida para uma vida mais saudável. Portanto, ela considera que está em processo para se tornar uma pessoa saudável. Mas, além disso, ela relata ter emagrecido oito quilos nos últimos meses apenas através de reeducação alimentar e que, agora é o momento de inserir os exercícios. Inclusive, no dia da entrevista ela disse que era o primeiro dia que tinha ido na academia em anos, desde que engravidou de seu filho no final do ano de 2014. Pode despertar certa curiosidade, mas a entrevistada não teve conhecimento prévio das perguntas que seriam realizadas, tendo ocorrido a coincidência do seu retorno às atividades físicas na mesma data da entrevista.

Quanto aos problemas de saúde, a Médica disse que hoje tem uma hérnia de disco que pode ter relação com seu trabalho, mas que já sofreu com crises de enxaqueca por não conseguir dormir corretamente, bem como alteração do apetite, tudo atrelado à ansiedade decorrente do seu trabalho. Hoje, diz não apresentar mais problema de saúde, mas que estabeleceu uma meta de prática de exercícios no mínimo duas vezes na semana, pois sabe que é uma meta fácil de ser alcançada. Ademais, a contradição que levanta é que não consegue cumprir aquilo que prescreve

aos pacientes quanto a hábitos mais saudáveis. Assim, como médica, orienta os pacientes, mas sequer consegue seguir o que indica.

Relativamente à prática de exercícios físicos, o Entrevistado 2, o Gaudério Nato, demonstrou o caso mais alarmante. Ele não se exercita nem um pouco. Inclusive, mal caminha, por morar no mesmo prédio no qual trabalha. Relata que às vezes passa semanas sem sair de casa, reduzindo seus exercícios a passos de um cômodo a outro da casa. Por isso, é quem diz que “Eu acho que eu tinha, assim, que fazer umas caminhadas”. Apesar de não ter sofrido problema de saúde relacionado ao trabalho, reconhece a necessidade de se exercitar, até porque diz ser fumante. Por outro lado, diz se considerar saudável. Perguntado se falta exercício, responde: “Ah, sim, porque fico muito sedentário aqui... bah. Eu chego a ficar aqui quinze dias sem sair daqui” [GAUDÉRIO NATO].

Perguntado sobre se se considera saudável, o Empreendedor apontou que sim, mas que acha que poderia ser ainda mais. Sabe que hoje está em plena condição de saúde por ser novo. Entretanto, tem plena consciência que necessita praticar algum exercício para, futuramente, não ter algum problema de saúde em virtude da elevada carga de trabalho a qual se sujeita. Ainda acrescenta:

Olha, **eu na verdade tenho que escolher: praticar exercícios físicos ou estar com meus amigos**. E eu sempre escolho estar com meus amigos. Então eu não pratico exercício físico. Nenhum, hoje, nenhum, nenhum, nenhum, nada, zero, é uma vergonha, né? Mas eu tenho tempo, sim. Eu tenho tempo de noite. Eu chego em casa às oito horas da noite, saio pra jantar com meus amigos, saio pra me encontrar com eles, tenho tempo sim. Apesar de sempre estar trabalhando eu tenho tempo. Mas pra praticar exercício, não. Ou é um ou é outro. [EMPREENDEDOR, **grifo nosso**]

Tanto o Gaudério nato como o Publicitário são fumantes, o que pode ser um alerta para maiores cuidados com a saúde. Sobre o assunto, a partir da análise de diversos estudos levantados por outros autores, Rabia e Christopoulos (2008, p. 43) alertam para uma provável correspondência entre a sobrecarga de trabalho de executivos com certos malefícios à saúde. Constaram que, quanto maior a dedicação ao trabalho, em cargos de elevada responsabilidade e referência, os indivíduos tendem a esquecer os cuidados com a própria saúde, deixando de praticar exercícios, passando a ter alimentação menos saudáveis e incluindo hábitos como o tabagismo em virtude da ansiedade.

Verifica-se, como um impacto da sobrecarga, o prejuízo à saúde dos executivos. Sparks, Cooper, Fried e Shirom (1997) encontraram uma **correlação negativa entre horas de trabalho prolongadas e saúde mental e física dos trabalhadores**. No Japão, as investigações mostram uma relação entre altas cargas de trabalho e doenças do coração (SOKEJIMA; KAGAMIMORI, 1998). A denominação específica *karoshi* designa a morte por excesso de trabalho (UEHATA, 1991).

Adicionalmente, **esses trabalhadores tendem a ficar mais expostos a hábitos pouco saudáveis, como preocupação, tabagismo, dieta inadequada e falta de exercícios** (MARUYAMA; KOHNO; MORIMOTO, 1995). (RABIA e CHRISTOPOULOS, 2008, p. 43, **grifo nosso**)

De modo geral, os entrevistados demonstraram estarem em condições saudáveis de vida, apesar da rotina. Todavia, o conceito de saudável é muito amplo: pode se relacionar com a mente, com o corpo, com a alimentação. Pelo que pude extrair das entrevistas, o conceito de saudável utilizado congloba uma condição de saúde física. Assim, por estarem fisicamente sem problemas, se consideram saudáveis, de modo geral. Contudo, enfatizam que precisam se organizar melhor para incluir em suas vidas diárias a prática de certos exercícios físicos, a fim de preservar a saúde. Ainda, alguns sabem que já sofreram doenças em decorrência da elevada cobrança no trabalho, muito pela ansiedade e, por isso, não devem cair no mesmo erro novamente.

