

AUTOR DESCONHECIDO, *The Leader of the Luddites*, gravura colorida à mão, 1812



Drawn from Life by an Officer

THE LEADER OF THE LUDDITES

Pub. 4 May 1812 by Messrs Walker and Knight, Sweeting's Alley Royal Exchange.

DIREITO E DEVER À DESCONEXÃO:

disputas pelos tempos de trabalho e não trabalho

ANA CLAUDIA MOREIRA CARDOSO*

RESUMO Por que falarmos em desconexão? Qual a sua relação com as reflexões sobre o tempo? E com as nossas disputas pelos tempos de trabalho e de não trabalho? Com base nessas indagações, o objetivo deste artigo é analisar as relações que se estabelecem, atualmente, entre os tempos de trabalho e de não trabalho, priorizando a questão do “direito e dever à desconexão” do trabalho, ao tempo de não trabalho. Tomando o tempo como uma construção social, faremos uma leitura histórica das disputas por esses tempos sociais, até chegar às suas atuais configurações, apoiando-se, ainda, na percepção dos trabalhadores. Veremos, então, como diversos atores sociais têm-se mobilizado para discutir “o direito e o dever à desconexão” do trabalho.

PALAVRAS-CHAVE Tempo de trabalho. Direito à desconexão. Tempo de não trabalho.

RIGHT AND OBLIGATION TO DISCONNECTION:

striving for working and non-working time

ABSTRACT What does “disconnection” mean? What relation is there between it and our analysis of time? And with the ongoing discussion about work time and non-work time? This article looks at addressing these issues and analysing present day perceptions of working time and non-working time, and more specifically the right to “disconnect” from work so as to be able to enjoy non-working hours. Considering time as a social construction, we will start with a historical approach of social time and then look at how, basing ourselves on worker’s perceptions, these concepts have morphed over the last few years. We will then see how different social groups have come together to debate the “rights and obligations” of disconnecting from work.

KEYWORDS Working hours. Unplugging. Non-work time.

* Socióloga, Professora na Escola DIEESE de Ciências do Trabalho, Doutora em Sociologia (USP e Paris VIII), estágio pós-doutoral pela UnB (Departamento de Sociologia) e pelo CRESPPA (Centre de Recherche Sociologique et Politique de Paris). E-mail: anacmc2@hotmail.com.

O tempo, os tempos

Podemos dizer que a ordem do tempo regula todas as atividades do ser humano; tempos diversos e diferentes que coexistem, coordenam-se, opõem-se, que são contraditórios e conflitantes. A procura de um tempo dominante é comum a todas as sociedades, assim como a construção de hierarquias entre os diferentes tempos sociais (SUE, 1994). O tempo aparece assim como “o mais nobre atributo de toda a dominação. Um poder recém-surgido, desejoso de afirmar-se [...]” (CANETTI, 1995, p.32). Esse tempo dominante reflete o poder de uma classe que procura fazer prevalecer sua visão de mundo, expressa numa concepção particular de usos e controle dos tempos. Não sem razão, a burguesia buscou assegurar seu poder impondo uma nova concepção de tempo, trabalho e tempo de trabalho. Um tempo quantitativo e racional, uma construção que se impôs como universal e que prefigura o tempo industrial, da sociedade moderna (THOMPSON, 1967).

Mesmo que em cada cultura temporal haja um tempo dominante, que apareça como único, preciso, uniforme e igual, em todos os lugares, ele não é exclusivo. Quando analisamos as vivências temporais cotidianas dos indivíduos (CARDOSO, 2009), vemos a explicitação das diversas temporalidades sociais. Diversos modos de vivenciar e representar um “mesmo” tempo social e a elaboração de equações temporais (GROSSIN, 1991) que têm o objetivo de harmonizar temporalidade são muitas vezes conflitantes: tempos de trabalho, tempos com a família, de estudo, tempos de lazer, tempos de não trabalho, tempos à disposição, tempos livres, entre outros, o que nos leva a falar em “tempos”, no plural (CARDOSO, 2009).

Temos, então, o tempo, ou os tempos, como resultado das interações sociais, como uma construção social e historicamente determinada (ELIAS, 1998; OLIVA AUGUSTO, 1994). Tendo essas concepções como pano de fundo, o objetivo deste artigo é analisar algumas das relações que se passam, no contexto atual, entre os tempos de trabalho e de não trabalho. O foco da questão é “o direito e o dever à desconexão” do trabalho, o tempo de não trabalho.

O artigo inicia com uma breve leitura sobre as disputas pelos tempos de trabalho e de não trabalho ao longo da história, chegando às suas configurações no contexto atual. Em seguida, ainda com o objetivo de melhor compreender essas configurações, são analisadas as percepções dos trabalhadores diante dessas mudanças, utilizando-se de algumas pesquisas nacionais e internacionais. Finalmente, veremos como alguns atores sociais, no Brasil e na França, posicionam-se em relação ao “direito e dever à desconexão”, ou seja, como se mobilizam, agem e argumentam. A opção por demonstrar a experiência francesa justifica-se pelo fato de que ali a temática do tempo de trabalho tem sido amplamente discutida e negociada pelos diversos atores sociais. Assim, apesar da especificidade da cultura temporal francesa, esta análise nos possibilitará, por contraste, não apenas melhor compreender a realidade brasileira como aportar novas ideias para o debate que já teve início no Brasil.

Disputas relacionadas aos tempos dedicados ao trabalho e ao não trabalho

Nas disputas entre trabalho e capital, ao longo da história, o capital buscou impor uma separação cada vez maior entre tempo e espaço de trabalho e tempo e espaço de não trabalho, transformando o primeiro em algo regular, contínuo e, por isso mesmo, independente da vontade ou das necessidades dos trabalhadores. Para isso, diversas foram as estratégias utilizadas: introdução do trabalho fora do domicílio, máquinas que impunham um novo ritmo de trabalho, pagamento de salários baixos para obrigar a mais horas e mais dias de trabalho, códigos de conduta, multas por atraso ou falta, controle rígido dos horários dentro e fora do local de trabalho e, mais tarde, o relógio de ponto (THOMPSON, 1967), sem contar o papel essencial que teve a escola ao “ensinar” a disciplina, a regularidade, o “bom” uso do tempo e o valor e a ética do trabalho (THOMPSON, 1967).

Os trabalhadores, por sua vez, travaram uma longa luta com o tempo que deve ser dedicado ao trabalho, passando por diferentes enfoques, a depender da conjuntura e da correlação de forças. No início do processo de industrialização, quando as jornadas de trabalho podiam chegar a 18 horas por dia, a reivindicação por um menor tempo

de trabalho estava diretamente relacionada à busca pela sobrevivência. Essa longa luta resultou em diversas legislações sobre a redução da jornada laboral. Em seguida, e muitas vezes em paralelo, a reivindicação foi pela conquista de um tempo livre, de um equilíbrio entre os tempos de trabalho e de não trabalho.

Sem deixar de lado a reivindicação por um tempo de não trabalho, a redução da jornada surgiu, nos anos 70, como uma das ações para combater o desemprego, num contexto em que, cada vez mais, era necessário menos horas de trabalho para se produzir um mesmo serviço ou mercadoria. Essas ênfases permanecem até os dias atuais, como foi visto, por exemplo, nas discussões sobre as 35 horas na França ou na Campanha pela Redução da Jornada de Trabalho no Brasil (CALVETE; CARDOSO; FIGUEIREDO, 2008).

