

Impacto das horas extras na vida dos trabalhadores: estudo de caso em uma indústria química no setor automobilístico

Impact of overtime on workers' lives: a case study in a chemical industry in the automotive sector

Stella Miki Mizuno; stella.mizuno@estudante.ufscar.br¹
Andréa Regina Martins Fontes; afontes@ufscar.br²

^{1 2} Departamento de Engenharia de Produção, Universidade Federal de São Carlos, Campus Sorocaba – UFSCar, Sorocaba, SP, Brasil.

Resumo: Ao longo do tempo foi se observando como longas jornadas de trabalho podiam impactar negativamente a vida dos trabalhadores. Dessa forma, o objetivo dessa pesquisa é analisar as consequências dessas longas jornadas na saúde física e mental do trabalhador, assim como no seu convívio familiar e social. Para isso, foram realizadas entrevistas com 10 funcionários de uma indústria química no setor automobilístico com o intuito de entender como as horas extras impactam na vida dessas pessoas. Como resultado, foi obtido que, quando fazem mais horas extras, os trabalhadores tendem a ficar mais ansiosos e estressados, o que pode trazer dores musculares e de cabeça, insônia, aumento de peso, entre outros. Além disso, quando trabalham demais, acabam não conseguindo passar muito tempo com amigos e familiares. Com isso, foi possível concluir que é importante buscar um equilíbrio entre a vida pessoal e o trabalho. Outro fator importante de se considerar é a importância de existirem as leis trabalhistas para limitar a jornada de trabalho e, assim, proteger o trabalhador, uma vez que a pesquisa mostrou que muitos evitam fazer um excesso horas extras devido a essas legislações.

Palavras-chave: saúde do trabalhador, leis trabalhistas, hora extra, jornada de trabalho

Abstract: Over time, it was observed how long working hours could negatively impact workers' lives. Therefore, the objective of this research is to analyze the consequences of these long hours on the worker's physical and mental health, as well as on their family and social life. For this purpose, interviews were carried out with 10 employees from a chemical industry in

the automobile sector with the aim of understanding how overtime impacts these people's lives. As a result, it was found that, when it is done more overtime, workers tend to become more anxious and stressed, which can lead to muscle and headache pain, insomnia, weight gain, among others. Furthermore, when they work too much, they end up not being able to spend much time with friends and family. With this, it was possible to conclude that it is important to seek a balance between personal life and work. Another important factor to consider is the importance of labor laws to limit working hours and thus protect workers, since this research has shown that many workers avoid working excessive overtime due to these laws.

Keywords: worker's health, labor laws, work overtime, working hour

1. Introdução

As leis que protegem os trabalhadores foram conquistadas aos poucos ao longo da história. Em seu contexto internacional, há diversos marcos que podem ser citados, como por exemplo, as manifestações que ocorreram durante a Revolução Industrial por melhores condições de trabalho, a Carta Encíclica do Papa Leão XIII que defendia a limitação da jornada de trabalho e a criação da Organização Internacional do Trabalho - OIT, que discutia a duração da jornada de trabalho (ROCHA, 2019; COIMBRA, 2016).

Já no contexto nacional, há marcos como o Decreto nº 1.313, a primeira norma trabalhista no Brasil (BRASIL, 1891), a era Vargas, em 1930, onde o direito do trabalho passou a ser regulamentado sistematicamente (TEIXEIRA et al., 2017), a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT em 1943, que reuniu as normas trabalhistas, entre diversos outros marcos que fizeram parte da história dos direitos trabalhistas no Brasil (OLIVEIRA, 2018).

As leis continuam mudando e se adaptando aos cenários atuais. Hoje, por exemplo, a legislação brasileira estipula no artigo 58 que a duração do trabalho não deve passar de oito horas diárias, ou quarenta e quatro horas semanais (BRASIL, 1943). E, de acordo com o artigo 59, podem ser acrescidas no máximo duas horas diárias de trabalho, chamadas de 'horas extras' por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho (BRASIL, 2017).

Apesar da limitação determinada pela legislação vigente, ocorre que as pessoas acabam trabalhando mais do que o permitido por lei e, quando isso se repete muitas vezes, a situação pode ser chamada de jornada exaustiva de trabalho (ABDALA, 2020). A jornada exaustiva pode acarretar em diversas consequências na vida do trabalhador, englobando desde problemas de saúde física e mental, até prejuízos relacionados à convivência social, familiar e ao lazer (ABDALA, 2020).

Por esses motivos, é de extrema importância analisar as consequências que jornadas longas de trabalho podem trazer para as pessoas, entendendo melhor, através do ponto de vista dos próprios trabalhadores, como essas jornadas afetam suas vidas e o que se pode fazer para minimizar essas consequências.

Essa pesquisa visa mostrar como longas jornadas de trabalho podem afetar a vida dos trabalhadores, tanto em relação à saúde mental e física quanto do ponto de vista familiar e social. O estudo será feito em uma indústria química, através de uma pesquisa qualitativa, onde serão aplicadas entrevistas aos funcionários para compreender como a jornada de trabalho de fato afeta suas vidas.

2 Referencial teórico

O referencial teórico busca trazer para a pesquisa conceitos e artigos da literatura a respeito do surgimento das leis trabalhistas, às consequências de longas jornadas de trabalho e o que motiva os trabalhadores a realizarem as horas extras.