#### *4.2.6 Período para desconexão: tempo para família, amigos e lazer – “Amigos é um negócio engraçado, a gente sempre acha que pode passar mais tempo com eles que a gente passa”*

A frase do título foi dita pela Entrevistada 1, a Psicóloga. Mesmo dispondo de tempo para fazer exercícios, para horas de lazer, realização de viagens e encontros com amigos e família, a Psicóloga reflete que o trabalho afeta a vida pessoal, por mais que se goste do trabalho, por mais que o trabalho faça sentido na vida do indivíduo.

Quanto ao tempo que dedica aos amigos, a Psicóloga ressalta ainda que não considera que seja reduzido por razão do seu trabalho, mas que

[...] virou um senso comum né, hoje, parece que é bonito também você estar sempre ocupado, né. A desculpa do trabalho é uma desculpa aceitável socialmente, né? A gente pode deixar de fazer algumas coisas porque a gente tá trabalhando. [PSICÓLOGA]

A fala cima constata a valorização do trabalho, ao passo que hoje é visto, inclusive, como um vício socialmente aceito. Nisso, indivíduos compulsivos por trabalho, os ditos *workolics*, transparecem uma dimensão que deriva de uma sociedade produtiva, uma sociedade acumulativa e na qual as pessoas são exigidas em tamanha intensidade que são compelidas a se doarem por completo ao trabalho, inclusive de modo a desfavorecer o período de ócio, sem ocupação com atividades ligadas ao trabalho. Essa lógica tem se intensificado nos últimos anos, principalmente com a inserção de tecnologias para o trabalho, como o presente trabalho expõe ao verificar inúmeras facetas a isso relacionadas.

O quadro abaixo resume os dados coletados dos entrevistados:

#### QUADRO 5 – Período de desconexão

ENTREVISTADO	TEMPO PARA FAMÍLIA E AMIGOS	TEMPO PARA VIAGENS A LAZER
<u>1 - Psicóloga</u>	Sim.	Sim.
<u>2 - Gaudério Nato</u>	Não.	Sim.
<u>3 - Publicitário</u>	Sim.	Sim.
<u>4 - Empreendedor</u>	Sim.	Sim.
<u>5 - Médica</u>	Sim.	Sim.

Fonte: elaboração própria.

De modo semelhante à Entrevistada 1 - Psicóloga, o Entrevistado 4 - Empreendedor igualmente referiu que gostaria de ter mais tempo para ficar próximo de seus amigos. A sua apertada rotina exige que, como já apontado anteriormente, tenha que escolher entre praticar exercícios físicos ou estar com os amigos no seu tempo livre. Já quanto a viagens, relatou o Empreendedor que eventualmente consegue alguns dias para ir para o exterior. Entretanto, a sua última experiência, em Lua de Mel, não foi muito desvinculada do trabalho: mesmo neste período foi contatado diversas vezes para solucionar demandas atinentes a suas atividades laborais.



Sobre a dificuldade em separar a vida de trabalho da vida pessoal, Cavazotte et al (2014) destacam a repercussão dos telefones inteligentes na vida de trabalhadores usuários dos dispositivos móveis:

Usuários de *smartphones* podem também estar mais sujeitos a trespassar o limite entre a vida no trabalho e a vida privada (CHEN; NATH, 2008) em face da permeabilidade promovida pela tecnologia na fronteira entre os universos profissional e familiar. Chesley (2005) observou em sua pesquisa com 1.367 trabalhadores de quatro empresas nos Estados Unidos que aqueles que têm acesso *on-line* em casa e no escritório trabalham em casa em média 5,9 horas por semana. Segundo a autora, tal tendência parece particularmente problemática para os indivíduos que tem menor capacidade de delimitar a vida pessoal e a profissional, que estariam mais propensos a sofrer as consequências da insatisfação do trabalho, como o *stress* e os conflitos conjugais. (CHESLEY, 2005). (CAVAZOTTE; et al, 2014, p. 18)

Através da pesquisa por entrevistas fica muito claro que esta limitação e separação entre trabalho e vida privada é bastante obstaculizada em decorrência das tecnologias, pois estas derrubam barreiras geográficas e também temporais. Cada vez mais, torna-se mais complexo distinguir o que é trabalho e o que é a vida particular do indivíduo, já que permanece em constante contato com suas atividades. Com certeza, disso decorre a diminuição do tempo disponível para lazer, para encontro com amigos e familiares e para férias com uma verdadeira “desconexão”.

Em sequência à análise dos dados coletados das entrevistas, o Gaudério Nato relata que hoje fica a todo tempo trabalhando, pouco saindo de casa. Além disso, disse que tem sempre novos projetos, que o estimulam ainda mais a seguir em conexão ao trabalho. Ao ser questionado sobre o tempo que dispõe para estar com a família e com os amigos, respondeu de modo muito direto e com expressão triste:

Esse é um problemão, problemão, problemão. Tu acaba te envolvendo de tal maneira, de tal forma... e assim, no primeiro ano foi assim: “não, não, só esse ano, até eu ajeitar umas coisas”.