Em meio às disputas pelos tempos de trabalho e de não trabalho, os empregadores, por sua vez, continuam a criar maneiras para apoderar-se do tempo livre já conquistado. Inicialmente, criando e difundindo a noção de hora extra, ou seja, um tempo dispensado ao trabalho que invade o tempo livre conquistado, mesmo que, muitas vezes, a um custo maior. Paralelamente, o capital foi intensificando o tempo de trabalho ainda contido na jornada laboral por meio de um forte e longo processo de inovação tecnológica e organizacional.

Nos anos 90, assistimos à forte pressão do capital para ampliar a flexibilização do tempo de trabalho, tendo como intenção a disponibilização do tempo do trabalhador nos momentos em que a produção ou serviço necessitem (CARDOSO, 2009). Vale frisar, entretanto, que essa busca por maior flexibilização não substitui o processo de intensificação nem a contínua tentativa do capital em aumentar a jornada laboral. Não substitui, tampouco, as ações que impedem novas reduções do tempo laboral, como visto na Campanha Nacional pela Redução da Jornada de Trabalho sem Redução de Salários, no Brasil, iniciada em 2003 e que, até o momento, não obteve êxito em razão da forte resistência dos empregadores (CALVETE; CARDOSO; FIGUEIREDO, 2008).

Nessa mesma década, autores como Freyssenet (1994) e Zarifian (1996) ressaltavam que o processo de separação entre os tempos e espaços de trabalho e de não trabalho estava sendo substituído por um movimento contrário, de reaproximação, de forma que a definição de onde cada um começa e termina passaria a ser cada vez mais fluída e flexível. Trata-se de uma reaproximação definida pelo capital, em que o traba-

lhador não apenas continua a não poder definir seus tempos de trabalho, como perde a capacidade de deliberar sobre seus tempos de não trabalho.

Como resultado dessas transformações, assistimos, no contexto atual, a uma crescente fragmentação e individualização dos tempos de trabalho, assim como ao surgimento de uma pluralidade de novos tempos laborais: tempos que devem ser dedicados à qualificação frente às mudanças constantes no trabalho, tempos de transporte, tempos de sobreaviso e tempos de trabalho fora da jornada laboral, cada vez mais facilitados pelo desenvolvimento das tecnologias de informação e comunicação, TIC's (CARDOSO, 2013). Esses novos tempos de trabalho, é bom frisar, apresentam-se em total assincronia com os outros tempos sociais, ou seja, os tempos dedicados à família, ao lazer, ao descanso, ao estudo, entre outros.

Por isso mesmo podemos falar em tempos “dedicados” ao trabalho (CARDOSO, 2009) para além do tempo de trabalho, dado que esse tempo de trabalho é pensado, na maior parte das vezes, apenas como aquele vinculado ao local de trabalho e à produção direta de um serviço ou uma mercadoria (DAL ROSSO, 2008). Ao contrário, “tempos dedicados” ao trabalho definem as atividades relacionadas ao trabalho, diretamente ou indiretamente, que causam desgaste para o trabalhador, que desorganizam sua vida social e que, além de tudo, não são contabilizadas como trabalho e, conseqüentemente, não são objeto de remuneração ou compensação.

Tempos de trabalho extensos, tensos, intensos, flexíveis e imprevisíveis. Diante dessa situação, na primeira década dos anos 2000, evidentemente, a questão dos tempos de trabalho e de não trabalho vinculou-se, ainda mais fortemente, à temática da saúde do trabalhador (CEE, 2001; BOISARD, 2002; DAL ROSSO, 2008; INRS, 2010; CARDOSO, 2015). É nesse contexto que alguns dos atores sociais constroem “novas” reivindicações, entre as quais pode-se citar a que diz respeito ao “direito” e ao “dever” de desconexão ao trabalho. Na realidade, como bem explicitado por Souto Maior (2003), trata-se da antiga luta da classe trabalhadora pelo tempo de não trabalho, pela retomada do tempo livre duramente conquistado.

A relação entre os tempos de trabalho e de não trabalho na visão dos trabalhadores

Para melhor compreender as atuais configurações da relação entre os tempos de trabalho e de não trabalho, analisaremos as percepções dos trabalhadores diante dessas mudanças. Mesmo que no Brasil ainda não tenhamos muitas informações nacionais a respeito dessa relação¹, a pesquisa Sips/Ipea, intitulada “Trabalho e tempo livre”, realizada em 2012², aborda a temática que nos interessa.

1 Com certeza, a pesquisa sobre “Usos do Tempo”, que começa a ser realizada no Brasil, trará informações relevantes para melhor compreendermos os tempos dedicados ao trabalho e ao não trabalho (IBGE, 2012).

Uma das perguntas indaga aos entrevistados se eles conseguem se “desligar do trabalho”. Nesse caso, quase metade dos respondentes (45,4%) assinalou que tem “dificuldade para se desligar totalmente do trabalho remunerado, mesmo após o horário de término de sua jornada diária”, o que mostra que sair do espaço e tempo de trabalho não significa, necessariamente, desconectar-se do trabalho (IPEA, 2012, p. 9). Os motivos apresentados para essa atitude são a necessidade de estar de prontidão para a realização de atividades extraordinárias (26,0%), necessidade de planejar/desenvolver atividades ainda relacionadas ao trabalho, utilizando-se de internet, celular etc. (8,0%), assim como a necessidade de aprender um conjunto de coisas sobre o próprio trabalho (7,2%) (IPEA, 2012), o que está associado à noção de tempos dedicados ao trabalho.

2 Pesquisa realizada com 3.796 pessoas residentes em áreas urbanas de todo o Brasil, com pelo menos 18 anos de idade e com ao menos um trabalho remunerado em sua semana de referência (IPEA, 2012).

Completando a informação, 37,7% dos entrevistados afirmam que “o tempo livre vem diminuindo por conta do trabalho remunerado”, seja em razão do excesso de atividades exigidas no trabalho, seja pelas atividades ainda relacionadas ao trabalho, mas que devem ser realizadas fora da jornada (IPEA, 2012, p.12). Quando questionados sobre o que sentem quando precisam utilizar seu tempo livre para trabalhar, 48,8% dos entrevistados apresentaram reações negativas. Entre estes, 36,7% se dizem conformados, já que “precisam manter o trabalho”, 5,1% expressam tristeza por não sentirem prazer no trabalho, e 7% mostram-se revoltados por acharem que “o tempo livre deveria ser dedicado a outras atividades” (IPEA, 2013, p.15). Por outro lado, 42% têm uma atitude positiva e frisam que “fazem o que gostam”, e 9,2% mostram-se indiferentes ao assinalarem que “nunca têm o que fazer quando estão de folga” (IPEA, 2013, p. 16).

3 Essa pesquisa é realizada pela EUROFOUND, a cada cinco anos, entre os países membros da União Europeia, desde 1990.

Ampliando nossa análise, os resultados de 2015 do “European Survey on Working Conditions” (EWCS)³, abrangendo os trabalhadores da União Europeia, mostram que,

mesmo que 58% dos entrevistados digam que o horário de trabalho está de acordo com as suas preferências, 13% gostariam de aumentá-lo (EUROFOUND, 2015). Esse resultado dialoga com o aumento dos trabalhadores com um emprego em “tempo parcial substancial” (entre 21 e 34 horas por semana) e em “tempo parcial marginal” (20 horas por semana ou menos) (EUROFOUND, 2015, p. 5). E ainda, 28% gostariam de reduzir a jornada laboral. Nesse caso, o resultado deve-se, em parte, ao fato de que, apesar de haver um percentual menor de trabalhadores que labutam “48 horas ou mais”, essa ainda é uma realidade para 12% dos entrevistados, sendo que 10% trabalham entre 42 e 48 horas semanais.

