



# NA CINZA DAS HORAS: DENSIFICAÇÃO E PAUSAS NO TRABALHO<sup>1</sup>

*In the ashes of working hours: densification and breaks at work*

SOARES, Angelo<sup>2</sup>

## RESUMO

Este estudo analisa a densificação do tempo de trabalho e a supressão das pausas como expressões da racionalidade neoliberal contemporânea. A partir de seis projetos empíricos realizados no Québec, com metodologias quantitativas e qualitativas, examina-se as relações entre carga de trabalho, pausas, refeições e saúde mental. Os resultados revelam que a intensificação estrutural do ritmo laboral compromete a possibilidade de pausas e refeições adequadas, sobretudo entre as mulheres, gerando impactos significativos como estresse, depressão e *burnout*. Do ponto de vista teórico, autores como Foucault, Han e Esquirol ajudam a compreender como o tempo é colonizado pela lógica da performance, esvaziando sua densidade existencial. Reivindicar o direito à pausa significa resistir à equivalência entre tempo e dinheiro, recuperando o tempo como experiência e respiração.

**Palavras-chave:** Pausas no trabalho. Densificação do trabalho. Saúde mental. Neoliberalismo. *Burnout*.

## ABSTRACT

This study examines work time densification and the suppression of breaks as expressions of contemporary neoliberal rationality. Based on six empirical projects in Québec, using both quantitative and qualitative methodologies, it investigates the relationships between workload, breaks, meals, and mental health. Findings reveal that the structural intensification of work rhythms undermines the possibility of taking adequate breaks and meals, particularly among women, leading to significant impacts on stress, depression, and burnout. Theoretically, authors such as Foucault, Han, and Esquirol illuminate how time is colonized by the logic of performance, stripping it of existential depth. Claiming the right to pause thus represents resistance to the equivalence of time and money, restoring time as lived experience and breathing.

**Keywords:** Rest Breaks. Work densification. Mental health. Neoliberalism. Burnout.

---

<sup>1</sup> Este texto foi apresentado na Grande Conferência no Programa de Cátedra Fundep e IEAT- Instituto de Estudos Avançados Transdisciplinares da UFMG. Gostaríamos de agradecer Dra. Andréa Maria Silveira da Faculdade de Medicina da UFMG e a Dra. Patrícia Kauark Leite, diretora do Instituto de Estudos Avançados Transdisciplinares da UFMG.

<sup>2</sup> Sociólogo do trabalho, professor titular do Departamento de Organização e Recursos Humanos da École des Sciences de la Gestion da Universidade do Quebec em Montreal - UQAM. Seus interesses de pesquisa são assédio moral e violências no trabalho, emoções, trabalho de cuidados e saúde mental no trabalho. É pesquisador associado do CNRS (França) no laboratório GTM (Gênero, Trabalho e Mobilidade). E-mail: [soares.angelo@uqam.ca](mailto:soares.angelo@uqam.ca).

*Por seres tão inventivo  
E pareceres contínuo  
Tempo, tempo, tempo, tempo  
És um dos deuses mais lindos  
Tempo, tempo, tempo, tempo  
Caetano Veloso*

## **INTRODUÇÃO**

As temporalidades do trabalho estão amplamente presentes nos estudos sobre os “Mundos do Trabalho”. O tempo dedicado ao trabalho estrutura e organiza os diferentes tempos da vida social. Lallement (2003) propõe uma distinção entre três dimensões: os tempos do trabalho, os tempos de trabalho e os tempos no trabalho.

Os tempos do trabalho referem-se à posição dos indivíduos no ciclo de vida e às articulações entre tempos sociais e laborais. Os tempos de trabalho dizem respeito à duração da jornada e às normas e práticas que regulam o tempo laboral (como a redução da jornada, por exemplo). Já os tempos no trabalho remetem ao ritmo e à cadência da atividade profissional, à intensificação do fazer. Abordaremos aqui essa última dimensão, com ênfase nas pausas que podem – ou não – ocorrer durante a jornada de trabalho. Nosso objetivo é compreender como a intensificação das exigências temporais impacta a saúde mental e a organização subjetiva do tempo dos trabalhadores.

A temporalidade do trabalho moderno é frequentemente pensada em termos de produtividade, eficiência e quantificação: trata-se do tempo cronométrico. No entanto, trabalhadores e trabalhadoras experienciam o tempo de maneira mais complexa: o tempo da exaustão (*burnout*), da usura física, mental e emocional, da urgência, da espera e da imobilidade. Vamos tratar da densificação do tempo de trabalho, expressão de uma disciplina voltada à extração de um tempo “integralmente útil”, ou seja, “o tempo medido e pago deve ser também um tempo sem impurezas nem defeito, um tempo de boa qualidade, e durante todo o seu transcurso o corpo deve ficar aplicado a seu exercício” (Foucault, 1975, p. 148).

## **ALGUMAS CONSIDERAÇÕES SOBRE O TEMPO**

Para Byung-Chul Han, a temporalidade neoliberal produz sujeitos autoexplorados, exaustos e privados de profundidade existencial. A aceleração constante torna o tempo inabitável. Vivemos em uma época de excesso de positividade, na qual o sujeito acredita ser livre ao lançar-se em múltiplas tarefas e metas. No entanto, essa “liberdade” o transforma em vítima de si mesmo, gerando sofrimento psíquico sob a forma de depressão, ansiedade e *burnout*. Trata-se da “sociedade do cansaço”, em que o tempo se torna refém do trabalho – um tempo “sem início, sem fim, sem aroma”, no qual até a pausa é reabsorvida como mera etapa do tempo produtivo (Han, 2015).

Ao eliminar os antagonismos que permitiam a crítica, a contemplação e o repouso, a sociedade do desempenho impede a regeneração psíquica e emocional. A autoexploração é mais eficaz que a exploração externa, pois vem acompanhada do sentimento ilusório de liberdade. O sujeito exaure-se de si mesmo, não mais por repressão externa. Ele é o empresário de si mesmo.

Han utiliza a metáfora do “aroma” para ilustrar a perda de espessura temporal. Para o autor a aceleração é “a expressão de uma ruptura temporal de barragens. Não existem mais barragens que regulem, que articulem ou que deem ritmo ao fluxo do tempo, que poderiam deter ou conter o tempo ao lhe darem uma parada (...) A sociedade do cansaço atual faz o próprio tempo de refém. Ela o acorrenta ao trabalho e o transforma em tempo de trabalho. O

tempo do trabalho é um tempo sem conclusão, sem início e sem fim. Ele não exala nenhum aroma. A pausa não marca, como pausa do trabalho, um outro tempo. Ela é apenas uma fase do tempo de trabalho” (Han, 2021, p. 22 e 32). Ao serem associados apenas à perda ou ao atraso, os intervalos passam a ser suprimidos, gerando uma sucessão de eventos que impede a demora contemplativa, a reflexão e a construção de rotinas com sentido.

A aceleração converte o tempo vivido em tempo funcional, submetido ao imperativo da produtividade e à lógica do controle. Aquilo que não pode ser quantificado deixa de existir. Castoriadis (1985) questiona: “O que é uma jornada de trabalho? Quantas horas há numa jornada de trabalho? O contrato pode definir a duração diária do trabalho e o salário por hora: portanto, o que o capitalismo deve ao operário por uma hora de trabalho. Mas quanto trabalho o operário deve ao capitalista por uma hora? Isso é impossível de dizer. É sobre essa areia que são construídas as relações de produção capitalistas” (p. 101).

Han (2016) propõe resgatar o sentido do tempo a partir da “arte de demorar-se” – ou seja, da capacidade de fazer pausas, contemplar, deixar que o tempo decante. Tal vivência constitui condição de possibilidade da experiência pois “o Ser não se abre na atividade. A própria ação deve conter em si momentos de interrupção para não se tornar petrificada num mero trabalhar. Na mudança de respiração (*Atemwende*) do agir abre-se uma interrupção. O sujeito da ação dá-se conta na pausa da ação, no momento da dúvida do espaço incomensurável com que se confronta uma decisão de agir” (p.126).