Mas daqui um pouquinho tu tem um outro projeto e diz: “não, mas agora eu vou primeiro concluir isso aqui e vou tirar os fins de semana, por exemplo”. E aí já inventa outra coisa. [GAUDÉRIO NATO]

O Publicitário, por sua vez, faz uma observação interessante sobre os amigos, mas que confirma a sua dependência às tecnologias de informação:

Hoje, com as redes sociais o legal é que, **principalmente pelo Whatsapp, você leva os amigos pro trabalho, porque você tem os grupos dos amigos que você acaba levando pro trabalho e vê no trabalho, mas você leva o trabalho pros amigos.** Então vira e mexe

eu to num churrasco com os amigos e recebo uma mensagem ou dou encaminhamento ali, porque eu gosto de atender os clientes, porque quanto mais organizado você for e quanto mais rápido você for, principalmente com os *prospects*, com os clientes novos que estão entrando, eles sentem uma maior confiança em ti, sabe. [...] [PUBLICITÁRIO, grifo nosso]

Apesar de à primeira vista parecer engraçada, a resposta servir para uma reflexão, pois evidencia que não há, para o Entrevistado 3 - Publicitário, separação entre trabalho e vida pessoal. Ao mesmo tempo que pode dar atenção a sua vida pessoal no trabalho, o inverso ocorre também: no período para cuidar de sua vida particular segue atrelado às responsabilidades laborais.

Assim como a Psicóloga, a Médica aparenta conseguir distinguir suas atividades de trabalho das particulares:

Olha, é uma coisa que me preocupa muito (ter tempo para dispor com amigos e com a família). Eu quero ter tempo pra minha família, pro meu filho principalmente, com amigos. **E acho que essa gestão do tempo é difícil de ser feita. Hoje, eu passo menos tempo do que eu gostaria com meus amigos, com a minha família, mas o tempo que eu passo é um tempo de qualidade.**

Então, assim, toda semana eu saio com meu marido, ficar só nós dois. Todo dia, eu saio do trabalho e, por mais que eu seja acionada, eu chego e vou ficar com meu filho, eu vou brincar com meu filho, até hora de ele dormir, o tempo todo.

Então fim de semana, eu fico com ele também. Assim, vamos passear, vamos brincar, vamos ficar juntos, almoçar com meus pais, com meus amigos. **Então, o tempo que eu posso, eu tô me divertindo com a família e com amigos, mas é menos do que eu gostaria.** [MÉDICA, grifo nosso]

Diferentemente dos entrevistados homens, as duas mulheres demonstram dar mais atenção à necessidade de um espaço separado do laboral para cuidar da vida privada. A Médica responde que o tempo para “desconexão” é mais reduzido do que gostaria, mas que ao mesmo tempo considera um tempo de qualidade. Mesmo na corrida rotina de trabalho estruturada sob a responsabilidade de três empregos, indica conseguir gerenciar o seu tempo para a vida particular. A situação mais crítica é a do Gaudério Nato, que muitas vezes passa semana sem sair de casa, então ver os amigos é algo que definitivamente não está na sua rotina, embora uma vez por ano consiga se organizar para viajar a lazer.

### 4.3 Considerações acerca do material das entrevistas

O pedido para gravação das entrevistas, facilmente aceito pelos entrevistados, não parece ter influenciado de modo significativo as falas proferidas. Todas as entrevistas ocorreram com naturalidade, sem demonstração de nervosismo, até porque cada trabalhador teve espaço de expor sua vida cotidiana de trabalho. Deste modo, os indivíduos se mostraram à vontade e falaram muito além dos questionamentos previamente estabelecidos, ponto muito positivo para a pesquisa.

Acredita-se que é este o intuito de uma entrevista semiestruturada, pois é a partir disso que surgem questões que sequer tinham sido previamente pensadas pelo pesquisador e, em muitos casos, se mostram importantes, principalmente por serem recorrentes nas respostas de mais de um dos entrevistados.

Contudo, importante discorrer que, ante à comprometida rotina de trabalho de todos os entrevistados, não foi tarefa fácil o agendamento das entrevistas. Inclusive, desistiu-se de entrevistar duas pessoas pela falta de tempo e pela incompatibilidade de horários. Provavelmente, essas pessoas se encontravam em situações de elevada carga de trabalho a ponto de nem mesmo conseguirem reservar um período para entrevista, mesmo demonstrando interesse em expor suas realidades. Como muitos dos gestores permanecem em atividade até à noite, acredita-se que este foi um dos limitadores à compatibilização de horário para as entrevistas.

Há ainda uma entrevistada que não foi incluída na pesquisa porque não se encaixou no tema de estudo. A primeira pessoa com a qual se teve contato e realizou-se a entrevista semiestruturada desempenha trabalho desvinculado das tecnologias, o que é dificilmente encontrado nos dias atuais. Portanto, a entrevista não serviu ao trabalho, pois não se encaixou no perfil procurado. Em virtude da experiência frustrada, tomou-se o cuidado de, antes de marcar as entrevistas seguintes, selecionar participantes que previamente já indicavam rotinas de trabalho intimamente vinculadas às tecnologias.

Especificamente sobre as tecnologias, Oliveira (2003) discorre que são oriundas das técnicas humanas materializadas em máquinas:

Na origem do termo (grego), vamos encontrar a palavra *tecknologia*, como a “descrição sistemática de uma ou mais *teknei* (artes práticas, ofícios)” (Corrêa, 1997, p. 254). A tecnologia é o conhecimento científico que se materializa através da técnica, e esta, à medida que

se efetua, possibilita a produção de novos conhecimentos científicos. Ambas se completam e referem-se às instalações, aos processos físico-químicos, mecânicos ou informáticos, ou seja, processos pelos quais são estabelecidas as máquinas. (OLIVEIRA, 2003, p. 5)

Por conseguinte, são as máquinas modernas que interessam ao presente estudo, em especial aquelas máquinas portáteis, capazes de transportar o trabalho organizacional a qualquer ambiente, como fazem os *smartphones*. Porém, há que se levantar alguns elementos que disso decorrem:

[...] A implantação de novas tecnologias na área de telefonia está tornando mais fácil resolver problemas de trabalho, pessoais e até monitorar seguranças de casas e empresas. Agora o usuário passa a ser seu próprio escritório 24 horas por dia e sem gastos adicionais. As pessoas podem fazer videoconferências, pois, uma grande maioria de modelos dispõe de duas câmeras e ainda podem ser usados como webcam. (ALCANTARA, 2011, p. 8)

Os participantes da pesquisa semiestruturada utilizam *smartphones* como espécie de ferramenta a facilitar suas atividades de trabalho desde às mais básicas. A partir disso, indicam que simplificam a resolução de demandas atinentes ao trabalho, bem como a portabilidade da tecnologia é um facilitador e um incentivo ao uso fora das jornadas de trabalho.