As leis trabalhistas passaram por diversas mudanças e evolução ao longo da história (OLIVEIRA, 2018). A seguir será apresentado como elas surgiram no contexto internacional, e como chegou ao Brasil, trazendo alguns dos principais marcos que influenciaram o surgimento das leis como são conhecidas hoje.

2.1 Exemplos de legislações trabalhistas internacionais

Durante a Revolução Industrial os trabalhadores foram muito explorados (ROCHA, 2019), e, por mais que atualmente haja leis para proteger os trabalhadores, ainda pode acontecer essas explorações (SOUSA, 2021).

E, naquela época, o trabalho acontecia em condições precárias e com jornadas longas e exaustivas (ROCHA, 2019). Com isso, surgiram reivindicações dos operários por melhores condições de trabalho. Essas reivindicações foram começando com alguns pequenos movimentos que foram se espalhando, tomando proporções cada vez maiores e sendo cada vez mais organizadas, foi inclusive no século XIX que os sindicatos começaram a se generalizar pela Inglaterra (BORGES, 2006). Foi com as reivindicações que, em 1802, surgiu a primeira lei trabalhista, conhecida como: *Moral and Health Act*, que trouxe a limitação de jornada de trabalho de até 12 horas para menores de idade e a proibição de trabalho noturno (ROCHA, 2019).

Um marco importante para a história da legislação trabalhista é quando, em 1891, a Igreja Católica se posiciona através da Carta Encíclica, do Papa Leão XIII, a respeito da

limitação da jornada de trabalho (ROCHA, 2019). Nessa carta, a Igreja se posiciona exigindo uma legislação que protegesse os trabalhadores, recomendando um descanso semanal no “dia do Senhor” (LEÃO XII, 1891).

Outro marco muito importante é o Tratado de Versalhes, em 1919. Nele, são mencionadas questões sociais, e é quando surge a limitação de 48 horas de trabalho semanais e 8 horas de trabalho diário (COIMBRA, 2016). O que também é estabelecido na primeira convenção da Organização Internacional do Trabalho - OIT, que foi criada nesse mesmo ano (COIMBRA, 2016).

Segundo Coimbra (2016), as convenções da OIT discutiam muito as questões a respeito da duração do trabalho. Destacam-se o descanso mínimo semanal de um dia para trabalhadores da indústria, em 1921, que depois, em 1957, foi estendido para trabalhadores de comércio e escritório; e a fixação de férias remuneradas anuais, em 1970. Essas convenções ocorreram em Genebra, na Suíça, que foi onde foi estabelecida a sede da OIT em 1920 (RADDATZ; LOCATELI, 2020)

2.2 A legislação trabalhista no Brasil

Em 1891 houve o Decreto nº 1.313, que foi a primeira norma trabalhista que surgiu no Brasil relacionado à limitação da jornada de trabalho, regulando a duração do trabalho para menores de idade (BRASIL, 1891).

Mas foi só durante a era Vargas, na década de 1930, que o direito do trabalho passou a ser regulamentado sistematicamente. Foi nesse período que surgiu a Constituição de 1934, na qual foi mencionada pela primeira vez a Justiça do Trabalho, e trouxe direitos trabalhistas como salário mínimo e jornadas de oito horas diárias e no máximo quarenta e oito horas semanais (TEIXEIRA et al., 2017). Na Constituição de 1937, a menção à Justiça do Trabalho se manteve, mas só foi implementada de fato em 1941 (TEIXEIRA et al., 2017). Em 1º de maio de 1943 houve o decreto que aprovou a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT (Decreto-lei Nº 5.452, BRASIL, 1943), que reuniu as normas trabalhistas (OLIVEIRA, 2018).

Quando aconteceu o Golpe Militar de 1964, os direitos trabalhistas sofreram grandes impactos (COIMBRA, 2016). Em 1967 surgiu uma nova Constituição, que mais tarde (em 1969) foi alterada pela Emenda Constitucional, e trouxe como um dos principais efeitos para o direito trabalhista a proibição das greves dos trabalhadores nos serviços públicos e atividades essenciais (BRASIL, 1969, art. 162).

A partir de 1985, após o fim da ditadura, o país começa a voltar a se democratizar (COIMBRA, 2016). E é quando vem a Constituição de 1988, trazendo grande amplitude ao

direito trabalhista. Ela, dentre outras coisas, restabelece o direito dos trabalhadores à greve, mantém o limite de oito horas de trabalho diário, limita a jornada de trabalho semanal para quarenta e quatro horas, aumenta o valor das horas extras para pelo menos 50% maior que o valor da hora normal de trabalho e traz o aumento da remuneração do trabalhador nas férias (BRASIL, 1988).

Ao longo da história, os direitos trabalhistas foram evoluindo e estão em constante mudança, se adaptando aos tempos atuais e às necessidades que vêm surgindo. Em relação à jornada de trabalho, algumas das principais leis que podem ser citadas são: art. 66, é necessário haver um período de pelo menos 11 horas de descanso consecutivas entre duas jornadas (BRASIL, 1943); art. 67, todo empregado deve ter no mínimo vinte e quatro horas de descanso por semana, preferencialmente de domingo (BRASIL, 1943); art. 58, a duração do trabalho não deve passar de oito horas diárias, ou quarenta e quatro horas semanais (BRASIL, 1943), havendo a possibilidade de serem acrescidas no máximo duas horas diárias de trabalho, chamadas de ‘horas extras’ por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho (BRASIL, 2017, art. 59).