Hoje, temos cada vez menos domínio sobre o tempo, que nos escapa, fugidio, entre dois compromissos. E tudo isso se justifica por um imperativo maior: “tempo é dinheiro”. Para Esquirol (2010) a experiência do tempo não se reduz à abstração cronométrica, mas constitui uma vivência corporal e afetiva. Contra a lógica da aceleração contemporânea, o autor propõe recuperar a experiência da presença por meio do gesto mais simples e vital: respirar. O tempo se revela no corpo e na vida cotidiana – não é algo que possuímos, mas algo que somos. Essa imagem do tempo como respiração se opõe à concepção neoliberal de tempo como recurso escasso, linear e utilitário, que deve ser comprimido para se “fazer mais com menos”.

Para Esquirol (2010), a pergunta fundamental não é “o que é o tempo?”, mas “o que a experiência do tempo revela sobre nossas vidas no trabalho?” Para ele, o tempo verdadeiramente humano não é o que se mede, mas o que se vive. A aceleração tecnológica e comunicacional, embora fascinante, não aprofunda o tempo; ao contrário, contribui para seu esvaziamento. A experiência de um tempo lento é essencial à saúde física, mental e emocional. Assim, “é proveitoso e saudável fazermos, mesmo que seja só de vez em quando, a experiência de um tempo lento. Como? Sobretudo forçando-nos a parar um pouco: se tu paras, o tempo também se detém um pouco, se te acalmas, o tempo te imita. Mesmo somente pensando nele... mas, para pensar nele, primeiro tens que parar – por isso se diz “parar para pensar”. Por estranho que pareça, ao pensar o tempo, ele se desacelera. Poder-se-ia formular dessa maneira: O tempo, se pensas nele, toma-se lento” (Esquirol, 2010, p. 10).

Para esse autor, a falta de experiências de tempo desacelerado e o predomínio de ritmos acelerados seriam, em certa medida, fatores subjacentes não apenas ao estresse, mas também à depressão e até mesmo à hiperatividade. O tempo lento permite escapar da tirania dos horários impessoais. A máxima “tempo é dinheiro” sintetiza a lógica moderna do tempo como recurso econômico, mensurável, produtivo.

## O QUE NOS DIZ A LITERATURA SOBRE AS PAUSAS NO TRABALHO

As primeiras abordagens científicas sobre as pausas no trabalho remontam ao início do século XX, com Frederick W. Taylor (1911), em sua obra fundadora *Os Princípios da Administração Científica*. Nela, reconhece-se que pausas planejadas podem reduzir a fadiga muscular e aumentar a produtividade. Trata-se, porém, não de uma lógica do cuidado, mas de uma estratégia para maximizar a eficiência do trabalho.

Seguindo essa perspectiva instrumental, Gilbreth e Gilbreth (1917) desenvolveram um método de controle de tempos e movimentos, visando também ao aumento da produtividade. Embora reconhecessem a necessidade de repouso entre tarefas para manter o desempenho, o descanso continuava subordinado à lógica capitalista, sendo a pausa apenas uma variável a serviço da produção.

A partir das décadas de 1960 e 1970, a ergonomia passou a se dedicar mais diretamente ao tema das pausas, considerando os ritmos biológicos, a carga de trabalho e as capacidades atencionais. Kroemer e Grandjean (2009) apontam que as pausas assumem formas variadas e são essenciais para a recuperação física e cognitiva. Os autores identificam quatro tipos principais: 1- *pausas espontâneas*, iniciadas pelo próprio trabalhador; 2- *pausas disfarçadas*, como atividades de menor esforço que aliviam momentaneamente a carga principal; 3- *pausas condicionadas*, como esperas inevitáveis por máquinas ou processos e 4- *pausas formais*, prescritas pela gestão (como o horário de almoço). Essas pausas se articulam entre si, e a introdução de pausas formais tende a reduzir a necessidade das pausas disfarçadas e espontâneas, cuja frequência aumenta ao longo do turno, sinalizando o acúmulo progressivo da fadiga.

Sob o ponto de vista produtivo, pausas curtas e regulares não apenas previnem a exaustão, como podem melhorar o desempenho e a aprendizagem, especialmente em tarefas repetitivas ou exigentes. A recomendação central de Kroemer e Grandjean (2009) é clara: as pausas devem ser frequentes, curtas, livres e adaptadas à natureza do trabalho, promovendo bem-estar, concentração e prevenção de adoecimentos.

Rohmert (1973a) propõe um modelo para estimar os tempos de repouso conforme a carga física e mental da atividade, destacando que interrupções regulares são indispensáveis para evitar sobrecarga. No entanto, a dimensão emocional do trabalho segue muitas vezes negligenciada, com foco predominantemente nas componentes física e cognitiva. Sauter e Swanson (1996), por sua vez, integram as pausas em um modelo ecológico de prevenção de distúrbios musculoesqueléticos<sup>3</sup>, sobretudo em escritórios, demonstrando que a qualidade das pausas influencia diretamente a saúde física e cognitiva.

As pausas também têm papel fundamental na prevenção do *burnout*, na gestão do estresse e na regeneração dos recursos emocionais e cognitivos. Trougakos e Hideg (2009) analisam as micropausas como mecanismos de recuperação que restauram capacidades necessárias ao desempenho. Fritz e Sonnentag (2005) demonstram que até mesmo pausas breves impactam positivamente o bem-estar subjetivo e o rendimento, especialmente sob alta carga de trabalho. Estudo de campo conduzido por Henning *et al.* (1997) confirma os efeitos benéficos de pausas curtas e frequentes, tanto na produtividade quanto na saúde psicológica.

Em perspectiva etnográfica, Hatzfeld (2002) descreve os “momentos de suspensão” nas fábricas da Renault como interstícios de humanidade em ambientes produtivos rigidamente controlados. Molinié e Volkoff (1981), sem analisar especificamente as pausas, analisam a

---

<sup>3</sup> Distúrbios musculoesqueléticos (DME), comumente denominados no Brasil de distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (DORT).

existência de ritmos impostos e normas rígidas de produtividade que implicam em pouca autonomia para interrupções voluntárias. As trabalhadoras e os trabalhadores que estão sob essas condições percebem limitações fortes para “parar” ou “respirar”, o que pode incluir pausas, descansos, pausas espontâneas.

As pausas não devem ser concebidas como simples interrupções do tempo produtivo. Elas situam-se no cruzamento entre dinâmicas biológicas, psicológicas, sociais e políticas. Sua regulação, restrição ou eliminação revela transformações profundas nos mundos do trabalho: intensificação dos ritmos, perda de autonomia e mercantilização do corpo. Estudar as pausas é desvendar as fraturas entre performance e subjetividade, entre comando e respiração. É, sobretudo, devolver sentido a um gesto aparentemente banal, mas politicamente essencial: o de parar.

Analisamos 29 artigos científicos que evidenciam a relevância das pausas como recurso de recuperação psicofisiológica frente às exigências do trabalho. A literatura mostra que, quando utilizadas de forma adequada, as pausas contribuem significativamente para a redução do estresse e do *burnout*. Além disso, elas favorecem o bem-estar geral no ambiente laboral, ainda que, na maioria dos estudos, essas pausas sejam pensadas em uma lógica de maximização da produtividade.

Sonnentag e Fritz (2015)<sup>4</sup> destacam que pausas autogeridas tendem a oferecer benefícios superiores às pausas rigidamente estruturadas. Tucker *et al.* (2006) e Henning *et al.* (1997), por sua vez, demonstram empiricamente que micropausas frequentes são mais eficazes que longos intervalos espaçados, especialmente em atividades industriais.