Em relação à flexibilidade do tempo de trabalho, a Eurofound desenvolveu um índice de regularidade que, no ano de 2015, revela que 43% dos trabalhadores têm horários e regimes de trabalho muito regulares, 28% têm uma regularidade média, e 30% têm uma regularidade baixa. Assim, a pesquisa ressalta que, apesar do trabalho padrão prevalecer, os chamados “horários de trabalho atípicos” abrangem uma parcela significativa dos trabalhadores: trabalho aos sábados, domingos, em turnos e trabalho noturno (EUROFOUND, 2015).

No que diz respeito ao controle por parte do trabalhador para definir seus tempos de trabalho e, conseqüentemente, os de não trabalho, a pesquisa de 2015 mostra que, para a maioria dos trabalhadores, são os empregadores que decidem sobre os seus horários de trabalho: 64% dos entrevistados não podem alterar o seu horário, e 10% podem escolher entre horários já definidos pelo empregador. Para dificultar ainda mais a possibilidade de harmonização dos diferentes tempos sociais, 31% dos entrevistados afirmam que as alterações nos horários de trabalho muitas vezes são comunicadas com pouca antecedência. Às vezes, essa comunicação é feita até no próprio dia, como ocorre com 5% dos trabalhadores. Ou apenas no dia anterior, como é o caso de 8%. Ocorreu de 11% dos trabalhadores serem solicitados “com pouca antecedência a apresentar-se no trabalho várias vezes no mês anterior à pesquisa” (EUROFOUND, 2015, p. 5).

Tendo como foco a preocupação referente à invasão do tempo de trabalho no tempo de não trabalho, a pesquisa de 2015 revela que 45% dos entrevistados disseram ter trabalhado durante o seu tempo livre para responder às exigências do trabalho nos últimos 12 meses, “sendo que 3% o fizeram diariamente, 7%, várias vezes por semana, e 13%, várias vezes por mês” (EUROFOUND, 2015, p. 6). E ainda:

14% dos trabalhadores dizem que continuam a preocupar-se “sempre” ou “quase sempre” com o trabalho durante o seu tempo livre; 21%, que se sentem “sempre” ou “quase sempre” demasiado cansados para executar algumas das tarefas domésticas necessárias, e 11% declaram que o seu trabalho os impede “sempre” ou “quase sempre” de dedicar tempo à sua família (EUROFOUND, 2015, p. 5).

Ainda que não tenhamos, neste artigo, o propósito de nos aprofundar na questão da intensidade do tempo de trabalho⁴, vale ressaltar que, na pesquisa de 2010, os resultados revelam que a intensidade se mantém a um nível elevado, apesar de ter-se estabilizado em relação às duas últimas décadas. Demonstram ainda que houve mudanças nas formas de pressão; reduz-se aquela advinda de máquinas, mas, por outro lado, aumenta-se a pressão para atingir as metas e objetivos definidos pelas empresas, que passam de 30%, em 2000, para 41%, em 2010. Há também um aumento da necessidade de trabalhar com prazos rígidos, passando de 50%, em 1991, para 63,8%, em 2010 (EUROFOUND, 2011).

4 Para mais informações sobre a questão da intensidade do trabalho ver DAL ROSSO (2008), CARDOSO (2013) E DAL ROSSO E CARDOSO (2015).

Com metas de trabalho cada vez mais presentes e que aumentam a cada ano (CARDOSO, 2013), somadas a prazos cada vez mais curtos, não é difícil entender por que os trabalhadores dizem que continuam a trabalhar no tempo livre, que continuam preocupados com o trabalho, que se sentem cansados e sem tempo para a família. Sem contar o fato de perderem, cada vez mais, a possibilidade de programar seus tempos de não trabalho, dado que, muitas vezes, eles são avisados com pouca antecedência quando devem alterar seu horário de trabalho.

É possível observar, por fim, um aumento do tempo de trabalho para aqueles que exercem o teletrabalho (também chamado trabalho a distância ou remoto). Na França, o percentual de trabalhadores que exercem o teletrabalho aumentou de 8%, em 2006, para 16,7% em 2012, e, de acordo com a pesquisa realizada pelo Observatório do Teletrabalho e do Ergoestresse, em 2015, 61% dos trabalhadores que exercem o teletrabalho disseram que houve aumento em sua jornada laboral (OBERGO, 2015).

Desconexão do trabalho: a luta contra o aumento do tempo de trabalho

Diante das novas configurações da relação entre os tempos de trabalho e de não trabalho é fácil compreender por que o dever e o direito à desconexão do trabalho, ao tempo de não trabalho, ganha espaço no debate político. Quais argumentos estão sendo apresentados pelos diferentes atores sociais a esse respeito? Esse tema já aparece no processo de negociação coletiva? Já há alguma referência a essa questão na legislação? Apesar deste artigo não ter como pretensão esgotar essas indagações, ele visa contribuir para seu entendimento.

Inicialmente, essa discussão aparece tendo como foco os indivíduos em geral, frisando os riscos da conexão total para o convívio social e para a saúde: 41% dos franceses dizem que conseguem ficar sem a internet por no máximo três dias; destes, 8% conseguem se desconectar por apenas algumas horas, e 11%, até um dia, no máximo (CREDOC, 2011). Dos franceses entrevistados, 53% não desligam seu telefone mesmo estando em cinemas, museus ou teatros (HAVAS MEDIA, 2012). Por outro lado, a pesquisa Havas Media (2012), sobre os usos das TIC's, revela que 65,2% dos franceses gostariam de se desconectar de tempos em tempos, 74,8% se sentem muito solicitados, 59,3% gostariam de ter um pouco de tranquilidade, e 36,4% ressaltam que a utilização de instrumentos de conexão o tempo todo deixa a vida mais estressante. Ainda se confirmou que 59,7%, efetivamente, desconectam-se totalmente de tempos em tempos. Ou seja, uma conexão total que, para alguns, começa a ser sentida como um problema passou a ser questionada⁵.

Essa conexão total no cotidiano, num ciclo vicioso, possibilita que também o capital exija a não desconexão do trabalho, que se torne natural a solicitação para que o trabalhador trabalhe mesmo fora do tempo e local de trabalho. No início, a pressão pela disponibilidade total pode ser vista como uma forma de reconhecimento pelo seu trabalho. *Notebook, smartphones, celulares*, tudo isso também pode ser visto como uma maneira ou possibilidade de se diferenciar dos colegas de trabalho. Entretanto, com o tempo, os impactos negativos para a vida pessoal e para a saúde vão se manifestando e ficando mais evidentes (CARDOSO, 2015). Além disso, se o uso das TIC's aparece, inicialmente, calcado num discurso libertador, vemos que o avanço tecno-

⁵ Por exemplo, nos EUA, desde 2010, há uma iniciativa da associação Rebo, o “national day of unplugging”, que propõe que, por um dia, as pessoas desliguem seus telefones portáteis, tabletes etc., para que possam recriar os laços sociais e afetivos com seus conhecidos. Também pode ser observado que a “desconexão” está sendo usada como instrumento de marketing: por exemplo, uma propaganda da Coca-Cola mostra que o refrigerante é capaz de aproximar as pessoas que passam o tempo todo no computador. A marca Kit-Kat, com seu slogan “fazer uma pausa”, criou zonas sem wifi para que as pessoas possam se encontrar sem a intervenção dos celulares. Também a empresa de telefone tailandesa DTAC2 criou o estranho slogan “coloque o telefone em seu devido lugar: desconectar para conectar”. A empresa Burger King nos EUA propõe que o cliente delete 10 amigos do facebook para ganhar um sanduíche (HAVAS MEDIA, 2012; LE MONDE, 2015). Enfim, a desconexão se transforma num negócio, mas, de alguma forma, traz o tema para o debate e a reflexão social.

lógico, ao mesmo tempo que possibilita que o trabalho se exerça à longa distância, implica um controle pelo mesmo modo, isto é, pela conexão “*on-line*”, aliada às metas e objetivos de trabalho.