A respeito das horas extras, a legislação ainda afirma que a remuneração deve ser, no mínimo, 50% maior que a hora normal (BRASIL, 2017, art. 59). Entretanto, em caso de acordo ou convenção coletiva de trabalho, não é obrigatório o acréscimo no salário, podendo, ao invés disso, compensar as horas em outro dia (BRASIL, 2001, art. 59).

De acordo com o artigo 74, os estabelecimentos com vinte ou mais funcionários devem anotar em registros os horários de entrada e saída dos funcionários (BRASIL, 2019). Contudo, existem algumas exceções, conforme descrito no art. 62 da CLT (BRASIL, 1994; BRASIL 2022): os funcionários que exercem funções externas, sendo essas incompatíveis com fixação de horas, outro caso é o de pessoas com cargo de liderança (gestores, gerentes, diretores, chefes de departamento), que não marcam horário de entrada e saída, mas têm um acréscimo de 40% no salário, e o último caso, são dos trabalhadores em regime de teletrabalho.

De forma a facilitar a visualização e entendimento da evolução da legislação trabalhista no Brasil ao longo do tempo, será apresentada uma síntese no quadro 1.

Quadro 1 - Evolução das leis trabalhistas no Brasil

| Ano | Legislação | Objetivo |
|------------------|---|--|
| 1891 | Decreto nº 1.313: norma trabalhista regulando a duração do trabalho para menores de idade. | Menores de idade |
| 1934 | Constituição de 1934 - primeira menção à Justiça do Trabalho. Salário-mínimo, jornada de 8h diárias e 48h semanais. | Direitos trabalhistas |
| 1941 | Implementação da Justiça do Trabalho. | Garantias |
| 1943 | Decreto-lei nº 5.452: aprovação da CLT reunindo as normas trabalhistas. | Normas |
| 1967 | Constituição de 1967; Art. 157, § 7º: proibição de greves dos trabalhadores dos serviços públicos e atividades essenciais. | Proibição das greves |
| 1969 | Emenda Art. 162: manutenção da proibição de greves dos trabalhadores dos serviços públicos e atividades essenciais. | Manutenção da proibição de greves |
| 1988 | Constituição de 1988: restabelece o direito dos trabalhadores à greve, mantém o limite de 8 horas de trabalho diário, limita a jornada de trabalho semanal para 44 horas, aumenta o valor das horas extras em pelo menos 50% maior que o valor da hora normal de trabalho e aumento do valor do trabalhador nas férias. | Direito às greves e limitação da jornada de trabalho |
| Atualmente (CLT) | Sobre a jornada de trabalho: Art. 66 (1h de descanso consecutivas entre duas jornadas); Art. 67 (mínimo 24h de descanso semanal); Art. 58 (máximo 8h diárias ou 48h semanais); Art. 59 (limite de 2 horas extras com remuneração 50% maior ou compensação de horas em outro dia). Sobre o registro do período de trabalho: Art. 74 (registro dos horários de entrada e saída); Art. 62 (não precisam registrar horário de entrada e saída as seguintes exceções: funcionários em funções externas incompatíveis com fixação de horas; cargos de liderança; trabalhadores em teletrabalho). | Limites de horas trabalhadas e controle do período de trabalho |

Fonte: elaborado pelos autores

2.3 Jornada de trabalho

Segundo Goldinho (1995) a jornada de trabalho pode ser definida pelo tempo, mesurado em dia, semana, mês ou até ano, em que o trabalhador precisa estar à disposição de seu empregador contratualmente. Ainda, segundo o artigo 4º da CLT, “Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada” (BRASIL, 1943).

Os impactos da intensificação da jornada de trabalho podem ser analisados através das seguintes categorias: saúde física e mental (ABDALA, 2020); acidentes de trabalho (BRANDÃO, 2009); convívio familiar e vida social (ABDALA, 2020); motivação dos trabalhadores (TAVARES; SCOPINHO, 2021). Conforme subitens a seguir.

2.3.1 Saúde física e mental

Jornadas de trabalho longas podem aumentar os riscos de desenvolvimento de doenças, que afetam tanto o aspecto físico quanto o psicológico do trabalhador. Sabe-se que essas jornadas provocam o estresse, que pode agir sobre o corpo de forma prejudicial, causando o enfraquecimento do sistema imunológico. Além disso, o estresse interfere na qualidade da alimentação e do sono das pessoas, afetando negativamente a saúde (ANTUNES, 2020).

Para entender melhor o quanto o trabalho intensificado afeta a saúde dos trabalhadores, Tavares e Scopinho (2021) fizeram uma pesquisa onde entrevistaram gestores da área de logística que estavam sob o trabalho intensificado. Nesse estudo os autores conseguiram encontrar alguns problemas de saúde em comum entre os trabalhadores entrevistados, como estresse, ansiedade, falta de disposição, desgaste físico e emocional, problemas no estômago, variações de peso, dores musculares, problemas cardiovasculares, dificuldade de concentração e problemas capilares.

Os problemas cardiovasculares são citados não só por Tavares e Scopinho (2021), mas também por Landsbergis (2004), Brandão (2009) e Antunes (2020). Entretanto, Antunes (2020) afirma que, por mais que haja diversas pesquisas que associem doenças cardiovasculares às longas jornadas de trabalho, não há uma explicação comprovada do porquê de isso ocorrer. Algumas hipóteses levantadas são a obesidade, tabagismo, dificuldade de relaxar, estresse, falta de atividade física e comportamentos não saudáveis.