A ausência ou insuficiência de pausas no trabalho está intimamente relacionada ao surgimento de sintomas psicossomáticos e à deterioração da qualidade de vida laboral. Trabalhadores que pulam ou não respeitam as pausas apresentam maior prevalência de dores musculoesqueléticas, fadiga persistente e exaustão física e emocional (Vieten *et al.*, 2023). Resultados semelhantes foram observados durante o teletrabalho na pandemia: a falta de pausas regulares se mostrou associada a cefaleias, problemas de sono e à intensificação da fadiga psicológica (Cropley, *et al.*, 2023). Em nível experimental, meta-análises sobre micropausas revelam ganhos sistemáticos em vigor e redução de fadiga, sugerindo que a privação desses momentos compromete diretamente a recuperação psicofisiológica (Albulescu *et al.*, 2022; Wendsche e Lohmann-Haislah, 2017). Estudos longitudinais e intervencionistas reforçam esse quadro: a ausência de experiências de recuperação nos intervalos de almoço está ligada a afetos negativos e maior desgaste ao final do expediente (Sianoja *et al.*, 2018; Virtanen *et al.*, 2021). Revisões sistemáticas, com profissionais no setor da saúde, indicam ainda que pausas intrajornada funcionam como determinantes de bem-estar e desempenho, de modo que sua supressão agrava o risco de exaustão e diminui a qualidade de vida no trabalho (O'Neill *et al.*, 2022). Em síntese, a literatura converge para o reconhecimento de que a falta de pausas não é apenas um inconveniente organizacional, mas um fator de risco concreto para a saúde psicossomática e para a degradação da experiência laboral.

Pausas regulares são também apontadas como fator de proteção contra o *burnout*, sobretudo quando a carga emocional do trabalho é elevada (Troughakos e Hideg, 2009). A inexistência ou inadequação de pausas pode agravar sintomas depressivos, perturbar o sono e aumentar o absenteísmo (Kodz *et al.*, 1998 e Geurts e Sonnentag, 2006).

Linder e Nygaard (1998) abordam especificamente a questão das pausas para necessidades fisiológicas básicas, como ir ao banheiro. Esses autores chamam atenção para a realidade

---

<sup>4</sup> Ver também Hunter e Wu (2016).

norte-americana, onde longas e extensivas jornadas de trabalho frequentemente excluem até mesmo essas pausas elementares. Em certos contextos, trabalhadores devem preencher formulários indicando o tempo gasto no banheiro ou pedir autorização ao supervisor – às vezes, até levantar a mão, como crianças, para obter permissão.

Em algumas organizações, a política de controle do tempo é tão rigorosa que desincentiva o consumo de água para reduzir a frequência urinária. Tais práticas têm consequências fisiológicas graves, como distensão vesical e incontinência. Casos extremos incluem denúncias no setor avícola americano. Segundo a Oxfam América (2016), os trabalhadores lutam para lidar com a negação de uma necessidade humana básica: “eles urinam e defecam em pé, na linha de produção; usam fraldas no trabalho; restringem a ingestão de líquidos a níveis perigosos; suportam dor e desconforto enquanto se preocupam com sua saúde e com a segurança no emprego. E não é apenas a dignidade deles que sofre: eles correm risco de enfrentar problemas graves de saúde” (p. 2).

Infelizmente, a literatura ainda negligência os efeitos das pausas sobre a saúde mental. São poucos os estudos dedicados à sua importância como dimensão do cuidado no trabalho. Nosso objetivo, portanto, é examinar os fatores organizacionais que dificultam ou permitem a realização de pausas, incluindo as refeições, assim como suas consequências para a saúde mental, considerando também as relações sociais de sexo/gênero.

## METODOLOGIA

Nossa análise apoia-se em seis projetos empíricos independentes, desenvolvidos em diferentes contextos profissionais e utiliza uma metodologia mista: quantitativa (questionários aplicados em seis grupos ocupacionais distintos, conforme Tabela 1 abaixo) e qualitativa (entrevistas individuais), perfazendo um número de 250 entrevistas com trabalhadores e trabalhadoras do setor de serviços no Québec.

**Tabela 1- Projetos Quantitativos Analisados**

Projetos	N	Homens (%)	Mulheres (%)
1- Engenheiros/as	469	82,0	18,0
2- Trabalhadores/as na Educação	598	24,4	75,6
3- Profissionais da Educação	1873	26,3	73,7
4- Trabalhadores/as da Saúde	1650	21,7	78,3
5- Veterinários/as	975	24,5	75,5
6- Agentes de Liberdade Condicional	739	18,6	81,4

Fonte: Elaborada pelo autor

Aos participantes, perguntamos se tinham tempo suficiente para realizar adequadamente suas pausas e refeições, e se, durante o expediente, olhavam para o relógio com medo de não conseguirem completar suas tarefas.

Para identificar as variáveis organizacionais associadas à incapacidade de realizar pausas ou refeições, analisamos seis variáveis, com base na “Areas of Worklife Scale” (Maslach e Leiter, 1997): 1. Carga de trabalho; 2. Autonomia (controle sobre o trabalho); 3. Reconhecimento; 4. Cooperação entre colegas; 5. Justiça organizacional e 6. Coerência de valores.

A dimensão "carga de trabalho" também inclui seis itens: 1 - Eu não tenho tempo para fazer o trabalho que precisa ser feito. 2 - Eu trabalho intensamente por longos períodos. 3 - Depois do trabalho, chego em casa cansado(a) demais para fazer as coisas de que gosto. 4 - Tenho tanto

trabalho que isso afeta meus interesses pessoais. 5 - Tenho tempo suficiente para fazer o que é importante no meu trabalho. 6 - No final do dia, eu esqueço o trabalho.

Para compreender as relações entre essas variáveis e os indicadores de tempo (realização de pausas, pausa refeição), utilizamos regressões logísticas binárias (método Wald Ascendente).

Cada grupo ocupacional apresentou um conjunto próprio de preditores estatisticamente significativos para as três variáveis dependentes, o que revela a importância de considerar as especificidades de cada contexto de trabalho.

## RESULTADOS QUANTITATIVOS

A Tabela 2 mostra, para os seis projetos, os resultados relativos à falta de tempo para realizar o trabalho. A percepção de falta de tempo é amplamente difundida no conjunto dos projetos analisados, com médias que variam entre 2,85 (Projeto 4) e 3,85 (Projeto 6). Nos Projetos 5 e 6, mais da metade dos participantes relataram não ter tempo suficiente para cumprir suas tarefas, sinalizando uma sobrecarga de trabalho crônica. A escala varia de 1 a 5.

**Tabela 2- Falta de tempo para realizar o trabalho**

Projetos	Média	Desvio-Padrão	% Respostas Positivas
1- Engenheiros/as	2,92	1,34	40,9
2- Trabalhadores/as na Educação	2,93	1,24	40,7
3- Profissionais da Educação	3,39	1,23	56,0
4- Trabalhadores/as da Saúde	2,85	1,31	37,2
5- Veterinários/as	3,16	1,21	46,7
6- Agentes de Liberdade Condicional	3,85	1,07	68,0

Fonte: Elaborada pelo autor

A Tabela 3 mostra, também para os seis projetos, os resultados com relação a um trabalho intenso e contínuo. Trata-se do indicador mais expressivo entre os analisados. Em todos os projetos, as médias são elevadas (de 3,26 a 4,27), especialmente nos Projetos 5 e 6, onde mais de 75% dos respondentes declararam exercer o trabalho de maneira intensiva e prolongada. Isso evidencia uma intensificação estrutural do ritmo laboral.

**Tabela 3- Trabalho intenso por longos períodos**

Projetos	Média	Desvio-Padrão	% Respostas Positivas
1- Engenheiros/as	3,60	1,09	66,5
2- Trabalhadores/as na Educação	3,77	1,09	73,3
3- Profissionais da Educação	4,00	0,94	81,0
4- Trabalhadores/as da Saúde	3,26	1,33	55,2
5- Veterinários/as	3,83	1,13	75,6
6- Agentes de Liberdade Condicional	4,27	0,81	89,3

Fonte: Elaborada pelo autor

A Tabela 4 mostra, para os seis projetos, os resultados relativos à fadiga excessiva ao chegar em casa para se fazer algo prazeroso. As médias para esse item foram particularmente altas nos Projetos 5 (3,67) e 6 (4,14). Esses resultados demonstram que o trabalho não apenas

consome energia durante sua realização, mas também prejudica a recuperação emocional e física necessárias no tempo livre.