Nesse contexto, diversos atores sociais põem em debate a questão do direito e dever à desconexão. No Brasil, o jurista Souto Maior, desde o início dos anos 2000, fala-nos sobre o direito à desconexão do trabalho ou o “direito de não trabalhar”, um direito que não se restringe à pessoa que trabalha, mas que diz respeito à família e a toda sociedade. Souto Maior (2003, p. 2) frisa que “descanso é pausa no trabalho”, de forma que ele só será efetivo quando houver a desvinculação total do trabalho, isto é, física e mental. De acordo com o autor, o “direito à desconexão pode ser traduzido como o direito ao resgate da subjetividade, que se perde quando o ser humano resta conectado ao trabalho reificado. Não é apenas uma questão de lazer, mas uma questão de saúde” (2003, p. 5).

Para Almeida e Severo (2014, p. 11), “jornada é tempo de vida”, e o direito à limitação da jornada laboral e ao efetivo gozo do descanso (real desconexão) possibilita, justamente, que se tenha vida fora do ambiente de trabalho. Os autores frisam ainda que é verdade que o trabalho é um direito fundamental, todavia, esse direito não pode excluir o direito ao descanso, lazer, convívio familiar e social; ou seja, ao não trabalho. Caso contrário, sem o tempo necessário para si próprio, são importantes os impactos negativos para a saúde dos trabalhadores e de suas famílias.

Em seu artigo, Souto Maior (2003) destaca algumas situações onde a pressão por permanecer conectado ao trabalho, no tempo de não trabalho, é mais evidente. Uma delas refere-se aos gerentes que, por trás do discurso de total autonomia em seu trabalho, justificam o “não controle” de suas jornadas laborais. Mas o problema é que esse “não controle”, num contexto de crescente pressão por atingir metas, entre outros objetivos, transforma-se numa jornada que não tem fim. Para Souto Maior (2003, p. 4), juntamente com a demanda pela qualidade total, exige-se a “entrega total; a regra é romper os diques entre trabalho e vida privada, entre intimidade e empresa. Aos poucos, o trabalho vai ocupando e minando todas as reservas pessoais”. Ressalta, entretanto, Souto Maior (2012) que mesmo os chamados “altos empregados”, do ponto de vista jurídico, têm direito à limitação da sua jornada de trabalho, tanto diária, como mensal ou anual. Portanto, nada justifica que eles possam ou devam trabalhar mais horas que o previsto na legislação.

Outra situação trazida pelo jurista refere-se ao teletrabalho, numa conjuntura de crescente flexibilização do contrato de trabalho. Para Souto Maior (2003, p. 12), esse

tipo de trabalho agride o direito ao não trabalho, dado que “a própria vida privada do trabalhador se perde no fato de se transformar a sua residência em local de trabalho, com prejuízo para o próprio convívio familiar”. Mais uma vez o autor frisa que, do ponto de vista jurídico, não há qualquer diferença entre trabalho dentro ou fora do estabelecimento do empregador, assim:

[...] uma vez configurada a relação de emprego, o efeito concreto a se produzir, sob o prisma do direito ao não trabalho, é o da declaração do direito à limitação da jornada de trabalho também nestes serviços, tornando efetivo tal direito com a fixação do pressuposto de que cabe ao empregador estabelecer o limite da jornada a ser cumprida. Não se pode barrar a ideia do direito ao limite da jornada com o argumento das dificuldades de se quantificar, sob o prisma da prova, a jornada trabalhada. Essa é uma dificuldade instrumental que não interfere na declaração, em tese, do direito. (SOUTO MAIOR, 2003, p. 13)

O “sobreaviso” é outra questão que tem trazido o tema do direito à desconexão. Para Silva (2015, p. 2), uma importante mudança ocorreu na legislação que trata desse tema ao regulamentar que “não é mais necessário que o empregado permaneça em casa para que se caracterize o sobreaviso, basta o “estado de disponibilidade”, em regime de plantão, para que tenha direito ao benefício”. Isso porque, com o advento das TIC’s, a necessidade de “limitação de locomoção” é substituída pela “limitação do direito de livre disposição do tempo alheio à jornada, com ampliação do poder de comando do empregador e impedimento do empregado usufruir do descanso livre” (SILVA, 2015, p. 4). Essa é a concepção que tem norteados os julgamentos, como pode ser visto a seguir:

[...] o tempo em que o empregado deve permanecer conectado à empresa, ainda que por meio do aparelho celular, é tempo de trabalho e, portanto, deve ser remunerado. As horas de sobreaviso, diante da desterritorialidade do trabalho no mundo contemporâneo, não se definem pela exigência da fixação a um local aguardando ordens, mas pela fixação a um aparelho móvel que aprisiona seu portador às demandas potenciais do empregador. (SILVA, 2015, p.5, in: TRT 1ª R 09/03/2015)

Também em seu artigo, Silva (2015) nos mostra exemplos em que a jurisprudência, mesmo que lentamente, vem incorporando a noção de “desconexão do trabalho” para tratar do sobreaviso: “Assim, manter o trabalhador conectado ao trabalho nos momentos em que deveria estar descansando, colocando-os à disposição do trabalho por meio do celular, fere o que modernamente vem sendo chamado de direito à desconexão do empregado (SILVA, 2015, p. 7, In: TRT 1ª R 4/3/2015).

Além desses casos específicos, é importante frisar que a demanda por uma não desconexão do trabalho abrange cada vez mais trabalhadores, inseridos nos mais diversos setores de atividade, seja de forma explícita ou implícita (CARDOSO, 2013). E quanto mais se expande a cultura da conexão total, maior facilidade tem o empregador para manter os trabalhadores conectados. Em muitos casos, é possível utilizar os aparelhos dos próprios trabalhadores e ferramentas simples como e-mail ou *whatsapp*.

Ampliando a nossa análise, a temática da desconexão, na França, ganha visibilidade, sobretudo a partir de 2010, quando novos termos passam a ser criados ou ganham novos significados, entre eles: “*harcèlement numérique*” (assédio numérico), “*infoobesidade*” (grande número de solicitações informacionais gerando uma sobrecarga informacional), “*always on*” (conexão em todos os espaços e tempos), *temps choisi* (tempo escolhido), “*hyper connectés*” (hiper conectados), “*nomophobiques*” (contração de “no mobilile phobia” que se refere à agonia de estar desconectado), entre outros.

No ano de 2012, a questão da conexão/desconexão do trabalho é tratada pela empresa Orange, que cria o “Coletivo do Tempo”. No site do coletivo, é frisado que o objetivo da iniciativa é “contribuir para o estabelecimento de uma utilização adequada das regras de novas tecnologias que permitem aos empregados se organizarem melhor e introduzir na sua rotina tempos brancos e de desconexão”. Há também uma avaliação da situação atual. Ressalta-se que a explosão da internet, dos *smartphones* e tablets alterou o cotidiano, resultando no “*Always on*”. “Trata-se de uma verdadeira revolução que transforma de maneira durável nossa maneira de nos comunicar, de trabalhar e também nossa percepção do tempo”. Entretanto, mesmo vivendo “em um mundo onde todos os tempos se sobrepõem, todos parecem cultivar o desejo de preservar um tempo para si mesmos. O tempo de desconexão ilustra essa tendência” (ORANGE, 2012, tradução nossa).