Entretanto, também foram relatados aspectos negativos que decorrem da extensão das jornadas de trabalho, como principal aspecto a falta de tempo para cuidados de questões de interesse pessoal, em especial para com a saúde. Diante de rotinas de trabalho mais elásticas com as tecnologias há a evidente caracterização de sobrecarga de trabalho, que nem sempre consegue ser gerenciada pelos entrevistados. Muitas vezes abrem mão de praticar exercícios físicos e de estarem próximos a amigos e a familiares para se dedicarem ao trabalho, ou ficam tão exaustos em suas rotinas que nem lhes sobra disposição para atividades que não sejam de trabalho. Em meio a essa realidade, os entrevistados, em sua maioria, deixam a saúde em segundo plano, pouco se dedicando a atividades físicas e ao cuidado com a alimentação.

Como se constata, a flexibilidade, a comodidade e a facilidade que os dispositivos móveis trazem são, sem dúvida, positivas à nova realidade laboral montada nas últimas décadas. Em outra faceta, a visão de “legitimidade” quanto ao uso das referidas tecnologias pode se tornar prejudicial aos trabalhadores a partir do momento que a aceitação das modernidades acarreta limitações à vida pessoal.

Quando isso ocorre, demonstra-se a extensão das jornadas de trabalho, juntamente à sobrecarga, fenômeno este que foi identificado nos relatos dos cinco entrevistados, mesmo que em graus diferenciados.

Especificamente sobre o tema, com o intuito de caracterizar o alcance das influências de dispositivos móveis para o trabalho contemporâneo, Cavazzote et al (2014) realizaram uma pesquisa semelhante, também com a coleta de dados através de entrevistas presenciais aplicadas a trabalhadores, com perguntas amplas e elaboradas em um roteiro. Embora não tenham analisado o caso particular dos gestores, as conclusões extraídas sobre a pesquisa em muito se assemelham às coletadas com as cinco entrevistas do presente estudo:

De todo modo, é comum à experiência dos entrevistados a diluição da separação entre o tempo de trabalho e o tempo de não trabalho, devido à possibilidade de realizar parte do trabalho em qualquer hora e local graças ao uso dos *smartphones*. Os relatos analisados indicam que o uso dos dispositivos facilitou a interferência de assuntos da esfera profissional em outras esferas da vida dos participantes: “Antigamente tinha a mentalidade você trabalha quando chega no trabalho. Agora não tem mais. Agora você está ubiquamente ligado” (E25).

De forma geral, observou-se nos relatos dos participantes a ênfase na possibilidade criada pelo *smartphone* de desvincular atividades profissionais do local e horário formais de trabalho onde seriam normalmente conduzidas. **Apesar de alguns entrevistados ressaltarem a comodidade proveniente do fato de poderem acessar e responder suas mensagens a qualquer hora e momento, observa-se que o uso dessa tecnologia teve efetivamente o efeito de diluir as fronteiras entre tempo de trabalho e tempo de não trabalho**, como descrito na literatura sobre intensificação. (GREEN, 2004a; GREEN; MCINTOSH, 2001; PORTER, 2001; HEWLETT; LUCE, 2006). Como corolário dessa diluição, a intensificação se manifesta, como detalhado na próxima seção, no **alongamento da jornada de trabalho, que passa a engolfar também momentos que eram tipicamente momentos de não trabalho**. (CAVAZOTTE; et al, 2014, p. 21, **grifo nosso**)

Através das tecnologias, as barreiras de tempo são rompidas. Não se tem mais noção nem limitação quanto às horas para trabalho. Deste modo, um trabalhador que se conecta para o trabalho também fora de seu espaço laboral está sujeito a esta nova conjuntura instituída. Para além das barreiras temporais, as barreiras físicas são igualmente rompidas, pois permite-se, através de dispositivos móveis e com conexão à internet, que o trabalho seja desempenhado de qualquer localidade, a qualquer tempo e lugar.

Sobre a mesma pesquisa, Cavazotte et al (2014) complementam que a atualidade dos *smartphones* gera uma dependência do indivíduo para com o trabalho, e disso decorre a intensificação do trabalho. Como reflexo, acredita-se que, na verdade, o melhor é denominar o fenômeno como extensão das jornadas de trabalho, juntamente à sobrecarga laboral. Isso porque, apesar de poderem causar o efeito da intensificação das jornadas de trabalho, os dispositivos móveis geram a extensão das jornadas de trabalho à medida que transportam as atividades de escritório e do ambiente laboral para locais alheios a estes, como o próprio domicílio dos trabalhadores, em horários destinados ao descanso e ao repouso.