**Tabela 4- Fadiga excessiva ao chegar em casa**

Projetos	Média	Desvio-Padrão	% Respostas Positivas
1- Engenheiros/as	2,72	1,24	31,3
2- Trabalhadores/as na Educação	3,32	1,19	51,7
3- Profissionais da Educação	3,24	1,19	50,4
4- Trabalhadores/as da Saúde	3,25	1,34	51,1
5- Veterinários/as	3,67	1,17	65,7
6- Agentes de Liberdade Condicional	4,14	0,91	82,8

Fonte: Elaborada pelo autor

A Tabela 5 nos mostra os resultados relacionados a um trabalho que afeta os interesses pessoais das trabalhadoras e dos trabalhadores, mesmo depois do fim da jornada laboral, fazendo com que cheguem em casa cansados/as demais para fazer algo de que gostam. A invasão do trabalho na vida privada manifesta-se de forma contundente. Entre 23,1% (Projeto 1) e 65,7% (Projeto 6) das pessoas participantes afirmaram que o trabalho afeta significativamente seus interesses pessoais. Isso revela a dissolução das fronteiras entre tempo profissional e tempo íntimo, inviabilizando outras dimensões do *self* em decorrência da onipresença do trabalho.

**Tabela 5- O trabalho que afeta os interesses pessoais**

Projetos	Média	Desvio-Padrão	% Respostas Positivas
1- Engenheiros/as	2,40	1,22	23,1
2- Trabalhadores/as na Educação	2,92	1,27	40,2
3- Profissionais da Educação	2,75	1,23	32,5
4- Trabalhadores/as da Saúde	2,63	1,33	30,0
5- Veterinários/as	3,26	1,24	49,6
6- Agentes de Liberdade Condicional	3,72	1,09	65,7

Fonte: Elaborada pelo autor

A Tabela 6 nos mostra os resultados para os seis projetos com relação a um trabalho no qual não se tem tempo suficiente para fazer o que é importante na função. Esse indicador apresenta médias sistematicamente baixas, revelando que, mesmo quando as tarefas são cumpridas, os trabalhadores não percebem estar engajados em atividades essenciais. Essa desconexão entre tempo gasto e valor percebido do trabalho indica um déficit simbólico de sentido, alimentando frustrações subjetivas.

**Tabela 6- Falta de tempo para fazer o que é importante no trabalho**

Projetos	Média	Desvio-Padrão	% Respostas Positivas
1- Engenheiros/as	3,42	1,17	57,5
2- Trabalhadores/as na Educação	3,22	1,12	49,7
3- Profissionais da Educação	2,96	1,14	40,0
4- Trabalhadores/as da Saúde	3,13	1,19	43,8
5- Veterinários/as	3,10	1,03	44,4
6- Agentes de Liberdade Condicional	2,52	1,08	23,4

Fonte: Elaborada pelo autor

A Tabela 7 nos mostra os resultados para os seis projetos com relação à dificuldade em se desconectar do trabalho. Nos Projetos 5 e 6, apenas 29,3% e 22,9% dos participantes, respectivamente, afirmaram conseguir se desligar do trabalho ao final da jornada. As médias, inferiores a 2,60, apontam para uma falência das barreiras psíquicas entre o trabalho e a vida fora dele. Isso representa uma colonização do tempo livre por demandas, reais ou imaginárias, de natureza profissional.

**Tabela 7- Capacidade de se desconectar do trabalho**

Projetos	Média	Desvio-Padrão	% Respostas Positivas
1- Engenheiros/as	3,56	1,21	59,7
2- Trabalhadores/as na Educação	2,75	1,25	33,4
3- Profissionais da Educação	3,34	1,19	52,0
4- Trabalhadores/as da Saúde	3,53	1,22	57,4
5- Veterinários/as	2,60	1,21	29,3
6- Agentes de Liberdade Condicional	2,46	1,17	22,9

Fonte: Elaborada pelo autor

## AS PAUSAS

As pausas não são simples interrupções do tempo produtivo. Sua regulação, restrição ou eliminação revela transformações profundas nos mundos do trabalho: intensificação dos ritmos, perda de autonomia e mercantilização do corpo. Estudar as pausas é desvendar as fraturas entre performance e subjetividade, entre comando e respiração. É, sobretudo, devolver sentido a um gesto aparentemente banal, mas essencial para a saúde dos trabalhadores: o de “parar” ou “respirar” o que pode incluir pausas, descansos, pausas espontâneas.

A Tabela 8 nos mostra a porcentagem de trabalhadoras e de trabalhadores que afirmaram que durante o trabalho podem ou não fazer suas pausas adequadamente, evidenciando diferenças significativas entre os grupos profissionais quanto à possibilidade de realizar pausas durante a jornada de trabalho. Observa-se que engenheiros/as (59,6%) e trabalhadores/as da saúde (53,2%) apresentam maiores índices de realização de pausas adequadas, indicando maior autonomia ou condições organizacionais mais favoráveis. Em contraste, profissionais da educação (28,8%), veterinários/as (18,9%) e agentes de liberdade condicional (22,0%) revelam taxas alarmantemente baixas de possibilidade de pausa, ultrapassando em todos os casos 70% de respostas negativas. Essa disparidade sugere que a organização do trabalho em determinados setores impõe barreiras significativas ao descanso, expondo esses

trabalhadores a riscos acrescidos de fadiga e prejuízos à saúde, ao passo que em outros contextos há uma maior flexibilidade para gerir o tempo de recuperação.

**Tabela 8- Capacidade de poder ou não fazer suas pausas adequadamente (%)**

Projetos	% Com Pausas (+)	% Sem Pausas (-)
1- Engenheiros/as	59,6	40,4
2- Trabalhadores/as na Educação	40,3	59,7
3- Profissionais da Educação	28,8	71,2
4- Trabalhadores/as da Saúde	53,2	46,8
5- Veterinários/as	18,9	81,1
6- Agentes de Liberdade Condicional	22,0	78,0

Fonte: Elaborada pelo autor

A Tabela 9 nos mostra que existe diferenças consistentes entre homens e mulheres no que se refere à possibilidade de realizar pausas no trabalho. As mulheres relatam sistematicamente menos oportunidades de pausas, revelando que a gestão do tempo, no trabalho remunerado, é também uma questão de gênero. Em todos os projetos analisados, as mulheres apresentam percentuais mais baixos de pausas adequadas. Essa desigualdade é particularmente marcante entre profissionais da educação (23,1% das mulheres contra 44,8% dos homens) e entre médicos/as veterinários/as (14,9% das mulheres contra 30,8% dos homens), revelando contextos de forte assimetria de gênero. Mesmo em áreas com percentuais mais elevados de pausas, como na saúde e na engenharia, observa-se que os homens desfrutam de condições relativamente mais favoráveis. Esses resultados apontam para uma sobreposição entre organização do trabalho e desigualdades de gênero, em que as mulheres enfrentam restrições adicionais que limitam seus momentos de recuperação durante a jornada de trabalho.

**Tabela 9- Capacidade de fazer pausas segundo o sexo (%)**

Projetos	% Com Pausas (+)		% Sem Pausas (-)	
	Homem	Mulher	Homem	Mulher
1- Engenheiros/as	61,7	48,8	38,3	51,2
2- Trabalhadores/as na Educação	48,2	37,5	51,8	62,5
3- Profissionais da Educação	44,8	23,1	55,2	76,9
4- Trabalhadores/as da Saúde	65,3	49,8	34,7	50,2
5- Veterinários/as	30,8	14,9	69,2	85,1
6- Agentes de Liberdade Condicional	29,9	20,1	70,1	79,9

Fonte: Elaborada pelo autor

A Tabela 10 sintetiza os resultados das análises de variância (ANOVAs), que relacionam a possibilidade de realizar pausas adequadas no trabalho com três indicadores de saúde mental (estresse, depressão e *burnout*), revelando associações estatisticamente significativas em todos os projetos ( $p < .001$ ). De modo geral, observa-se que a ausência de pausas está sistematicamente associada a níveis mais elevados de sofrimento psíquico. Os valores de  $\eta^2$  indicam efeitos de magnitude pequena a moderada, mas consistentes, sendo o *burnout* a dimensão mais fortemente impactada, sobretudo entre veterinários ( $\eta^2 = 0,16$ ) e agentes de liberdade condicional ( $\eta^2 = 0,14$ ). Também se destacam resultados expressivos em profissionais da educação, tanto para estresse ( $F = 15,55$ ) quanto para depressão ( $F = 16,60$ ), sugerindo uma relação robusta entre a supressão de pausas e o adoecimento. Esses achados reforçam a centralidade das pausas como mecanismo protetivo de saúde mental, apontando

também para o fato de que sua ausência opera como um fator de risco transversal às diferentes categorias profissionais.