É importante fazer dois destaques em relação à Orange: um deles é que se trata de uma empresa que oferece produtos e serviços que possibilitam, exatamente, a conexão total. Assim, no site “Coletivo do Tempo”, paralelamente à ampliação do espaço para aplicativos de “ajuda” para os usuários que querem se desconectar por um período de tempo, há também a propaganda de dispositivos para aqueles que querem se manter conectados. E, ainda, além dos diversos aplicativos para “ganhar tempo”, há também os que são destinados a “perder tempo”, ou seja, para relaxar e se desconectar, mesmo

que mantendo o telefone ligado. Afinal, não se pode perder o hábito de se relacionar com o mundo mediado pelas TIC's. A segunda observação é sobre o contexto de onde emergiram as novas práticas da Orange. Essa empresa assistiu, ou melhor, causou um número significativo de adoecimento mental e de suicídios após o início do seu processo de privatização (GOLLAC E BODIER, 2011). Os casos de suicídio ocorridos, sobretudo nessa empresa, desencadearam discussões sobre a necessidade de compreender o sofrimento e o mal-estar advindos do local de trabalho, resultando na elaboração de um relatório sobre “Riscos Psicossociais no Trabalho”. Ou seja, trata-se de uma empresa que se sente pressionada pela crescente manifestação dos usuários relacionada ao desejo de desconexão, assim como pelo conjunto da sociedade diante dos casos de adoecimento e suicídio, pelos sindicatos e, também, pelos próprios trabalhadores. Pressões que repercutem, evidentemente, em suas vendas e no seu lucro.

Diante desse cenário, a empresa explicita em seu site que é preciso tirar o melhor da tecnologia tanto no trabalho como no lazer, “sem se deixar invadir e sem se sentir guiado por outras energias que não a própria vontade”. E no que se refere aos trabalhadores, a Orange frisa que devem ser instauradas as “regras do jogo”:

Em acordo com seu empregador, e sobre a base de leis do trabalho em constante melhoria, as regras consistem a definir horários e métodos de trabalho claros. Assim, uma vez em casa ou durante suas férias, os trabalhadores podem se consagrar à sua família e às suas atividades, sem o risco de serem interrompidos por um *e-mail* ou por uma ligação”. [...] Em suma, não devemos trabalhar em qualquer lugar ou em qualquer momento, sob o pretexto de que as nossas ferramentas tecnológicas estão à mão. Especialmente porque isso evita muitos inconvenientes: aumento do ritmo e intensidade de trabalho, estresse, sobrecarga de informação (ORANGE, 2012, tradução nossa).

Essa mesma empresa, por meio do seu diretor de recursos humanos, Bruno Mettling, recebeu uma demanda do Ministério do Trabalho, do Emprego, da Formação Profissional e do Diálogo Social, para elaborar um relatório sobre os usos das TIC's. Esse relatório, nomeado “Transformação Digital e Vida no Trabalho”, teve a finalidade de estudar os efeitos das transformações digitais no mundo do trabalho, analisando como elas já modificaram o trabalho, bem como “as condições segundo às quais [a mudança digital] poderá ser orientada no futuro para contribuir a dar sentido ao trabalho e melhorar a vida no trabalho” (METTLING, 2015, p. 2). No relatório, é explicitado

que a “conexão” precisa ser pensada não só no nível individual, mas também como um direito que deve ser respeitado pelas empresas. Assim, esse direito é visto como uma corresponsabilidade entre o trabalhador e o empregador. Por isso, deve-se falar não apenas em direito à desconexão, mas também em dever à desconexão.

No diagnóstico é dito que a “intensificação do trabalho e o excesso de conexões profissionais” podem levar ao desequilíbrio da relação entre vida privada e trabalho, bem como contribuir para o adoecimento dos trabalhadores (METTLING, 2015, p. 10), dado seu poder de romper a fronteira entre lugar de trabalho e domicílio, assim como entre o tempo de trabalho e o tempo consagrado à vida pessoal. No local de trabalho, a combinação entre “excesso de conexão” e intensificação pode ser um fator de stress “criando no trabalhador um sentimento de solicitação permanente, de aceleração sustentada pelas diversas interações”. Além disso, o acúmulo de tarefas que devem ser realizadas ao mesmo tempo é fonte de pressão. Por exemplo, “um trabalhador em reunião pode ser demandado a responder um SMS, a tomar uma decisão por e-mail, ao mesmo tempo que deve estar atento ao que é dito, refletindo sobre o que deverá encaminhar após a reunião” (METTLING, 2015, p. 35, tradução nossa).

O relatório faz referência a diversas situações que merecem mais atenção, tais como: o sobreaviso, o teletrabalho, os trabalhadores informais e o caso dos gerentes, conteúdos já frisados por juristas brasileiros, como vimos anteriormente. No caso da França, a redução da jornada para 35 horas não abrangeu os gerentes. Foi criado o “*forfait jour*”, cuja remuneração vincula-se ao número de dias trabalhados no ano e não às horas trabalhadas. Nesse caso, as regras de compensação se estabelecem em acordo individual entre as partes. De acordo com a DARES, em 2015, o “*forfait jour*” cobria 47% dos gerentes, que revelaram trabalhar em torno de 46,4 horas por semana. O relatório sublinha ainda que, apesar de prevista na legislação, a negociação sobre formas de compensação não era efetivada – “72% dos gerentes não tinham nenhuma medida de regulação sobre os usos dos meios de comunicação, como o e-mail ou celulares, e 1/3 ressentia de não ter nenhum ‘direito à desconexão’” (DARES, 2015, p. 5, tradução nossa).

Além disso, para fugir das 35 horas, muitas empresas “transformaram” diversos trabalhadores em gerentes. Por isso mesmo, vários acordos sobre “*forfait jour*” foram julgados ilegais pelo Comité Europeu de Direitos Sociais (UGICT-CGT, 2014). No Brasil, a tentativa de transformar os trabalhadores em gerentes, para fugir de acordos ou

legislações, também tem-se tornado uma prática usual em diversos setores, de forma implícita ou explícita. O exemplo mais explícito é o dos bancos que, para contornarem a conquista da jornada de 36 horas, transformaram vários caixas em gerentes, ficando assim livres para a implantação da jornada de 44 horas semanais (CARDOSO, 2009).

Ao final do relatório, é sugerido um conjunto de ações para se resolver os problemas já abordados, entre as quais encontra-se a necessidade de completar a medida de “tempo de trabalho” pela medida “carga de trabalho”, ressaltando que se deve realizar um estudo específico para a construção de indicadores (METTLING, 2015). Na realidade, se tomarmos o relatório elaborado pelo *College d'Expertise*, em 2011, sobre os “Riscos Psicossociais no Trabalho – RPS” (GOLLAC e BODIER, 2011), veremos que já existe um conjunto de indicadores para “medir” as cargas físicas, mentais e emocionais do trabalho. Nesse relatório, os RPS são definidos como “riscos para a saúde mental, física e social, causados pelas condições de emprego e pelos fatores organizacionais e relacionais susceptíveis de interagir com o funcionamento mental” (GOLLAC E BODIER, 2011, p. 13, tradução nossa). São sugeridos, ainda, seis indicadores de análise: exigências do trabalho, exigências emocionais, autonomia ou margem de manobra, relações sociais e relações de trabalho, conflitos de valores e insegurança na situação de trabalho e emprego. Como desdobramento desse relatório, foi criada uma pesquisa específica sobre os riscos psicossociais no trabalho, que foi a campo em 2015.