Outro problema que as longas jornadas de trabalho trazem para a saúde do trabalhador é a fadiga, que pode ser considerada uma sensação de fraqueza, falta de energia e exaustão. Ela é provocada quando há um esforço contínuo, trazendo uma redução reversível da capacidade do organismo e uma diminuição na qualidade do trabalho, podendo ser causado tanto por desgaste físico quanto mental (BRANDÃO, 2020).

Quando a fadiga ainda está dentro de um limite, ela pode ser recuperável através do descanso, o problema surge quando esse limite é ultrapassado repetidas vezes, com o trabalhador desrespeitando seus próprios limites, causando problemas para a saúde como dores, desconforto e, em longo prazo, distúrbio e lesões (BRANDÃO, 2020). Por esse motivo, segundo Brandão (2020), é importante haver pausas que permitam ao trabalhador descansar para se recuperar do desgaste causado pela fadiga.

Um fator que também tem ganhado destaque atualmente como consequência de jornadas de trabalho extensas é a síndrome do *burnout*, caracterizada por “esgotamento emocional, redução da realização pessoal no trabalho e despersonalização do profissional” (PÊGO; PÊGO,

2016). De acordo com Pêgo e Pêgo (2016), muitos associam as longas jornadas de trabalho como um dos fatores que influenciam trabalhadores no surgimento de sintomas de *burnout*. E, segundo Brandão (2020), o *burnout* também está associado a sobrecarga de trabalho.

2.3.2 Acidente de trabalho

Os acidentes de trabalho podem ser divididos em três principais categorias: típicos, que está relacionado às características profissionais desempenhadas pelo trabalhador; de trajeto, que são aqueles que ocorrem no caminho entre casa e trabalho; e doença de trabalho, relacionado ao exercício do trabalho, doenças ocupacionais (CARVALHO et al., 2020).

A jornada exaustiva de trabalho é considerada um dos principais fatores que ocasionam acidentes de trabalho (ABDALA, 2020). Quando o trabalhador é submetido a uma sobrecarga de trabalho, acaba gerando fadiga, que pode reduzir o desempenho e a atenção da pessoa, aumentando os riscos de acidentes (BRANDÃO, 2009).

Nesse contexto, Carvalho et al. (2020) também acrescenta outro fator que quando somado à sobrecarga de trabalho pode trazer maiores riscos de acidentes: o estresse. Assim, os autores reforçam a importância da preocupação do empregador com as normas de segurança do trabalho e saúde ocupacional.

2.3.3 Convívio familiar e vida social

Segundo Abdala (2020), jornadas exaustivas de trabalho atrapalham a vida social e familiar do trabalhador, visto que este ficaria mais tempo confinado ao trabalho, não conseguindo manter relações sociais cotidianas. Uma pesquisa realizada por Vilela e Lourenço (2018) com mulheres do setor industrial abordou o conflito trabalho-família. Esse estudo mostra que as longas jornadas de trabalho não interferem no ambiente familiar apenas devido ao tempo que as entrevistadas estão trabalhando, mas traz também como a tensão e o comportamento podem afetar a vida familiar.

Excessos de horas extras, trabalhos que continuam a ser realizados mesmo dentro do lar e aos finais de semana dificultam a relação dos trabalhadores com suas famílias e, principalmente, com seus filhos. Mas, além disso, a tensão que surge no dia a dia no trabalho, a correria e problemas que vão surgindo dentro da organização também interfere no ambiente familiar. Outro fator também importante é o comportamento, que por vezes pode ser difícil de conciliar dentro do ambiente corporativo e depois no âmbito familiar, uma vez que cada ambiente demanda um comportamento diferente (VILELA; LOURENÇO, 2018).

Além da falta de tempo para o convívio familiar, Tavares e Scopinho (2021) trazem também mudanças de casa e cidade que por vezes são necessárias devido ao emprego. Segundo o estudo dos autores, muitos entrevistados afirmaram que essas mudanças trazem dificuldades de criar raízes e estabelecer vínculos, afetando a vida social e familiar desses trabalhadores.

Uma situação mencionada tanto por Tavares e Scopinho (2021) quanto por Vilela e Lourenço (2018), é o quanto o fato de o trabalho não acabar quando os trabalhadores estão fora da organização influencia no convívio familiar, de forma que, muitas vezes, mesmo estando na presença de suas famílias, acabam precisando dar atenção ao celular para resolver problemas do serviço, prejudicando a relação com cônjuges e filhos.

2.3.4 Motivação dos trabalhadores

Com todas as consequências que as longas jornadas de trabalho trazem para a vida dos trabalhadores, é interessante entender o que pode motivá-los a continuar com esse ritmo de trabalho.

Na pesquisa realizada por Tavares e Scopinho (2021), os entrevistados afirmaram que o trabalho intensificado lhes dá uma sensação de produtividade, realização e redução de monotonia. Além disso, é citado o incentivo financeiro, pois, na visão dos entrevistados, não é qualquer pessoa que suporta esse ritmo de trabalho, o que faz com que aqueles que conseguem sejam reconhecidos, possuindo maior possibilidade de promoção.

Outro ponto é que muitas vezes os trabalhadores acabam por normalizar a falta de tempo de lazer e convívio familiar. Nos estudos realizados por Tavares e Scopinho (2021), foi possível perceber que, em muitos casos, os trabalhadores viam a dificuldade de conciliar a vida corporativa com a vida pessoal/familiar como algo normal e inerente a suas posições na organização.