**Tabela 10- Síntese das ANOVAs para Saúde Mental e as Pausas ( $p<.001$ )**

Projetos	Estresse	Depressão	Burnout
1- Engenheiros/as	F=6,45; $\eta^2=0,06$	F=4,74; $\eta^2=0,04$	F=9,38; $\eta^2=0,08$
2-Trabalhadores/as na Educação	F=6,39; $\eta^2=0,04$	F=6,07; $\eta^2=0,04$	F=15,50; $\eta^2=0,10$
3- Profissionais da Educação	F=15,55; $\eta^2=0,03$	F=16,60; $\eta^2=0,04$	F=44,04; $\eta^2=0,09$
4- Trabalhadores/as da Saúde	F=12,38; $\eta^2=0,03$	F=13,64; $\eta^2=0,03$	F=18,60; $\eta^2=0,05$
5- Veterinários/as	F=15,79; $\eta^2=0,07$	F=14,09; $\eta^2=0,06$	F=40,04; $\eta^2=0,16$
6-Agentes de Liberdade Condicional	F=8,10; $\eta^2=0,07$	F=10,64; $\eta^2=0,09$	F=16,29; $\eta^2=0,14$

Fonte: Elaborada pelo autor

Finalmente, ao examinarmos as seis dimensões organizacionais da *Areas of Worklife Scale* (Maslach e Leiter, 1997) – carga de trabalho, autonomia, reconhecimento, cooperação, justiça organizacional e coerência de valores –, percebemos que a questão das pausas ultrapassa o plano da gestão técnica, para inscrever-se no coração da dominação contemporânea do trabalho. A intensificação das tarefas e a redução da autonomia não apenas comprimem o tempo, mas confiscam do trabalhador o direito elementar de recuperação. Assim, a impossibilidade de realizar pausas revela-se não como um detalhe organizacional, mas como um sintoma agudo da violência estrutural que rege o mundo do trabalho.

A Tabela 11 traz os resultados de regressões logísticas que exploram a relação entre as seis variáveis organizacionais e a capacidade de realizar pausas no trabalho. Em todos os projetos, a elevada carga de trabalho aparece como preditora significativa da incapacidade de realizar pausas. Os *odds ratios* (ORs) variam de 0,29 a 0,41, todos estatisticamente significativos ( $p<.001$ ), indicando que quanto maior a carga de trabalho, menor a chance de fazer pausas adequadas. Essa relação é clara entre engenheiros/ras (OR=0,39), trabalhadores/ras na educação (OR=0,30), profissionais da educação (OR=0,29), veterinários/ras (OR=0,30) e agentes de liberdade condicional (OR=0,41). No projeto 4, o OR é 2,08, ou seja, acima de 1. Isso significa que, paradoxalmente, uma menor carga de trabalho está associada a uma maior chance de realizar pausas. Essa inversão sugere que, neste contexto específico, quando o peso das tarefas diminui, abre-se espaço para pausas, reforçando a coerência teórica de que a carga atua como variável central.

**Tabela 11- Regressões Logísticas Pausas e Variáveis Organizacionais**

Projetos		B	SE	OR	IC 95%	Wald	P-valor	%
1-Engenheiros/as	1	-0,94	0,13	0,39	[0,30–0,51]	49,05	<,001	67,5
<b>2- Trabalhadores/as na Educação</b>	1	-1,19	0,13	0,30	[0,24–0,39]	82,67	<,001	70,5
3- Profissionais da Educação	1	-1,23	0,09	0,29	[0,25–0,35]	211,10	<,001	74,8
	2	-0,18	0,09	0,84	[0,71–0,99]	3,93	0,05	
4- Trabalhadores/as da Saúde	1	-0,73	0,07	2,08	[1,84–2,37]	128,47	<,001	63,2
5- Veterinários/as	1	-1,20	0,12	0,30	[0,24–0,38]	106,75	<,001	81,5
6- Agentes de Lib. Condicional	1	-0,89	0,17	0,41	[0,30–0,57]	29,13	<,001	78,5

1- Carga de trabalho e 2 Justiça organizacional

Fonte: Elaborada pelo autor

A variável de justiça organizacional aparece também como variável preditora no Projeto 3 (Profissionais da Educação), onde o OR=0,84 (IC95% [0,71–0,99]), com uma significância marginal (p=0,05). Isso sugere que percepções de injustiças organizacionais também reduzem a probabilidade de pausas, embora com efeito mais modesto em comparação à carga de trabalho.

Os resultados apontam que a carga de trabalho é a variável organizacional mais fortemente associada à impossibilidade de pausas, configurando-se como um verdadeiro entrave estrutural. A justiça organizacional aparece como fator complementar, indicando que contextos de maior equidade favorecem melhores condições para a recuperação. A análise, portanto, mostra que não se trata apenas de decisões individuais, mas de contextos organizacionais que regulam e limitam o direito às pausas, afetando diretamente a saúde e o bem-estar das trabalhadoras e dos trabalhadores.

### TEMPO PARA AS REFEIÇÕES

De modo semelhante às pausas, observa-se que a pausa refeição também será suprimida por conta da carga de trabalho.

**Tabela 12- Capacidade de poder ou não fazer uma refeição adequadamente (%)**

Projetos	% Com tempo para refeição (+)	% Sem tempo para refeição (-)
1- Engenheiros/as	86,6	13,4
2- Trabalhadores/as na Educação	65,9	34,1
3- Profissionais da Educação	60,6	39,4
4- Trabalhadores/as da Saúde	70,7	29,3
5- Veterinários/as	39,2	60,8
6- Agentes de Liberdade Condicional	37,7	62,3

Fonte: Elaborada pelo autor

A Tabela 12 nos mostra as porcentagens de trabalhadores e trabalhadoras que afirmaram que durante o trabalho podem ou não fazer suas refeições adequadamente, evidenciando desigualdades entre diferentes categorias profissionais quanto à possibilidade de realizar uma refeição adequadamente durante a jornada de trabalho. Nota-se que engenheiros/as apresentam a maior proporção de trabalhadores/as com tempo para se alimentar (86,6%), enquanto apenas 13,4% relatam não dispor dessa possibilidade. Em contraste, os percentuais se invertem entre veterinários/as e agentes de liberdade condicional, com 60,8% e 62,3%, respectivamente, afirmando não conseguir fazer uma refeição adequada. Os/As trabalhadores/as da educação e da saúde ocupam posições intermediárias: cerca de dois terços dispõem de tempo para a refeição, mas ainda persiste uma parcela significativa – variando entre 29,3% e 39,4% – que não consegue almoçar de forma apropriada. Esses dados ilustram como a organização do trabalho e as exigências de cada setor moldam diretamente a qualidade de vida cotidiana das trabalhadoras e dos trabalhadores, revelando uma clivagem entre ocupações de maior autonomia e aquelas marcadas por intensificação e falta de controle sobre o tempo da refeição.

Na Tabela 13, observa-se também uma clara desigualdade de gênero, para todos os setores analisados, no acesso à possibilidade de realizar uma refeição adequadamente durante a jornada de trabalho, destacando que o grupo de engenheiros é o único tradicionalmente masculino. Entre eles, observa-se uma vantagem clara dos homens: 88,9% conseguem fazer a refeição, contra 75,9% das mulheres.