O relatório elaborado por Mettling (2015), por fim, traz exemplos de acordos e iniciativas para regular os usos das TIC's dentro e fora do local de trabalho. Um deles é o acordo inédito realizado em 2011 com a Volkswagen alemã, que abrange todos os trabalhadores que tinham *smartphones* profissionais. O documento definiu que, entre 18h e 7 h da manhã, um dispositivo impediria que as mensagens fossem enviadas aos destinatários. Na França, em 2014, um acordo entre a federação dos engenheiros e conselheiros, chamado “acordo Syntec”, previu a obrigação à desconexão dos instrumentos de comunicação a distância para os gerentes em regime de “*forfait jour*”, visando respeitar a duração mínima de repouso. O acordo da “Apec60”, de 2013, sobre riscos psicossociais no trabalho também incluiu “regras de bom uso de mensagens eletrônicas” (METTLING, 2015, p. 31).

Ainda conforme o relatório, outras empresas, apesar de não realizarem acordos, iniciaram discussões a respeito do direito à desconexão, como é o caso da Daimler-Benz,

que, em 2014, criou um programa que dava a opção para parte dos trabalhadores participar do dispositivo “*Mail on Holiday*”. Com esse programa, as mensagens que são enviadas aos trabalhadores em seus períodos de folgas, além de terem uma resposta automática do tipo “esta mensagem deverá ser encaminhada para outro responsável ou mandada ao final da folga”, são suprimidas para não gerarem um acúmulo na caixa de entrada.

Na França, o acordo de abrangências nacional e interprofissional chamado “Em Direção de uma Política de Melhora da Qualidade de Vida no Trabalho e da Igualdade Profissional”, de meados de 2013, também aborda a questão do “tempo de desconexão”. Em seu artigo 17, “Promover uma Gestão Inteligente das TIC’s ao Serviço da Competitividade das Empresas Respeitando a Vida Privada dos Trabalhadores”, a avaliação é que as TIC’s podem destruir os limites entre lugar e tempo de trabalho e de não trabalho, gerando impactos negativos para a vida do trabalhador. Assim, entre as ações previstas no acordo, merece destaque aquela que determina às empresas que, após sondarem dos trabalhadores o que eles acham do uso das TIC’s, criem meios para possibilitar a conciliação entre vida profissional e vida pessoal, bem como para a possibilidade de efetivos “tempos de desconexão” (METTLING, 2015, p. 40, tradução nossa).

Além da negociação do acordo interprofissional, as centrais sindicais francesas se mobilizam a respeito do tema em outros espaços. A Ugict-CGT, que representa os engenheiros, gerentes e técnicos, é a que mais tem investido nessa questão. Em 2014, ela lançou uma campanha que tinha o objetivo de “proteger a vida privada e os tempos de repouso dos trabalhadores” por meio da conquista do “direito à desconexão e à redução efetiva do tempo de trabalho” (UGICT-CGT, 2014, p. 4, tradução nossa). Essa campanha inclui diversas ações: realização de seminários sobre a relação entre as TIC’s e o trabalho, dias de mobilização, criação de grupos de trabalho, bem como a criação de um site que contém diversas informações, experiências e legislações sobre o tema. Há no site também um espaço para que os trabalhadores possam medir as horas extras que realizam e que não são pagas.

Em 2015, a central realizou um abaixo-assinado “pelo direito à desconexão e à redução da jornada laboral” dos trabalhadores que ela representa, apresentando proposições que foram encaminhadas ao Ministério do Trabalho, do Emprego, da Formação Profissional e do Diálogo. As proposições englobam diferentes aspectos, entre os quais estão a negociação obrigatória sobre a utilização das ferramentas de comunicação, a

revisão da legislação sobre teletrabalho, tendo como foco o controle da jornada de trabalho, a limitação do “*forfait jour*” apenas para os gerentes autônomos. Também recomendam que o trabalho noturno seja realmente excepcional e que a sua realização seja justificada pelo empregador, que o tempo à disposição do empregador seja distinto do tempo de descanso e que o tempo de transporte durante o trabalho seja considerado como tempo de trabalho (UGICT-CGT, 2015).

A Ugict-CGT também denuncia que as alterações no código do trabalho propostas pelo governo, no início de 2016⁶, apesar de fazerem referência ao direito à desconexão, preveem mudanças que afetam a redução da jornada de trabalho para 35 horas. Sobre o direito à desconexão, está proposto que os trabalhadores devem ter direito a desligar seus celulares e outras ferramentas que possibilitam a conexão, quando não estiverem em seu horário de trabalho, a fim de assegurar o respeito em relação aos tempos de repouso e folga. A modalidade e a forma dessa desconexão devem ser negociadas pelas empresas, anualmente, no momento da negociação do acordo “Em Direção de uma Política de Melhora da Qualidade de Vida no Trabalho e da Igualdade Profissional”, mencionado anteriormente. A crítica de algumas das centrais recai não apenas sobre o fato de não haver previsão de uma legislação, dando muito peso à negociação por empresa, como também em razão da sua validade ter início apenas no fim de 2017.

Mais do que isso, as críticas devem-se ao fato de que, nessa proposta de reforma do código do trabalho, há diversas mudanças referentes ao tempo de trabalho que reduzem direitos já conquistados e também ampliam as possibilidades de sua flexibilização (LE MONDE, 2015). Ou seja, ao mesmo tempo que se discutem o direito e o dever à desconexão do trabalho, são criadas novas regras que estimulam a extrapolação dos limites diários e semanais da jornada de trabalho, o uso de horas extras, o fracionamento do tempo de repouso, a ampliação do número de trabalhadores em “*forfait jour*”, a desconsideração das horas de sobreaviso, entre outras proposições que colocam em xeque a redução do tempo de trabalho para as 35 horas. Além disso, ganham poder os acordos por empresa, e perdem espaço as negociações coletivas para legislar sobre diversos temas relacionados ao tempo de trabalho (UGICT-CGT, 2016).

⁶ A partir de 1 de janeiro de 2017, entrou em vigor a Lei nº 2016-1088, de 8 de agosto de 2016, relativa ao trabalho, à modernização do diálogo social e à segurança do percurso profissional, que trata, em seu artigo nº 55, parágrafo 7º, do “direito à desconexão do trabalho”. Para mais informações ver: <file:///E:/TEXTOS/Legisla%C3%A7%C3%A3o/lei%20Fran%C3%A7a%202017.pdf>

Considerações Conclusivas

A análise realizada neste artigo revela que, cada vez mais, os tempos que devem ser dedicados ao trabalho extrapolam a jornada e o espaço de trabalho, tanto do ponto de vista qualitativo como quantitativo, alterando completamente as vivências fora do local de trabalho, isto é, estabelece-se uma outra forma de relação entre os tempos dentro e fora do local de trabalho pela qual o tempo liberado da jornada laboral já não pode mais ser tomado como sinônimo de tempo livre.