3. Metodologia

A pesquisa pode ser classificada como exploratória, trazendo maior familiaridade com o problema e um aprimoramento das ideias (GIL, 2002). Além disso, ela foi realizada no formato de um estudo de caso, que ajuda a responder questões de “por quê” e “como” acontecem alguns fenômenos (GODOY, 1995). O propósito desse tipo de estudo é permitir que se analise uma unidade social dentro de seu contexto cotidiano (GODOY, 1995), sendo, neste caso, uma indústria química no setor automobilístico.

Importante ressaltar que a pesquisa é qualitativa, que permite que o estudo seja feito a partir da percepção dos entrevistados. Assim, foram coletados diversos tipos de dados para serem analisados a fim de entender melhor o estudo em questão (GODOY, 1995).

Primeiramente foi realizada uma revisão teórica, na qual foram estudados artigos e leis relacionados às longas jornadas de trabalho e suas consequências para a saúde e vida do trabalhador. Depois foram feitas entrevistas com uma amostra de 10 funcionários de uma indústria química. A amostra é constituída de indivíduos de áreas, idades e gêneros diferentes, de forma a trazer uma visão mais abrangente e diversificada sobre o problema da pesquisa. A seleção foi feita de forma aleatória com pessoas de áreas ou funções distintas que tivessem disponibilidade, a solicitação foi feita de forma verbal com oito dos participantes, e via *Microsoft Teams* com dois deles.

O roteiro de entrevistas (ver Apêndice A) foi elaborado de forma a abranger diversos aspectos da jornada de trabalho e sua consequência para os entrevistados. Assim, alguns aspectos da pesquisa foram primeiramente divididos em categorias que serão analisadas durante o estudo. As categorias foram: caracterização, vida familiar e social e saúde física e mental. Em seguida, foram elaboradas perguntas para cada categoria, de forma a compreender melhor cada uma.

Antes de começarem as entrevistas, foi feito uma entrevista piloto, de forma a analisar se as perguntas estavam atendendo ao esperado e se estavam claras para os entrevistados, assim, caso houvesse necessidade de alguma alteração, já seria possível ser realizada antes de iniciar as entrevistas. Após a entrevista piloto, foi determinado que não seriam necessárias alterações no roteiro, assim, ela foi considerada como uma das dez entrevistas.

As entrevistas foram feitas de forma presencial em sala de reunião dentro da empresa (8) e, quando necessário, através da ferramenta *Microsoft Teams* (2) para aqueles que não puderem estar na empresa presencialmente. Para facilitar a transcrição das entrevistas, as respostas foram anotadas na hora.

As perguntas foram feitas no momento da entrevista, e a ideia foi que os entrevistados pudessem dar suas perspectivas acerca do assunto, sendo possível inclusive complementar suas respostas de forma a trazer maior abrangência e novas perspectivas acerca do assunto.

Em relação à caracterização, a empresa onde foi feito o estudo é uma multinacional do setor químico, abrangendo diversas áreas de negócio, como a área de cosméticos, produtos de limpeza, e tecnologias em adesivos. Ela possui plantas em diversos países, contando com mais de 50 mil funcionários em todo o mundo, sendo que só no Brasil são mais de 950 profissionais distribuídos pelo país. As entrevistas foram realizadas na sede de Itapevi, São Paulo.

Foram realizadas dez entrevistas com funcionário de diferentes áreas e idades, para assim trazer resultados mais abrangentes. Os entrevistados pertenciam às áreas: assistência técnica externa, assistência técnica interna, pesquisa e desenvolvimento e engenharia de processos. A ideia era trazer pessoas de diferentes áreas, níveis hierárquicos e tempo de empresa.

Dos entrevistados, 4 eram mulheres e 6 eram homens, com idades que variam de 23 anos até 50 anos. A maioria deles é solteira, sendo apenas dois dos entrevistados casados. A seguir, no Quadro 2, será possível observar de forma mais clara a caracterização dessas amostras.

Quadro 2 - Caracterização das amostras

| Identif. | Idade | Sexo | Tempo de empresa | Área | Cargo | Estado civil |
|-----------------|--------------|-------------|-------------------------|-------------------------------|------------------------------------|---------------------|
| P1 | 24 | F | 5 anos e meio | Assistência técnica (externa) | Assistente técnico | Solteira |
| P2 | 24 | F | 3 anos e meio | Assistência técnica (interna) | Engenheira de aplicação | Solteira |
| P3 | 27 | M | 2 anos | Assistência técnica (interna) | Químico de aplicação | Solteiro |
| P4 | 25 | F | 3 anos | Pesquisa e Desenvolvimento | Químico de P&D | Solteira |
| P5 | 29 | F | 6 anos | Assistência técnica (externa) | Engenheira de aplicação | Solteira |
| P6 | 23 | M | 6 anos | Assistência técnica (externa) | Engenheiro de aplicação | Solteiro |
| P7 | 50 | M | 25 anos | Assistência técnica (externa) | Gerente de engenharia de aplicação | Casado |
| P8 | 41 | M | 21 anos | Assistência técnica (externa) | Engenheiro de aplicação | Casado |
| P9 | 25 | M | 3 anos | Engenharia de Processos | Engenheiro de processos | Solteiro |
| P10 | 50 | M | 3 anos | Pesquisa e Desenvolvimento | Químico de P&D | Casado |

Fonte: elaborado pelos autores

4. Resultados e discussão

Os resultados encontrados através das entrevistas serão analisados e discutidos de acordo com os aspectos estudados na revisão teórica, abrangendo saúde física e mental, vida social e familiar e a motivação que o funcionário pode ter para trabalhar mais. Além de discutir

a questão do trabalho interno e externo à organização, por ser um tópico que acabou se tornando relevante durante as respostas dos entrevistados.