Conforme destaca Green (2001), a tecnologia, ao possibilitar o trabalho em locais pouco convencionais como aeroportos, aviões, trens e restaurantes, leva seus usuários a utilizarem os horários de descanso e lazer para realizar atividades pertinentes ao trabalho, conscientemente ou não. Desta forma, **o uso de *smartphones* acaba por tornar comum o hábito de trabalhar fora do horário de expediente, sem que o usuário necessariamente perceba essa atividade como trabalho efetivo, naturalizando tal comportamento como uma decorrência inexorável da dinâmica do ambiente de negócios contemporâneo.** Nesse sentido, essa tecnologia propicia, sobretudo, o aumento do esforço extensivo, isto é, do tempo despendido com o trabalho. (GREEN, 2001) As experiências dos participantes sugerem que o uso de *smartphones* tem papel relevante, embora insidioso, na intensificação do trabalho, na medida em que deixaria os trabalhadores à disposição das empresas de forma permanente, sobretudo quando empregadores passam a esperar respostas imediatas a suas demandas pelo uso da tecnologia, como detalhado na próxima seção. (CAVAZOTTE; et al, 2014, p. 22, **grifo nosso**)

Não constou nas análises, mas ficou evidenciado por percepção, que os impactos são ainda maiores quando os trabalhadores são sócios ou donos do próprio negócio. O comprometimento tende a ser muito mais elevado, pois arcam diretamente com os riscos do negócio, fazendo com que permaneçam ainda mais conectados e disponíveis nos períodos de descanso e repouso. A exemplo disso há o Entrevistado 2, o Gaudério Nato, também o Entrevistado 3, o Publicitário, bem como o Entrevistado 4, o empreendedor.

Ademais, os participantes da pesquisa, exceto a Entrevistada 1, a Psicóloga, falaram na possibilidade usar ainda mais a tecnologia a favor do trabalho e das suas vidas do futuro. A exemplo disso, o Entrevistado 2, que possui um comércio online de facas e cuja rotina de trabalho é mais a exaustiva entre os entrevistados, referiu que tem planos para trabalhar ainda mais com as tecnologias, haja vista que tem diversos

projetos novos ainda a serem implementados. Também evidenciando este mesmo entendimento, o Entrevistado 3, o Publicitário, diz que quer cada vez mais utilizar a tecnologia para não ter que se fazer presente fisicamente no escritório, inclusive tem planos para trabalhar fora do Brasil, se possível viajando pelo mundo e resolvendo todas as questões laborais por seu computador e através de seu telefone inteligente. Sobre o mesmo assunto, o Entrevistado 4 objetiva mudar de ramo no futuro, para que seu trabalho seja menos vinculado às tecnologias, para que consiga dispor de mais tempo próximo de sua família e de seus amigos. Por fim, a Entrevistada 5, a Médica, conclui a entrevista com uma bela mensagem, ressaltando que as tecnologias devem ser aliadas dos seres humanos:

Eu acho que essas tecnologias devem ser vistas, assim, até como **aliadas**, porque eu posso ir fazer um acompanhamento remoto, sem precisar estar lá e conseguir estar com meu filho e poder fazer isso, por exemplo.

[...]

**Então, tem um lado ruim, que você fica escravo, que você tem que estar ligado, conectado o tempo inteiro, né. Mas, por outro lado, tem essa questão da facilidade, de você poder não estar presente e conseguir acompanhar todos os processos. [MÉDICA, grifo nosso]**

A verdade é que ainda não temos conhecimento de todos os impactos que as tecnologias causam na vida de trabalhadores. Apesar de haver elementos de fácil identificação, há outros de análise subjetiva que podem se relacionar ao trabalho, mas a separação é complexa até mesmo porque hoje há a permeabilidade da fronteira entre atividades laborais e vida pessoal, elemento que em muito dificulta a apreciação e que exigiria estudo mais aprofundado. O que se pode identificar são alguns prejuízos decorrentes, tal como a afetação à vida pessoal no tocante à saúde. Como já destacado, os entrevistados acabam por priorizar o trabalho em detrimento da própria saúde, assim como por vezes também deixam de se relacionar com familiares e amigos por se vincularem demais à “vida do trabalho”, outro aspecto negativo.

Dentre tantos elementos interessantes a serem analisados quanto à pesquisa, alguns aprofundamentos não foram possíveis, ante à limitação do tema e do objeto de pesquisa. A exemplo disso poderia ter sido efetuado um estudo comparativo entre gestores do sexo masculino e do sexo feminino, a fim de perquirir acerca da diferenciação dos perfis quanto ao uso das tecnologias. Outro aspecto que poderia ser abordado é quanto à diferenciação entre gestores que trabalham em organizações

públicas e outros de organizações privadas, mas isso exigira maior número de entrevistados e a inserção de outras perguntas no roteiro da entrevista semiestruturada. Ainda outra sugestão de estudo futuro é com recortes de outras posições hierárquicas, mas que também exercem suas atividades atreladas às tecnologias.



## 5 CONCLUSÃO

As tecnologias vieram definitivamente para ficar e, ao que tudo indica, vão confirmar o papel nas variadas inovações emergentes a cada ano, a cada semestre, a cada mês. Em uma velocidade que se acelera a cada ano, as inovações em sede tecnologia são lançadas a todo instante. Se há cerca de uma década ficávamos abismados com a possibilidade de dispositivos celulares com sensibilidade ao toque, hoje a modalidade *touchscreen* é uma realidade em dispositivos dos mais variados, desde eletrodomésticos a painéis de veículos.

Cada vez mais, a tecnologia surpreende com novidades que sequer imaginávamos possível em décadas anteriores. Tampouco sabemos o que podemos esperar para o futuro, mas é sabido que o desenvolvimento nesta área há de continuar a uma velocidade que aumenta exponencialmente. Juntamente a isso, as relações de trabalho tendem a se modificar ainda mais.