Dificuldade de se desligar do trabalho, sensação de que o tempo livre vem diminuindo, pressão para trabalhar e se qualificar no tempo de não trabalho, preocupação contínua com o trabalho, cansaço resultante do trabalho que impede a realização de outras atividades, necessidade de atingir metas e objetivos em constante ampliação, prazos cada vez mais curtos, conhecimento sobre as mudanças no horário de trabalho com pouca antecedência, aumento da flexibilidade e da intensidade do tempo de trabalho são algumas das percepções dos trabalhadores em relação aos seus tempos de trabalho e de não trabalho, no contexto atual, discutidas neste artigo.

Também no relatório elaborado pela empresa Orange (2012), em sua análise da conjuntura atual, são ressaltados os diversos problemas enfrentados pelos trabalhadores em razão da disponibilidade total ao trabalho e a ininterrupta conexão, a saber: intensificação do trabalho, excesso de conexões profissionais, desequilíbrio entre vida pessoal e profissional, aumento do ritmo de trabalho, do stress, da sobrecarga de informação, solicitação permanente, aceleração, pressão para realizar várias tarefas ao mesmo tempo, entre outros. Há ainda a questão da subordinação, que não pode se estender indefinidamente, pois “o trabalhador subordinado encontra-se adstrito a um determinado horário de trabalho que delimita temporalmente a sua disponibilidade perante o empregador” (MALET, 2011/2012, p. 229). Em síntese, a relação de sujeição entre trabalhador e empregador deve ser temporária e limitada.

Nesse contexto, e não por coincidência, diversos autores têm enfatizado o aumento e a diversificação das formas de sofrimento e das doenças relacionadas ao exercício do trabalho, mesmo que muitas ainda não sejam consideradas doenças profissionais: fadiga generalizada, dores musculares, estresse, ansiedade, angústia, depressão, medo, esgotamento profissional (*burn out*), síndrome do pânico, Lesões por Esforço Repeti-

tivo/Distúrbios Osteomusculares Relacionadas ao Trabalho (LER/DORT), alcoolismo, impotência sexual, problemas cardíacos, entre muitos outros (DEJOURS, 2007; INRS, 2010; SELIGMANN-SILVA, 2011; CARDOSO, 2015).

O direito e o dever à desconexão são tratados por alguns atores sociais como mais uma tentativa de delimitação dos tempos que devem ser dedicados ao trabalho, como uma forma de harmonização entre os diferentes tempos sociais, como a expressão do desejo em relação ao tempo da vida, a vontade de não experimentar pressão o tempo todo, de não sentir culpa por não responder a todas as demandas, a todas as urgências cotidianas. Enfim, uma aspiração ao controle dos tempos sociais.

Infelizmente, podemos dizer que não se trata mais de uma luta pela redução da jornada laboral, mas uma resistência ao aumento dos tempos dedicados ao trabalho, um aumento que tem-se dado, na maior parte das vezes, de forma velada, mascarada, não explícita. Um aumento que se dá pelo medo – medo do processo de avaliação, medo do desemprego. Esse tempo maior de trabalho, muitas vezes, não é contabilizado, remunerado ou compensado. Aproveita-se da nova cultura da conexão total, para naturalizar a crescente disponibilidade ao trabalho.

Um aumento dos tempos dedicados ao trabalho não deve ser atribuído ao crescente uso das TIC's, ou seja, as novas tecnologias não podem ser tomadas como a fonte desse aumento. Elas são instrumentos, ferramentas que podem ser utilizadas de diversas maneiras com diferentes objetivos: libertar ou aprisionar, liberar ou pressionar. Por isso mesmo serão sempre muito limitadas às ações que têm como único foco a própria tecnologia. Claro que os acordos e experiências que vimos, que têm o objetivo de limitar os usos das TIC's, são muito importantes, seja pela sua implicação real, seja, sobretudo, pelo seu efeito de desnaturalizar a disponibilidade crescente ao trabalho, desnaturalizar a prática de deixar o trabalho invadir o tempo de não trabalho, prática que deve ser questionada pela via do debate e da reflexão.

Todavia, essas ações são ainda muito limitadas, pois estão direcionadas às consequências. Logo, eis a pergunta que devemos fazer: por que os trabalhadores estão trabalhando mais? Por que estão usando seu tempo livre para realizar atividades ainda relacionadas ao trabalho, para se qualificar, para planejar o trabalho, para pensar no trabalho? De onde vem a demanda, de onde vem a pressão? Afinal, sabemos que, de uma forma geral, os sujeitos não trabalham no tempo livre por opção. A resposta é

evidente: os trabalhadores estão expostos a uma carga de trabalho cada vez maior, tanto física, como mental e emocional (FERNEX, 1998; DAL ROSSO, 2008; GOLLAC, BODIER, 2011). Mas de onde vem essa pressão e essa demanda pelo aumento da carga de trabalho? A causa também é evidente: trata-se da busca incansável do capital em reduzir seus gastos, em aumentar seus lucros.

Logo, se realmente a sociedade quer resolver os problemas vivenciados e relatados pelos trabalhadores, é necessário chegar às suas causas diretas e indiretas e não apenas às suas consequências. É necessário questionar o trabalho, seus objetivos, suas condições, suas formas de organização, suas relações, seus ambientes, e não apenas suas ferramentas e instrumentos. Por isso mesmo, somar à tradicional medida de horas de trabalho a de carga de trabalho é muito importante, dado que, como vimos, a primeira já não consegue mais dar conta de todo o desgaste sofrido pelo trabalhador. Essas se somam, mas não se substituem, é importante ressaltar. E os indicadores já elaborados pelo *College d'Expertise* sobre os “Riscos Psicossociais no Trabalho” ou discutidos pela OIT (SAUTER, 1998) dão conta, exatamente, de “medir” as diferentes cargas físicas, mentais e emocionais do trabalho.

Isso porque, se tomarmos um indicador limitado de carga de trabalho, corremos o risco de não resolver o problema da demanda por “mais trabalho” (DAL ROSSO, 2008). Corremos o risco de, simplesmente, ver a variável “tempo de trabalho” ser descartada. Corremos o risco de ver o direito e o dever à desconexão ficar no discurso, restringir-se às ferramentas, transformar-se em mais um produto, uma mercadoria; compramos a possibilidade de nos conectar em qualquer tempo e espaço e, depois, compramos a possibilidade de nos desconectar.

Assim, com este artigo, minha intenção foi contribuir para a explicitação do tempo como uma construção social e, portanto, como resultado das correlações de forças presentes na sociedade, em determinado momento histórico. Isso nos faz pensar a sociedade, suas instituições, seus problemas como algo passível de mudanças, de intervenção, de reconstrução, seja no momento presente ou futuro e sob formas e com cursos diferentes. Trazer análises e informações sobre as relações que se estabelecem, no contexto atual, entre os tempos de trabalho e de não trabalho, visa produzir novos conhecimentos que podem servir como insumos aos diferentes atores sociais que desejam discutir o tempo, o trabalho e o tempo de trabalho.