**Tabela 13- Capacidade de fazer uma pausa refeição segundo o sexo (%)**

Projetos	% Com tempo para refeição (+)		% Sem tempo para refeição (-)	
	Homem	Mulher	Homem	Mulher
1- Engenheiros/as	88,9	75,9	11,1	24,1
2- Trabalhadores/as na Educação	68,1	65,4	31,9	34,6
3- Profissionais da Educação	70,0	57,2	30,0	42,8
4- Trabalhadores/as da Saúde	73,1	70,2	26,9	29,8
5- Veterinários/as	49,1	35,9	50,9	64,1
6- Agentes de Liberdade Condicional	42,5	36,7	57,5	63,3

Fonte: Elaborada pelo autor

Nos demais grupos, tradicionalmente femininos, as desigualdades também se evidenciam, ainda que de forma mais sutil. Entre os/as profissionais da educação, por exemplo, 70% dos homens têm tempo para comer, em comparação com 57,2% das mulheres, diferença de mais de 12 pontos percentuais. Entre as/os trabalhadores/as da saúde, a distância entre os sexos é menor (73,1% para homens e 70,2% para mulheres), mas persiste. Já nos grupos mais penalizados, veterinários/as e agentes de liberdade condicional, as mulheres apresentam as maiores dificuldades: 64,1% e 63,3%, respectivamente, não conseguem realizar uma refeição adequada, contra 50,9% e 57,5% dos homens. Esses resultados sugerem que, além das condições estruturais de cada profissão, o gênero desempenha um papel significativo na experiência do tempo de pausa refeição, reforçando a ideia de que as mulheres enfrentam maiores constrangimentos no acesso a essa necessidade de base.

A análise cruzada dos seis projetos na Tabela 14 revela uma relação estatisticamente significativa entre a impossibilidade de realizar adequadamente a refeição no trabalho e a deterioração da saúde mental, especialmente em termos de *burnout*. A refeição, enquanto tempo de cuidado de si, é suprimida pelo ritmo denso e acelerado.

**Tabela 14- Síntese das ANOVAs para Saúde Mental e a Pausa Refeição ( $p < .001$ )**

Projetos	Estresse	Depressão	<i>Burnout</i>
1- Engenheiros/as	F=8,25; $\eta^2=0,08$	F=7,12; $\eta^2=0,07$	F=9,47; $\eta^2=0,10$
2- Trabalhadores/as na Educação	F=9,06; $\eta^2=0,06$	F=11,17; $\eta^2=0,07$	F=14,18; $\eta^2=0,09$
3- Profissionais da Educação	F=25,93; $\eta^2=0,06$	F=28,71; $\eta^2=0,06$	F=54,20; $\eta^2=0,11$
4- Trabalhadores/as da Saúde	F=23,57; $\eta^2=0,06$	F=26,61; $\eta^2=0,07$	F=32,25; $\eta^2=0,08$
5- Veterinários/as	F=26,04; $\eta^2=0,10$	F=21,99; $\eta^2=0,09$	F=41,25; $\eta^2=0,16$
6- Agentes de Liberdade Condicional	F=12,32; $\eta^2=0,11$	F=13,31; $\eta^2=0,10$	F=17,64; $\eta^2=0,14$

Fonte: Elaborada pelo autor

A Tabela 14 mostra de forma consistente a associação entre a possibilidade de realizar uma pausa para refeição e os indicadores de saúde mental – estresse, depressão e *burnout* – em todos os grupos profissionais analisados, com resultados altamente significativos ( $p < .001$ ). Os valores de F e os tamanhos de efeito ( $\eta^2$ ) indicam que a ausência dessa pausa está relacionada a níveis mais elevados de sofrimento psíquico. Entre os/as engenheiros/as, ainda que seja o grupo mais favorecido em termos de tempo para refeição, encontram-se efeitos moderados ( $\eta^2$  entre 0,07 e 0,10). Já entre os/as trabalhadores/as na educação, profissionais da educação e da saúde, os resultados confirmam uma associação clara, com  $\eta^2$  variando de 0,06 a 0,11, reforçando a importância das pausas no equilíbrio psíquico. Os/As veterinários/as

e agentes de liberação condicional apresentam os maiores efeitos, sobretudo no *burnout* ( $\eta^2=0,16$  e  $\eta^2=0,14$ , respectivamente), evidenciando que a privação da pausa para refeição nos grupos estudados tem impactos particularmente graves. Em síntese, nossa análise confirma que a pausa refeição não é apenas uma questão de organização do tempo de trabalho, mas também um determinante central da saúde mental.

A Tabela 15 traz os resultados de regressões logísticas que exploram a relação entre as seis variáveis organizacionais e a capacidade de realizar uma pausa refeição no trabalho.

**Tabela 15- Regressões Logísticas Pausa Refeição e Variáveis Organizacionais**

Projetos	B	SE	OR	IC 95%	Wald	P-valor	%
1-Engenheiros/as	-1,19	0,19	0,31	[0,21–0,44]	38,98	<,001	87,6
2- Trabalhadores/as na Educação	-0,96	0,13	0,38	[0,30–0,49]	55,74	<,001	69,4
3- Profissionais da Educação	-1,20	0,08	0,30	[0,26–0,35]	245,67	<,001	69,2
4- Trabalhadores/as da Saúde	-0,78	0,07	0,46	[0,40–0,53]	112,96	<,001	72,1
5- Veterinários/as	-1,29	0,10	0,28	[0,23–0,34]	158,10	<,001	71,4
6- Agentes de Lib. Condicional	-0,98	0,15	0,38	[0,28–0,51]	40,16	<,001	66,3

Fonte: Elaborada pelo autor

A Tabela 15 apresenta os resultados das regressões logísticas que analisam a relação entre a possibilidade de realizar a pausa refeição e as variáveis organizacionais. Em todos os projetos, a carga de trabalho mostrou ser um preditor robusto da capacidade de fazer a refeição. Os coeficientes B negativos, os *odds ratios* (OR) inferiores a 1 e os intervalos de confiança estreitos e consistentes confirmam que o aumento da carga de trabalho reduz significativamente a chance de realizar uma refeição adequada no trabalho ( $p<.001$ ). Entre engenheiros/as (OR=0,31) e veterinários/as (OR=0,28), o efeito é particularmente marcante, indicando que a probabilidade de não conseguir pausar para comer é cerca de três a quatro vezes maior em condições de sobrecarga de trabalho. Resultados semelhantes se observam entre os/as profissionais da educação (OR=0,30) e agentes de liberdade condicional (OR=0,38), confirmando a vulnerabilidade desses grupos. Trabalhadores/as da saúde (OR=0,46) e da educação básica (OR=0,38) também apresentam associações robustas, ainda que um pouco menos intensas. Em síntese, os modelos mostram que a carga de trabalho desempenha um papel decisivo na garantia do direito a uma pausa refeição, sendo este um fator protetivo central para a saúde e o bem-estar das trabalhadoras e dos trabalhadores.

## RESULTADOS QUALITATIVOS

A análise qualitativa evidencia uma intensificação crescente do trabalho em três eixos principais, que devem ser compreendidos dentro de um contexto histórico, social e econômico contemporâneos, marcados pelo avanço das tecnologias digitais, precarização das condições e relações de trabalho, um aumento das incertezas, o enfraquecimento da coesão social e um aumento substancial do individualismo.

## EIXO 1 – A GESTÃO ENXUTA (*LEAN MANAGEMENT*) E A SOBRECARGA DE TRABALHO

O primeiro eixo diz respeito à adoção de estratégias de gestão enxuta nas organizações, (*lean management*) orientadas pelo princípio do “fazer mais com menos”. A intensificação do trabalho assume a forma de sobrecarga, acompanhada de um sentimento constante de urgência e pressão temporal (Raveyre e Ughetto, 2006). Em um estudo que realizamos em

um CSSS de Montreal, a sobrecarga de trabalho foi identificada como a variável organizacional mais crítica entre as analisadas (Soares, 2010). Nessa lógica, trabalhadoras e trabalhadores, pressionados/as pelo tempo, acabam renunciando às pausas.

Começamos às 7h45, mesmo quando dizem que o turno começa às 8h. Você tem que estar no departamento pelo menos às 7h45. Então, você já dá de 10 a 15 minutos de graça. E aí começa tudo ao mesmo tempo: medicação, banhos, almoços. Até as 10h30 é uma corrida, você não tem tempo de ter um verdadeiro contato com os pacientes, exceto quando os está lavando. O intervalo de 15 minutos, a gente pula porque não terminou os banhos ou deixou algo pendente. (Pascale, técnica de enfermagem)

No setor do comércio, observa-se a mesma racionalidade. A abertura de lojas com o mínimo possível de caixas abertos gera sobrecarga nas funcionárias escaladas.