Comodismo e facilidade são as características mais marcantes alavancadas pelas tecnologias móveis com os *smartphones*. No mundo laboral, auxiliam desde às atividades mais básicas e cotidianas principalmente pela portabilidade. Acessar notícias, tirar fotos, gravar vídeos, fazer contatos de trabalho, gerenciar e-mail, documentos, realizar compras, fazer atividades de banco como pagamentos e transferências via aplicativos específicos, programar rotas de deslocamento de acordo com o trânsito de forma instantânea, chamar taxi e motoristas, fazer ligações por voz e por vídeo, entre uma série de outras funcionalidades existentes através de aplicativos, são apenas alguns exemplos das flexibilizações e da conveniência permitida pelos dispositivos inteligentes.

Tudo isso causa impactos nas vidas dos seres humanos e nas formas de relações sociais. Neste âmbito, as relações de trabalho não ficam de fora: são atingidas pelas mudanças digitais, não só no âmbito relacional, mas também nas modalidades de trabalho. Ademais, ao mesmo tempo que eliminam uma série de postos de trabalho com a substituição por máquinas de alta performance e produtividade, as tecnologias como um todo também são importantes geradoras de novos trabalhos que sem estas não existiriam. A conjuntura foi completamente alterada com as inovações e com a globalização.

Tal como abordado no presente trabalho, os *smartphones* podem ser

identificados como a tecnologia moderna mais facilitadora, mas simultaneamente a mais traiçoeira para os trabalhadores. Ao passo que auxiliam nas tarefas de trabalho, como o solucionamento de problemas a distância e a um curto prazo, a qualquer horário do dia ou da noite, aos toques dos dedos, podem ser grandes vilões, por gerar uma interdependência constante ao trabalho.

Se o trabalhador deve estar sempre em proximidade de seu celular pessoal, que também deve se manter devidamente carregado e com sinal, caracteriza-se sem dúvida, a extensão das jornadas de trabalho. Este fenômeno está aliado também à sobrecarga de trabalho, mas que, no caso dos gerentes, pode ser ainda potencializada, como demonstram as pesquisas qualitativas realizadas e analisadas em capítulo anterior.

Em uma espécie de “mobilidade do trabalho”, o indivíduo vê-se sujeito a carregar seu trabalho em todos os espaços, ante à facilidade no deslocamento de certas funções para dentro dos telefones inteligentes.

Em razão de todo o exposto, principalmente fora da jornada normal de trabalho, é evidente que deve ser delimitado o uso das tecnologias para questões relacionadas ao labor. Isso ocorre pelo fato de gerentes também terem direito ao descanso e ao lazer, pois qualidade de vida depende da preservação da vida particular dos trabalhadores e da necessidade esporádica de desligamento das atividades cotidianas. A ausência do devido equilíbrio entre a vida pessoal e profissional podem acarretar inúmeras patologias ao trabalhador, bem como impactos de efeitos irreversíveis.

O instrumento de pesquisa baseado nas entrevistas permitiu o dimensionamento de certos impactos tecnológicos aos trabalhadores, em especial os gestores. Ademais, permitiu extrair como resultado que a extensão das jornadas de trabalho é uma realidade que se confirma através dos estudos empíricos e do correspondente cotejamento com os referenciais teóricos.

Entretanto, há que se destacar que, em se tratando de um trabalho de conclusão de curso de graduação, limitações quanto ao aprofundamento dos tópicos analisados foram necessárias, bem como já apontado nas considerados acima. Neste sentido, em um trabalho futuro, interessante seria realizar um estudo mais aprofundado no tocante aos impactos na saúde física dos trabalhadores em

decorrência do uso massivo das tecnologias na conjuntura presente. Para isso, de igual forma se mostraria atraente a aplicação de entrevistas com perguntas e análises ainda mais aprofundadas sobre o tema. Mas, como já dito, esta é uma sugestão para outros estudos porvir.

Esta pesquisa voltou-se especificamente para a categoria profissional dos gestores, que corresponde também a uma determinada realidade e a um recorte de classe, haja vista que todos entrevistados possuem formação em curso superior. No entanto, como outra possibilidade de estudo futuro, seria interessante a realização de estudos com outras categorias profissionais, em outras posições hierárquicas e em diferentes classes sociais, que também utilizam as tecnologias para trabalhar. A partir disso também seria viável o comparativo entre cargos e classes, caracterizando uma visão mais ampla e problematizada.

## REFERÊNCIAS

ALBORNOZ, Suzana. **O que é trabalho?**. 6 ed. Brasília: Editora Brasiliense, 1994.

ALCANTARA, Carlos Augusto Almeida; VIEIRA, Anderson Luiz Nogueira. Tecnologia móvel: uma tendência, uma realidade. **II Workshop de Redes na Universidade Estácio de Sá**, Juiz de Fora, MG, 2011. Disponível em: <<https://arxiv.org/abs/1105.3715>>. Acesso em: 19 jun. 2017.

AUGUSTO, Cleicle Albuquerque; TAKAHASHI, Lígia Yurie; SACHUK, Maria Iolanda. Impactos da inovação tecnológica na competitividade e nas relações de trabalho. **Caderno de Administração**, Paraná, v. 16, n. 2, 2008.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011.

CARVALHO, Agenor Manoel. O impacto da tecnologia no mercado de trabalho e as mudanças no ambiente de produção. **Evidência**, Araxá, n. 6, 2010, p. 153-172.