4.1 Vida familiar e social

De acordo com as entrevistas realizadas, foi possível perceber que as pessoas que costumam trabalhar mais de 8 horas por dia acabam sendo mais afetadas em relação à suas vidas familiar e social. Muitos dos entrevistados chegam a trabalhar em média 10 horas por dia, alguns poucos trabalham até mais, chegando a trabalhar 12 horas diárias.

É interessante perceber que cada um consegue lidar com sua carga de trabalho de forma diferente. Alguns afirmaram que devido à quantidade de horas trabalhadas, não conseguem passar muito tempo com amigos e familiares e, mesmo em horários em que não estão trabalhando, ficam tão cansados mental e fisicamente que não sentem energia para aproveitar o tempo com outras pessoas. Um exemplo disso é a fala da P5:

“Passo muito tempo longe trabalhando e, quando estou em casa, ou nos finais de semana, não tenho energia nem para visitar meus pais, porque estou muito cansada, então acabo só ficando em casa mesmo. Sinto realmente muito cansaço”.

Outros, por mais que trabalhem mais de 8 horas, dizem conseguir se organizar bem e separar as coisas, de forma a conseguir passar um tempo com amigos e familiares. Como o P9:

“Consigo dividir bem o tempo com amigos e família. E, quando saio com eles, deixo sempre meu celular corporativo em casa, assim consigo estar mais presente”.

Dessa forma, é possível perceber que nem todas as respostas são em total concordância com o estudo de Abdala (2020), que afirmava que as jornadas exaustivas de trabalho afetam a vida social e familiar do trabalhador. Embora, dentre aqueles que responderam as entrevistas, realmente muitos dos que cumprem essas longas jornadas concordem com a afirmação da autora.

Uma questão abordada por Tavares e Scopinho (2021) foi que a necessidade de mudança de casa e cidade devido ao trabalho também possui grande interferência na vida social e familiar das pessoas, devido à dificuldade de criar raízes e estabelecer vínculos. Durante as entrevistas, uma das pessoas entrevistadas (P3) passou por essa mudança de cidade. Para ele, isso é o que mais interfere na convivência, pois seus principais vínculos estão em outra cidade. E, embora ele raramente faça horas extras, essa distância é o que mais prejudica suas relações e qualidade de vida.

Outro fator levantado, tanto por Tavares e Scopinho (2021) quanto por Vilela e Lourenço (2018), é o quanto o fato de o trabalho nem sempre acabar quando a pessoa está em casa influencia no convívio familiar. Esse fator de fato foi abordado também durante as entrevistas.

Embora alguns dos entrevistados afirmem que evitam trabalhar de qualquer forma quando estão em casa, a maioria dá alguma atenção ao celular ou notebook corporativo em diferentes graus. Tem aqueles que de fato se negam a fazer qualquer coisa a respeito do trabalho quando chegam em casa. Outros evitam, mas deixam claro que em momentos que sobra coisa para terminar ou que estão com algumas emergências acontecendo, acabam trabalhando de casa fora do horário sim. E tem outros que é bastante comum continuar trabalhando depois que voltam para casa. Inclusive o P8 afirma que o fato de ter que ficar atento ao celular afeta sua convivência com os filhos:

“Tem alguns momentos que estou com meus filhos, mas se tem alguma urgência, tenho que dar atenção ao trabalho, e não consigo passar esse tempo com eles. Eu tento me policiar, mas tem momentos que não dá para fazer a separação.”

Um fator abordado Vilela e Lourenço (2018) é o como o estresse do dia no trabalho afeta a forma de se comportar dentro de casa. E alguns entrevistados realmente disseram que os acontecimentos no trabalho por vezes afetam o humor e comportamento dentro de casa. É possível perceber isso no relato de P10:

“O estresse e a ansiedade as vezes interferem em coisas lá em casa, ai as vezes eu acabo respondendo mal ou de cara fechada. É muito difícil.”

Com as entrevistas, foi possível perceber que muito do que foi citado nos estudos realmente se aplicam, embora seja interessante levantar que, apesar disso, ainda há alguns que não são afetados pela longa jornada de trabalho da mesma forma que os outros.

4.2 Saúde física e mental

Segundo Antunes (2020), as longas jornadas de trabalho podem afetar a saúde física e mental do trabalhador de diversas formas, sendo um deles o estresse, que interfere tanto na alimentação quanto na qualidade de sono.

E, de fato, ao longo das entrevistas muitos citaram o estresse como algo que acontecia com frequência durante o trabalho, junto com a ansiedade. É importante citar que por mais que vários entrevistados tenham mencionado esses fatores, a forma como cada um reage a eles é diferente. Alguns passam pela questão citada por Antunes (2020), e acaba por ter problemas

para dormir, por ficar com a cabeça muito cheia e ansiosa, o que também acaba por fazer com que acordem a noite. Essa situação pode ser evidenciada pelo relato de P9:

“Houve uma época que longas jornadas de trabalho me causavam muita ansiedade, me fazia dormir e acordar desesperado durante a noite.”

Outros também citam a alimentação, onde muitos disseram não conseguir manter uma alimentação saudável devido tanto à falta de tempo e rotina, quanto ao fato de a ansiedade trazer a necessidade de comer mais doces, fatores que acabam influenciando tanto na saúde de forma geral, quanto no peso. Alguns entrevistados citam também que com as longas jornadas, não conseguem manter uma rotina e, por isso, não fazem exercícios com frequência. Essa falta de exercícios também contribui para causar o aumento de peso já citado.