Tenho só meia hora para almoçar. Às vezes, eu vou almoçar às 13h30, 14h. Tomei o café da manhã cedo. Assim, num dado momento, estou no caixa, estou de pé, e começo a me sentir mal, a gente fica cansada e fico tonta. Quando você não está bem, é difícil o bom dia obrigado, e manter o bom humor. Você tem que ser educada, ter energia. Mas é duro, fisicamente o corpo dói. Envelhecendo, a gente se dá conta que a gente está detonada, a gente está destruída por ser operadora de caixa. No meu caso minhas costas e pernas doem. Eu acho isso muito difícil. (Geneviève, operadora de caixa)

Algumas empresas ainda programam jornadas ligeiramente inferiores a cinco horas para evitar o direito à pausa de trinta minutos, uma estratégia percebida como abusiva.

No começo, me faziam trabalhar quatro horas e três quartos. Só para que eu não tivesse direito à pausa de meia hora. Acho isso revoltante. Hoje melhorou um pouco; deve ter havido reclamações. (Ginette, operadora de caixa)

Tais estratégias pressupõem que as trabalhadoras e os trabalhadores funcionem como extensões da máquina, sem fome, sede ou necessidades fisiológicas. Como observa Castoriadis (1985), a concepção segundo a qual o trabalho seria apenas uma sequência de gestos simples, cada um com uma duração calculável, e de que essa duração seria seu único aspecto relevante, só se sustenta se aceitarmos que o trabalhador seja convertido plenamente em uma máquina. Assim como a máquina, o operário não pode e não deve manifestar características pessoais e qualquer traço individual é visto como um elemento irracional, indesejável, e, portanto, a ser eliminado (p. 26).

Acho que deveríamos ter horários mais bem planejados para poder comer nos horários certos. Eu tive hipoglicemia, então, quando não como na hora certa, preciso correr para comer algo. Não ter horários regulares para as pausas faz mal. (Aline, Cabeleireira)

Entretanto, outras realidades mostram que diferentes formas de organização são possíveis:

Eles se organizam. São compreensivos. A não ser que o movimento esteja muito intenso, aí a gente precisa esperar. Mas, no geral, eles perguntam: 'Quer ir mais cedo?'. São abertos ao diálogo. E tem dois intervalos de 15 minutos nas 8 horas de trabalho. (Marie-France, operadora de caixa)

## **EIXO 2 – A PRESSÃO DOS CLIENTES**

O segundo eixo refere-se à influência das e dos clientes que não aceitam esperar. As pausas passam a depender do fluxo de pessoas, o que torna o tempo da trabalhadora e do trabalhador subordinado ao tempo da clientela.

Não temos horários fixos. Não é como no escritório, que todo mundo vai almoçar ao meio-dia. Aqui, seguimos o fluxo dos clientes. Se tiver alguém no caixa, mesmo que tenha terminado seu turno, você fica. Eles não fecham caixa com fila, senão os clientes reclamam (Christine, operadora de caixa)

Começo às 8h e faço uma pausa às 8h45. Mas das 9h ao meio-dia, não paro um minuto. Então, não faz sentido, mas é o único horário com pouca demanda. Isso não me impede de ir ao banheiro, mas é do nosso interesse ter uma bexiga muito boa! (Nicole, telefonista)

### **EIXO 3 – O CONTROLE TECNOLÓGICO DO TEMPO**

O terceiro eixo diz respeito à introdução das novas tecnologias que aceleram o ritmo e impõem novas formas de controle eletrônico do tempo. A gerência pode monitorar remotamente cada atividade e seu tempo de execução.

O atendente noturno tinha que levar o telefone para sua pausa, sua refeição e, se tocasse, ele era obrigado a voltar para responder o chamado (Yvon, representante sindical em hospital público de Montreal)

No supermercado, os sistemas informatizados registram tempo de atendimento, número de clientes, itens escaneados, correções, vendas médias por hora, e até o número e a duração das idas ao banheiro.

Além disso, as operadoras de caixa têm muito pouco controle sobre suas horas de trabalho ou pausas, que são controladas pela máquina e pelos supervisores. Elas estão sujeitas a uma disciplina de tempo muito rígida:

Você chega às 17h e já às 17h30 sai para a pausa... Só que você ainda não está cansada. Vai estar mais tarde... (Béatrice, operadora de caixa)

De fato, pode-se ver aqui uma “gestão disciplinar do tempo” analisada por Foucault (1975). O tempo deixa de ser algo a não desperdiçar e passa a ser algo do qual é preciso extrair mais e mais utilidade, uma “utilização exaustiva” do tempo. A disciplina introduz não apenas um controle do tempo (por exemplo do tempo utilizado nas pausas, no banheiro), mas uma exploração sistemática e crescente dele. Não basta evitar o desperdício: é preciso intensificar continuamente o uso de cada instante, como se o tempo fosse infinitamente divisível e inesgotável. Assim, "a disciplina organiza uma economia positiva; coloca o princípio de uma utilização teoricamente sempre crescente do tempo: mais exaustão que emprego; importa extrair do tempo sempre mais instantes disponíveis e de cada instante sempre mais forças úteis. Isso significa que se deve procurar intensificar o uso do mínimo instante, como se o tempo, em seu próprio fracionamento, fosse inesgotável; ou como se, pelo menos, por uma organização interna cada vez mais detalhada, se pudesse tender para um ponto ideal onde o máximo de rapidez encontra o máximo de eficiência" (Foucault, 1975, p. 151).

As horas de trabalho são rigorosamente controladas: os horários da refeição, as pausas, quando se inicia a jornada de trabalho e até o tempo que se passa no banheiro:

Quanto a sempre trabalhar em pé, temos períodos que são difíceis para uma mulher, eu acho, também ir ao banheiro. Já achei mais difícil (...) já me vi ser obrigada a voltar para casa porque não me deixaram ir ao banheiro, existem períodos nos meses... achei agressivo, é desagradável. É falta de compreensão, não acontece o tempo todo, uma vez por mês (Hélène, caixa de supermercado).

Esse tipo de controle afeta especialmente as mulheres, que necessitam de pausas fisiológicas diferenciadas ao longo do ciclo menstrual. Solicitar permissão para usar o banheiro torna-se uma experiência humilhante, que compromete tanto a dignidade quanto a saúde.

### **O TELETRABALHO E O “ESQUECIMENTO” DAS PAUSAS**

No contexto do teletrabalho, novas formas de intensificação surgem – marcadas por uma autogestão do tempo e uma dissolução das referências temporais.

A gente trabalha mais. Não sei por quê. Talvez por não ser interrompido. Às vezes olho o relógio e me dou conta de que nem parei. No escritório, parece que nosso corpo reconhece os horários. Em casa, não é a mesma coisa. (Marc, teletrabalhador)

No ambiente doméstico, o isolamento social elimina a dimensão coletiva das pausas, que no espaço de trabalho funcionam também como marcadores sociais e oportunidades de interação e socialização. A ausência desses rituais contribui para o esquecimento das pausas para a saúde.

### **EFEITOS PARA ALÉM DO AMBIENTE DE TRABALHO**

As pausas (ou sua ausência) têm impactos que ultrapassam o local de trabalho, afetando também a vida familiar como nos disse Benoît, 9 anos, filho de um estivador de Montreal:

Coloca mais pausas, tipo duas, três ou quatro. Porque às vezes ele vem na pausa, só tem 30 minutos, come correndo em 20 minutos e volta a trabalhar. E aí nem dá tempo da gente conversar.

### **CONCLUSÃO**

A suspensão da pausa nos mundos do trabalho não é um detalhe técnico de organização: é o sintoma mais evidente de uma colonização temporal que atinge a própria condição humana. Vivemos sob o império de um tempo sem margens – um tempo denso, comprimido, que deixa de pulsar e de oferecer momentos de recuperação. O trabalho, reconfigurado pela racionalidade neoliberal, já não exige apenas força ou atenção: exige corpo e alma. O sujeito torna-se, assim, o operador da sua própria exaustão.