CAVAZOTTE, Flávia de Souza Costa Neves; LEMOS, Ana Heloísa da Costa; BROLLO, Marcelo da Silva. Trabalhando melhor ou trabalhando mais? Um estudo sobre usuários de smartphones corporativos. **Revista O&S**, Salvador, v. 21, n. 68, jan./mar. 2014, p. 13-32.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

CORSO, Kathiane Benedetti Corso; et al. O contexto no trabalho móvel: uma discussão à luz do paradigma da ubiquidade. **Revista Administração em Diálogo – RAD**, São Paulo, v. 15, n. 2, mai./ago. 2013, p. 01-25. Disponível em: <<https://revistas.pucsp.br/index.php/rad/article/view/12454>>. Acesso em: 20 abr. 2017.

COUTINHO, Gustavo Leuzinger. **A Era dos Smartphones: Um estudo Exploratório sobre o uso dos Smartphones no Brasil**. Brasília: Universidade de Brasília – UnB, 2014. Disponível em: <[http://bdm.unb.br/bitstream/10483/9405/1/2014\\_GustavoLeuzingerCoutinho.pdf](http://bdm.unb.br/bitstream/10483/9405/1/2014_GustavoLeuzingerCoutinho.pdf)>. Acesso em: 14 jun. 2017.

DEJOURS, Christopher. **A avaliação do trabalho submetida à prova do real**. Cadernos de TTO, 2. São Paulo: Editora Bluncher, 2008.

DIAS, Sirley Aparecida Araujo. **Gestão da carga de trabalho nas nervuras do ofício docente no ensino superior privado**. 2015. 249 f. Tese (Doutorado) - Universidade Federal de Minas Gerais, Programa de Pós-Graduação em Educação. Disponível em: <<http://hdl.handle.net/1843/BUBD-9XCHBH>>. Acesso em: 13 jul. 2017.

FARIA, José Henrique de. **Tecnologia e processo de trabalho**. Curitiba: Editora da UFPR, 1992.

FERREIRA, Ana Paula Cavalcanti. Tecnologia de Informação Controle e Mundo do Trabalho: Pensar Tecnologia na Ótica do Trabalhador. **Revista Eletrônica de Ciências Sociais**, n. 11, 2006, p. 14-24. Disponível em: <<http://www.cchla.ufpb.br/caos/n11/02.pdf>>. Acesso em: 20 out. 2016.

FLICK, Uwe. **Introdução à pesquisa qualitativa**. 3 ed. Porto Alegre: Artmed, 2009.

GIDDENS, Anthony. **Mundo em descontrole**: o que a globalização está fazendo de nós. 3 ed. Rio de Janeiro: Editora Record, 2003.

GOLDFINGER, Charles. **Trabalho e extratrabalho**. Lisboa: Instituto Piaget, 2001.

GRISCI, Carmem Ligia lochins. Trabalho imaterial, controle rizomático e subjetividade no novo paradigma tecnológico. **RAE electron.**, São Paulo, v. 7, n. 1, jun. 2008. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1676-56482008000100005&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1676-56482008000100005&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em: 29 mai. 2017.

HUBAULT, François. Do que a ergonomia pode fazer análise? In: DANIELLOU, François (Coord.). **A ergonomia em busca de seus princípios**: debates epistemológicos. São Paulo: Edgard Blucher, 2004. p. 105-140.

JACQUES, Maria da Graça. O nexo causal em saúde/doença mental no trabalho: uma demanda para a psicologia. **Psicologia & Sociedade**, Porto Alegre, ano 19, ed. especial, 2007, p. 112-119. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/psoc/v19nspe/v19nspea15>>. Acesso em: 08 jun. 2017.

LE MOS, André. **Cibercultura**: tecnologia e vida social na cultura contemporânea. Porto Alegre: Sulina, 2013.

MATTELART, Armand. A era da informação: gênese de uma denominação descontrolada. In: MARTINS, Francisco Menezes; DA SILVA, Juremir Machado. (Orgs.). **A Genealogia do Virtual**: comunicação, cultura e tecnologias do imaginário. Porto Alegre: Editora Sulina, 2004.

MOREIRA, Teresa Coelho. Novas Tecnologias: Um Admirável Mundo Novo do Trabalho? **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, Vitória, n. 11, jan./jun. 2012, p. 15-52. Disponível em: <<http://sisbib.fdv.br/index.php/direitosegarantias/article/view/209>>. Acesso em: 20 maio 2017.

OLIVEIRA, Nildete Terezinha. Somatização e sofrimento no trabalho. **Revista Virtual Textos & Contextos**, n. 2, ano 2, dez. 2003. Disponível em: <<http://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/fass/article/view/958/738>>. Acesso em: 26 jun. 2017.

PASTORE, José. Alguns princípios para a modernização tecnológica no Brasil. **Rev. Adm. Emp.**, Rio de Janeiro, v. 14, n. 3, p. 67-71, maio/jun. 1974. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0034-75901974000300006&lng=pt&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75901974000300006&lng=pt&nrm=iso)>. Acesso em: 30 out. 2016.

PASTORE, José. **As Mudanças no Mundo do Trabalho**: leituras de sociologia do trabalho. São Paulo: LTr, 2006.

PASTORE, José. **Evolução Tecnológica**: Repercussões nas Relações de Trabalho. Rio de Janeiro: Trabalho apresentado no Ciclo de Estudos de Direito do Trabalho, 28 de maio de 2005. Disponível em: <[http://www.josepastore.com.br/artigos/rt/rt\\_246.htm](http://www.josepastore.com.br/artigos/rt/rt_246.htm)>. Acesso em: 20 nov. 2016.