Uma situação interessante que foi observada, foi como cada indivíduo demonstrou reagir a determinadas situações. Alguns dizem que no passado sofriam mais com ansiedade e estresse, mas que com o tempo aprenderam a lidar com isso de forma que não afetasse tanto a saúde mental e física, além de conseguirem separar trabalho da vida pessoal. Já outros afirmaram que conseguem controlar até certo ponto, que em momento de muita demanda e problemas, acabam não conseguindo mais lidar tão bem, de forma que gera maior impacto na saúde de forma geral.

Algumas pessoas disseram que em épocas em que fazem jornada de trabalho mais longas, costumam ser épocas mais estressantes no geral, e, com isso, além de sofrerem de estresse, também passam por ansiedade, cansaço físico e emocional, gastrite, reações alérgicas na pele, dor de cabeça, dores musculares e perda de cabelo.

Foi possível perceber que as respostas obtidas acabaram trazendo questões semelhantes ao estudo de Tavares e Scopinho (2021), que citaram problemas de saúde como falta de disposição, desgaste físico e emocional, problemas no estômago, variações de peso, dores musculares e problemas capilares.

Entretanto, um problema mencionado tanto por Tavares e Scopinho (2021) quanto por Landsbergis (2004), Brandão (2009) e Antunes (2020), é o cardiovascular. Em relação a isso, nenhum dos entrevistados chegaram a comentar já ter tido ou possuir algum problema cardiovascular.

Outra questão que também não foi vista entre os entrevistados é o acidente de trabalho. Embora autores como Abdala (2020), Carvalho et al. (2020) e Brandão (2009) afirmem que as longas jornadas de trabalho contribuem para a ocorrência de acidentes de trabalho, os entrevistados afirmaram nunca terem sofrido nenhum. Apenas um dos entrevistados chegou a

quase sofrer um acidente, onde, em uma viagem a trabalho, a exaustão causada pela quantidade de horas trabalhadas fez com que o colaborador desse uma leve cochilada no volante, quase causando um acidente.

4.3 Motivações

A fim de entender quais seriam as motivações dos trabalhadores para estenderem suas jornadas, foi perguntado durante as entrevistas o que os motivava a exceder seu horário normal de trabalho.

Foi interessante perceber que as motivações variaram bastante entre as pessoas entrevistadas. Alguns trouxeram respostas que se assemelham ao estudo elaborado por Tavares e Scopinho (2021), que dizia que uma das motivações é a maior possibilidade de promoção. Pois alguns demonstram interesse na progressão de carreira e, para isso, trabalham mais. Entretanto, esse não foi o fator mais citado.

Uma resposta muito citada é o sentimento de necessidade de entregar resultados, bater metas, sentimento de obrigação de entrega e vontade de não deixar as coisas sem terminar. Alguns acreditam nem haver necessariamente uma motivação, e sim uma necessidade (P2): “Não é uma motivação, e sim uma necessidade. A gente precisa entregar, e é isso”.

Ainda nessa linha, também foi citado a demanda de trabalho e o senso de responsabilidade. Além da cobrança que tem em cima das atividades e demandas a serem realizadas.

Entretanto, é interessante analisar que algumas respostas foram bem divergentes do esperado considerando as pesquisas. Houve pessoas falando que estende a jornada de trabalho devido ao interesse em aprender (P9):

“Eu não consigo fazer tudo que preciso dentro das oito horas. Me motiva ficar (até mais tarde) não apenas para resolver os problemas, mas para também aprender a como lidar com eles. Ficando até mais tarde, consigo absorver algo para na próxima vez não precisar. Então minha motivação é principalmente o aprendizado.”

Outros sugeriram que ficam trabalhando mais horas por gostarem do que fazem (P7):

“Se a pessoa trabalha naquilo que gosta, ela acaba tendo disponibilidade e vontade de trabalhar mais.”

Assim, foi possível perceber o quanto as motivações das pessoas variam. Algumas até seguem a mesma linha do estudo de Tavares e Scopinho (2021), mas outras acabam se divergindo, indo para motivações que fogem um pouco dessa ambição de subir na carreira.

4.4 Trabalho interno e externo à empresa

Através das entrevistas, foi observado que, muitas vezes, os funcionários que traziam maiores consequências na saúde física e emocional, além de questões na vida social e familiar são aqueles que tinham trabalhos externos.

Esses trabalhadores acabam muitas vezes não conseguindo manter uma rotina por passarem muito tempo viajando para visitar clientes, dirigindo muitas horas por dia e precisando, em certas situações, dormir fora.

A falta de rotina citada por eles, em muitos casos afeta tanto a alimentação quanto a frequência de realização de exercícios físicos, que afetam a saúde, como pôde ser visto acima. Eles também mencionam que, por estarem fora de casa, não conseguem controlar tão bem o que comem. E, juntando isso com a falta de exercício físico, acaba resultando em um aumento de peso para alguns. Isso inclusive é algo bastante evidenciado pela P5:

“Eu acho que engordei muito. Por ter uma rotina irregular, não consigo me alimentar bem, e também por estar longe. Comida de hotel e restaurante não é tão boa. Também não consigo fazer exercício.”

Além disso, alguns entrevistados disseram sentir dores musculares pela quantidade de tempo dirigindo ou pelo estresse em algumas estradas que sejam mais perigosas, por temerem algum acidente.