Referências

- ALMEIDA A. E.; SEVERO, V. S. *Direito à desconexão nas relações sociais de trabalho*. São Paulo: LTr, 2014.
- CENTRE DE RECHERCHE POUR L'ÉTUDE ET L'OBSERVATION DES CONDITIONS DE VIE – CREDOC. *La diffusion des technologies de l'information et de la communication dans la société française*. Paris: Credoc, 2013. 288 p.
- ALMEIDA A. E.; SEVERO, V. S. *Direito à desconexão nas relações sociais de trabalho*. São Paulo: LTr, 2014.
- CANETTI, E. *Massa e poder*. São Paulo: Schwarcz, 1995.
- CARDOSO, A. C. M. O trabalho como determinante do processo saúde-doença. *Tempo Social*, Jun 2015, vol.27, n.1, p.73-93.
- CARDOSO, A. C. M. Organização e intensificação do tempo de trabalho. *Sociedade e Estado*, ago 2013, vol.28, n.2, p.351-374.
- CARDOSO, A. C. M. (2009) *Tempos de trabalho, tempos de não trabalho: disputas em torno da jornada do trabalhador*. São Paulo: Annablume.
- CARDOSO, A.C.M; CALVETE, C.; FIGUEIREDO, A. Argumentos para a discussão da redução da jornada de trabalho no Brasil sem redução do salário. *Nota Técnica*, n. 66, abril 2008, 8 p.
- Centre d'Études de l'Emploi – CEE. *Contraintes de temps dans le travail et risques pour la santé en Europe*. n. 47, septembre, 2001.
- DEJOURS, C. *Conjurer la violence: travail, violence et santé*. Paris: Éditions Payot & Rivages, 2007.
- DAL ROSSO, S.; CARDOSO, A.C.M. Intensidade do trabalho: questões conceituais e metodológicas. *Sociedade e Estado*, dez 2015, vol.30, n.3, p.631-650.
- DAL ROSSO, S. *Mais trabalho: a intensificação do labor na sociedade contemporânea*. São Paulo: Boitempo, 2008.
- DIRECTION DE L'ANIMATION DE LA RECHERCHE, DES ÉTUDES ET DES STATISTIQUES – DARES. *Les salariés au forfait annuel en jours: une durée du travail et une rémunération plus importantes*. Analyses, n. 48, juillet 2015, 8p.
- ELIAS, N. *Sobre o tempo*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1998.
- ESTÊVÃO, M. A. subordinação como elemento do contrato de trabalho. *Revista da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo*. São Paulo, v. 106/107, jan./dez. 2011/2012, p. 217 – 245.

FREYSSENET, M. Quelques pistes nouvelles de conceptualisation du travail. *Sociologie du Travail*, [Paris], 1994, p. 105-122.

FERNEX, A. “Intensité du travail, définition, mesure, évolutions: premiers repérages”. *Etudes et Recherche*, l’ISERES, n. 169, février, Paris, 1998.

FONDATION EUROPEENNE POUR L’AMELIORATION DES CONDITIONS DE VIE ET DE TRAVAIL – EUROFOUND. *Primeiras conclusões: Sexto inquérito europeu sobre as condições de trabalho*. Luxembourg, 2015, 8 p.

FONDATION EUROPEENNE POUR L’AMELIORATION DES CONDITIONS DE VIE ET DE TRAVAIL – EUROFOUND. *Evolução ao longo do tempo: primeiras conclusões do quinto Inquérito Europeu sobre as Condições de Trabalho*. Luxembourg, 2011, 8 p.

GOLLAC, M. ; BODIER, M. Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser. *Rapport du Collège d’expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail*. Paris, 2011, 223p.

GROSSIN, W. *Pour une science des temps: introduction à l’écologie temporelle*. Nancy: Octares, 1991.

HAVAS MEDIA. Unplugget : *La France des déconnectés*. 2012. Disponível em: <http://fr.slideshare.net/HAVASMEDIAFRANCE/unplugged-la-france-des-dconnects>. Acesso em: 02 abr. 2016.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. *Pesquisa Piloto de Uso do Tempo 2009*, primeiros resultados. Rio de Janeiro, 2012, 58p.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA- IPEA. Trabalho e tempo livre. *Sistema de Indicadores de Percepção Social (SIPS)*, 21 de março de 2012.

INSTITUT NATIONAL DE RECHERCHE ET DE SECURITE - INRS. *Le Stress au travail*. Dossier. Paris, 2010. 22p.

LE MONDE. *Travail, vers un droit à la déconnexion*. 2015 Disponível em: http://www.lemonde.fr/politique/article/2015/09/15/travail-vers-un-droit-a-la-deconnexion_4757836_823448.html. Acesso em: 28 fev. 2016.

MISPELBLOM, F. B. Où commence, où s’arrête, le temps de travail. In: *Temps, statut et conditions du travail*. Bologna: Franco Angeli, 1999. Speciale VII Journées de Sociologie du Travail.

METTLING, B. *Transformation numérique et vie au travail*. Rapport Ministre du Travail, de l’Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social, setembro 2015, 69 p.

OBSERVATOIRE DU TÉLÉTRAVAIL ET DE L’ERGOSTRESSIE - Obergo. *4ème enquête sur les impacts du télétravail*, juin 2015. 7p. Disponível em: <http://gps.teletravail.free.fr/Publications2016/2015-05-25%20Synthese-enqu%EAteteletravail-OBERGO%202015.pdf>. Acesso em: 07 abr. 2016.

OLIVA-AUGUSTO, M. H. O moderno e o contemporâneo: reflexões sobre os conceitos de indivíduo, tempo e morte. *Tempo Social: revista de sociologia da USP*, São Paulo, v. 6, n. 1. p. 105-119, 1994. (editado em 1995).

ORANGE, *Le Collectif Orange*. 2012. Disponível em: <http://lecollectif.orange.fr>. Acesso em: 22 mar. 2016.

SAUTER, S. L. et al. Factores Psicosociales y de Organización. In: Organización Internacional Del Trabajo - OIT. *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo*, Ginebra: OIT, 1998.

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

SILVA, M. C.T. Sobreaviso e o direito à desconexão. In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XVIII, n. 140, set 2015. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php/%3C?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=16364&revista_caderno=25>. Acesso em 02 abr. 2016.

SOUTO MAIOR, J. L. Do direito à desconexão do trabalho. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15 Região*. Campinas, n° 23, 2003. Disponível em: http://trt15.gov.br/escola_da_magistratura/Rev23Art17.pdf. Acesso em: 15 mar. 2016.

THOMPSON, E. P. Time, work-discipline, and Industrial Capitalism. *Past & Presente: a journal of historical studies*. Oxford, n. 38, dec. 1967.

UNION GÉNÉRALE DES INGÉNIEURS, CADRES, TECHNICIENS – CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL - UGICT-CGT. Campagne droit à la déconnexion. *Cadres Infos*, n. 713, dec. 2014 7p. Disponível em: <file:///C:/Users/MM%20Asus/Downloads/CI%20713.pdf>. Acesso em: 20 mar. 2016.

UNION GÉNÉRALE DES INGÉNIEURS, CADRES, TECHNICIENS – CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL - UGICT-CGT. *Propositions pour garantir la réduction du temps de travail et la santé a l'heure du numérique*. Nov. 2015. Disponível em: <http://ugict.cgt.fr/deconnexion/lugict-cgt-adresse-a-la-ministre-du-travail-ses-propositions-pour-garantir-la-reduction-du-temps-de-travail-et-la-sante-a-lheure-du-numerique/> Acesso em: 20 mar. 2016.

UNION GÉNÉRALE DES INGÉNIEURS, CADRES, TECHNICIENS – CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL - UGICT-CGT. *El Khomri paqquer vos droits au Karcher*, fev. 2016. Disponível em: <http://ugict.cgt.fr/deconnexion/laissezrez-vous-el-khomri-passer-vos-droits-au-karcher/> Acesso em: 20 mar. 2016.

ZARIFIAN, P. La notion de temps libre et les rapports sociaux de sexe dans le débat sur la réduction du temps de travail. In: HIRATA, H.; SENOTIER, D. *Femmes et partage du temps du travail*. Paris: Syros, 1996.