PIZO, Carlos Antonio; MENEGON, Nilton Luiz. Análise ergonômica do trabalho e o reconhecimento científico do conhecimento gerado. **Produção**, Maringá, v. 20, n. 4, p. 657-668, 2010. Disponível em: <[http://www.scielo.br/pdf/prod/v20n4/AOP\\_200902028.pdf](http://www.scielo.br/pdf/prod/v20n4/AOP_200902028.pdf)>. Acesso em: 28 out. 2016.

POCHMANN, Marcio. Extensão e intensificação do trabalho. 98 ed. **Revista Fórum**, São Paulo, 2011.

RABIA, Selim; CHRISTOPOULOS, Tania Pereira. Incompatibilidade entre vida pessoa e vida profissional dos gestores na era do conhecimento. **Revista de Gestão USP**, São Paulo, v. 15, n. 3, jul./set. 2008, p. 37-54. Disponível em: <<http://www.periodicos.usp.br/rege/article/view/36645>>. Acesso em: 20 jun. 2017.

SCHUMPETER, Joseph Alois. **Teoria do desenvolvimento econômico**: uma investigação sobre lucros, capital, crédito, juro e o ciclo econômico. São Paulo: Nova Cultural, 1997.

TARABAL, Fernanda. **Entre o prazer e o sofrimento**: histórias de vida, drogas e trabalho. 2013. 190 f. Tese (Doutorado) - Universidade Federal de Minas Gerais, Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração.

TOLFO, Suzana da Rosa; PICCININI, Valmíria. Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. **Psicologia & Sociedade**, Porto Alegre, v. 19, ed. especial 1, p. 38-46, 2007. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/psoc/v19nspe/v19nspea07>>. Acesso em: 11 abr. 2017

VIANA, Eliete Augusta de Souza; MACHADO, Marília Novais da Mata. Sentido do trabalho no discurso dos trabalhadores de uma ONG em Belo Horizonte. **Psicologia & Sociedade**, n. 23, p. 46-55, 2011. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/psoc/v23n1/a06v23n1.pdf>>. Acesso em: 19 nov. 2016.

VIEIRA, Erika; CARVALHO, Lauzemir. **Invasão tecnológica**: geração tablet? Viçosa: 2011. Disponível em: <<http://www.com.ufv.br/disciplinas/cibercultura/2011/03/invasaotecnologica-geracao-tablet/>>. Acesso em: 15 de dez. 2017.

WISNER, Alain. Organização do Trabalho, Carga Mental e Sofrimento Psíquico. In: WISNER, Alain. **A inteligência no trabalho**: textos selecionados de ergonomia. São Paulo: Fundacentro, 1994.

ZILLE P., Luciano; MARQUES, Antônio Luiz; BRAGA, Clarissa Daguer; ZILLE, Diego Pereira. Tensões no trabalho e a realidade dos gestores brasileiros. In: SILVA, R. J; BARBOSA, A. C.Q (Editores). **Desafios econômicos e gerenciais das relações LusoBrasileiras: uma década em perspectiva**. Lisboa: Edições Colibro, 2013. Disponível em: <<http://www.unihorizontes.br/mestrado2/wp-content/uploads/2013/08/TEXT0-2-LZP.pdf>>. Acesso em: 25 jun. 2017.

ZIMMER, Marco Vinício. **O panóptico está superado?** Estudo etnográfico sobre a vigilância eletrônica. 2009, 138 f. Tese (Doutorado) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Escola de Administração, Programa de Pós-Graduação em Administração. Disponível em: <<http://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/15833/000690835.pdf?...1>>. Acesso em: 27 maio 2017.

4º Diálogo Nacional sobre o Futuro do Trabalho acontecerá no Rio de Janeiro. OIT Brasília. **OIT**. Disponível em: <[http://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS\\_553146/lang--pt/index.htm](http://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_553146/lang--pt/index.htm)>. Acesso em: 23 mai. 2017.

28ª Pesquisa Anual do Uso de Tecnologia da Informação. **Tecnologia de Informação**. São Paulo: Escola de Administração de Empresas de São Paulo, da Fundação Getúlio Vargas de São Paulo (FGV-SP), 2017. Disponível em: <<http://eaesp.fgvsp.br/sites/eaesp.fgvsp.br/files/pesti2017gvciappt.pdf> >. Acesso em 19 jun. 2017.

**ANEXO****MODELO PARA PESQUISA SEMIESTRUTURADA**

- 1) Nome do entrevistado e informações sobre perfil: idade, sexo, grau de escolaridade.
- 2) Local de trabalho, local de residência.
- 3) Outras atividades que já desenvolveu anteriormente. Tentativa de traçar comparativo.
- 4) Utiliza tecnologias para o trabalho, fora do ambiente de trabalho, como *smartphones*, computadores. Se sim, de que maneira e com que frequência.
- 5) Tem noção de quantas horas dedica ao trabalho?
- 6) Já teve que responder e-mails ou atender ligações em período de descanso?
- 7) Como lida com a falta de limitação de jornada para o cargo de gerência?
- 8) É feliz no trabalho que desempenha? Acha que a cobrança e o grau de responsabilidade são muito elevados?
- 9) Apresenta algum problema de saúde?
- 10) Possui tempo para dispor com amigos, família e para praticar exercícios físicos?
- 11) Considera-se saudável?
- 12) Já teve que se afastar do trabalho por doença?
- 13) Imagina-se trabalhando sem as tecnologias? Por quê?
- 14) Contribuições extra.