Foucault já advertia: “o tempo deve ser integralmente útil”. Hoje, esse imperativo não é mais imposto de fora, ele é incorporado, naturalizado e introjetado. Como mostra Han (2015), o sujeito contemporâneo não mais se submete: ele se oferece, como empresário de si mesmo, atravessado por uma lógica de desempenho que captura até mesmo o silêncio e o descanso. A pausa, nesse cenário, não é apenas suprimida, ela é deslegitimada, vista como improdutiva e inútil.

Mas é justamente nesse gesto mínimo, numa pausa, no gesto de parar, respirar, esperar, que reside uma potência crítica. A pausa restitui ao corpo seu ritmo próprio, à subjetividade sua interioridade, e ao tempo sua densidade. Como insiste Esquirol (2010), respirar é mais que uma função fisiológica: é uma forma de estar no mundo. E respirar exige tempo. O tempo como presença, como demora, como uma pausa. Um tempo que resiste à lógica da quantificação e da urgência.

A supressão das pausas, das refeições e até do direito ao banheiro revela uma nova forma de violência – não espetacular, mas cotidiana; invisível e contínua. Trata-se de uma violência sobre o tempo, sobre o corpo e a alma.

Reivindicar o direito à pausa é, portanto, mais do que pedir um alívio: é exigir a dimensão humana num mundo saturado de performance. É recusar a equivalência entre tempo e dinheiro. É sustentar, com Castoriadis (1985), que o tempo não se mede apenas em horas vendidas, mas se vive em experiências não redutíveis à lógica econômica. É, enfim, afirmar que onde o tempo volta a respirar, a vida pode novamente acontecer.

## REFERÊNCIAS

- ALBULESCU, Patricia *et al.* "Give me a break!" A systematic review and meta-analysis on the efficacy of micro-breaks for increasing well-being and performance. **PLOS ONE**, v. 17, n. 8, 2022.
- BENNETT, Andrew A.; BAKKER, Arnold B.; FIELD, James G. Recovery from work-related effort: A meta-analysis. **Journal of Organizational Behavior**, v. 39, n. 3, p. 262–275, 2018.
- CASTORIADIS, Cornelius. **A Experiência do Movimento Operário**. São Paulo: Editora Brasiliense, 1985.
- CROPLEY, Mark *et al.* Working from home during lockdown: the association between rest breaks and well-being. **Ergonomics**, v. 66, n. 4, p. 443–453, 2023.
- ESQUIROL, Josep M. **O respirar dos dias - Uma reflexão filosófica sobre a experiência do tempo**. Belo Horizonte: Autêntica, 2010.
- FRITZ, Charlotte; SONNENTAG, Sabine. Recovery, health, and job performance: effects of weekend experiences. **Journal of occupational health psychology**, v. 10, n. 3, p. 187–99, 2005.
- FOUCAULT, Michel. **Vigiar e Punir**. Petrópolis: Vozes, 1975.
- GEURTS, Sabine AE; SONNENTAG, Sabine. Recovery as an explanatory mechanism in the relation between acute stress reactions and chronic health impairment. **Scandinavian Journal of Work, Environment & Health**, v. 32, n. 6, p. 482–492, 2006.
- GILBRETH, Frank B.; GILBRETH, Lillian Moller. **Applied motion study; a collection of papers on the efficient method to industrial preparedness**. New York: Sturgis & Walton, 1917.
- HAN, Byung-Chul. **Sociedade do cansaço**. Petrópolis: Editora Vozes, 2015.
- HAN, Byung-Chul. **O Aroma do Tempo**. Lisboa: Relógio d'Água Editores, 2016.
- HAN, Byung-Chul. **Favor fechar os olhos**. Petrópolis: Editora Vozes, 2021.
- HATZFELD, Nicolas. La pause casse-croûte Quand les chaînes s'arrêtent à Peugeot-Sochaux. **Terrain**, v. 39, p. 33–48, 2002.
- HENNING, Robert A. *et al.* Frequent short rest breaks from computer work: effects on productivity and well-being at two field sites. **Ergonomics**, v. 40, n. 1, p. 78–91, 1997.
- KODZ, J.; KERSLEY, B.; STREBLER, M. T. **Breaking the Long Hours Culture**. Brighton: IES, 1998.
- KROEMER, K. H. E.; GRANDJEAN, Etienne. **Fitting the Task to the Human: A Textbook of Occupational Ergonomics**. 5th Edition ed. London: Taylor & Francis, 2009.
- LINDER, Marc; NYGAARD, Ingrid. **Void where prohibited: rest breaks and the right to urinate on company time**. Ithaca, N.Y.: ILR Press for Cornell University Press, 1998.
- MASLACH, Christina; LEITER, Michael P.; JOSSEY-BASS. **The truth about burnout: how organizations cause personal stress and what to do about it**. San Francisco: Jossey-Bass, A Wiley Imprint, 2014.
- MOLINIÉ, Anne-Françoise; VOLKOFF, Serge. Les contraintes de temps dans le travail. **Economie et statistique**, v. 131, n. 1, p. 51–58, 1981.
- O'NEILL, Aimee *et al.* Impact of intrawork rest breaks on doctors' performance and well-being: systematic review. **BMJ Open**, v. 12, n. 12, 2022.
- OXFAM AMERICA. **No Relief: Denial of Bathroom Breaks in Poultry Industry**. Boston: Oxfam America, 2016.
- ROHMERT, Walter. Problems of determination of rest allowances Part 2: Determining rest allowances in different human tasks. **Applied Ergonomics**, v. 4, n. 3, p. 158–162, 1973a.
- ROHMERT, Walter. Problems in determining rest allowances: Part 1: Use of modern methods to evaluate stress and strain in static muscular work. **Applied Ergonomics**, v. 4, n. 2, p. 91–95, 1973b.

- SAUTER, Steven L.; MURPHY, Lawrence R. **Organizational risk factors for job stress**. Washington, D.C.: American Psychological Association, 1995.
- SAUTER, Steven L.; SWANSON, N. G. An ecological model of musculoskeletal disorders in office work. *In: Organizational risk factors for job stress*. Washington, DC: APA, 1996. p. 103–119.
- SIANOJA, Marjaana *et al.* Enhancing daily well-being at work through lunchtime park walks and relaxation exercises: Recovery experiences as mediators. **Journal of occupational health psychology**, v. 23, n. 3, p. 428–442, 2018.
- SONNENTAG, Sabine; FRITZ, Charlotte. Recovery from job stress: The stressor-detachment model as an integrative framework. **Journal of Organizational Behavior**, v. 36, n. S1, p. S72–S103, 2015.
- SONNENTAG, Sabine; PERREWÉ, Pamela L.; GANSTER, Daniel C. **Current perspectives on job-stress recovery**. 1st ed ed. Bingley, UK: Emerald/JAI Press, 2009.
- SONNETAG, Sabine; PERREWÉ, Pamela L.; GANSTER, Daniel C. **Research in Occupational Stress and Well Being**. Bingley, UNITED KINGDOM: Emerald Publishing Limited, 2009.
- TAYLOR, Frederick W. **The principles of scientific management**. New York: Harper & Brothers, 1911.
- TROUGAKOS, John P.; HIDEG, Ivona. Momentary work recovery: The role of within-day work breaks. *In: Current perspectives on job-stress recovery*. Bingley, U.K.: Emerald, 2009. p. 37–84.
- TUCKER, P.; FOLKARD, S.; MACDONALD, I. Rest breaks and accident risk. **Lancet (London, England)**, v. 361, n. 9358, p. 680, 2003.
- VEMURI, Sivaram. **Managing silence in workplaces**. Bingley, UK: Emerald Publishing Limited, 2019.
- VIETEN, Laura *et al.* Employees' work breaks and their physical and mental health: Results from a representative German survey. **Applied ergonomics**, v. 110, p. 103998, 2023.
- VIRTANEN, Anniina *et al.* Dramatic breaks: Break recovery experiences as mediators between job demands and affect in the afternoon and evening. **Stress and health: journal of the International Society for the Investigation of Stress**, v. 37, n. 4, p. 801–818, 2021.
- WENDSCHE, Johannes; LOHMANN-HAISLAH, Andrea. A Meta-Analysis on Antecedents and Outcomes of Detachment from Work. **Frontiers in Psychology**, v. 7, 2017.

**Data da submissão: 12/02/2026**

**Data da aprovação: 13/04/2026**