A quantidade de tempo que passam precisando viajar interfere em suas relações sociais e familiares. P7 inclusive afirmou: “Por precisar viajar bastante, acabo ficando muito tempo longe de casa e da família”.

E, por mais que alguns consigam se organizar para manter o convívio familiar e social, afirmam que se preocupam no caso de terem filhos no futuro. Isso inclusive foi uma preocupação abordada por P1:

“Para planejamento futuro, quando penso em filhos, sinto que provavelmente seria mais desmotivada por não ter um equilíbrio.”

Assim, com as entrevistas percebe-se que forma como ocorre o trabalho também interfere no quanto a jornada de trabalho vai afetar a vida do trabalhador. De forma que, além da duração da jornada, outros fatores também possuem grande influência sobre a vida e saúde do trabalhador.

4.5 Considerações acerca dos resultados

Em vista de facilitar a visualização de forma geral dos resultados obtidos com a pesquisa, segue a Quadro 3, que mostra as respostas mais citadas pelas pessoas que fazem

longas jornadas de trabalho em cada categoria, trazendo assim um resumo do que foi coletado durante a pesquisa.

Quadro 3 – Principais respostas obtidas com as entrevistas

| Categoria | Respostas |
|--------------------------------------|---|
| Vida familiar e social | <ul style="list-style-type: none"> • Não têm muito tempo para passar com amigos e familiares; • Ficam tão cansados por causa do trabalho que quando não estão trabalhando, não possuem energia para passar com amigos e familiares; • Necessidade de mudar de casa para trabalhar influenciou na vida social negativamente; • Continuar trabalhando de casa mesmo depois que o expediente acaba afeta a convivência familiar; • Trabalho afeta humor dentro de casa. |
| Saúde física e mental | <ul style="list-style-type: none"> • Aumento de estresse e ansiedade; • Insônia, aumento de peso e perda de cabelo; • Dores musculares e dor de cabeça; • Cansaço físico e emocional e falta de disposição; • Gastrite e reações alérgicas. |
| Motivações | <ul style="list-style-type: none"> • Possibilidade de ascensão na carreira; • Sentimento de necessidade; • Senso de responsabilidade e cobrança; • Interesse no aprendizado. |
| Trabalho interno e externo à empresa | <ul style="list-style-type: none"> • Funcionários que trabalham viajando (trabalhos externos), acabam trazendo maiores consequências na: vida familiar e social; saúde física e mental; cansaço físico e mental; e falta de rotina. |

Fonte: elaborado pelos autores

Durante a pesquisa, foi observado que, por mais que tenham pessoas que façam muitas horas extras, não são tantas que ultrapassam o limite de 2 horas estabelecido por lei. Exatamente pela existência dessa lei, muitos afirmaram evitar exceder esse limite. Além disso, aqueles que acabam por, ocasionalmente, trabalhar mais de dez horas em alguns dias, são aqueles que, por lei, não há necessidade de controle de tempo de trabalho por serem trabalhadores externos ou por possuírem cargo de liderança.

Com isso, é possível observar a importância da lei na proteção dos trabalhadores, uma vez que elas garantem que os trabalhadores tenham seu momento de descanso, além de garantir uma remuneração maior em casos das chamadas horas extras.

5 Conclusão

Esse estudo teve como propósito analisar e entender algumas das principais consequências de longas jornadas de trabalho na vida dos trabalhadores. Analisando as pesquisas feitas na literatura, foi possível identificar algumas das consequências mais comuns de excesso de horas extras nos âmbitos da saúde física, da saúde mental, sociais e familiares,

além de algumas motivações para os trabalhadores continuarem estendendo suas jornadas de trabalho.

Em seguida, com as entrevistas realizadas, foram identificados quais questões encontradas na literatura de fato condiziam com a percepção de funcionários de uma indústria química. Dessa forma, foi possível comparar as observações teóricas encontradas na literatura com a realidade.

Com as informações coletadas durante a entrevista foi possível entender como as questões pessoais de cada entrevistado é particular no que se diz respeito às consequências de longas jornadas de trabalho. Cada um apresentou uma percepção e, por mais que muitos deles trouxessem respostas semelhantes em alguns casos, em outros, traziam respostas totalmente divergentes entre si. Essas diferenças mostraram o quanto há diversas questões influenciando a forma como cada indivíduo reage ao trabalho. Além disso, o estudo mostrou a importância de se possuir um equilíbrio entre vida profissional e pessoal, sendo que dos entrevistados, aqueles que chegavam mais perto de conseguir esse equilíbrio eram os que sofriam menos em relação a saúde física e mental e em relação à convivência familiar e social.

Destaca-se que, por mais que muitas respostas acabem indo de encontro ao que foi visto na literatura, outras acabaram por fugir disso. Com uma amostra maior de entrevistados, talvez fosse possível encontrar, de forma geral, mais resultados semelhantes ao dos autores pesquisados. Inclusive, o número de amostras obtidos pode ser considerado um fator limitante para essa pesquisa. Havendo mais entrevistas, seria possível encontrar mais fatores a serem analisados, além de avaliar quais são os mais comuns e mencionados pelos participantes.

Outro fator limitante é que o estudo realizado abordou principalmente as consequências das jornadas de trabalho em si na vida dos trabalhadores, entretanto, foi percebido que há diversos outros fatores que acabam por influenciar na percepção e na reação dos trabalhadores, como idade e experiência na área. Portanto, é importante também destacar que o fato de a caracterização da amostra não ter sido amplamente considerada acabou por se tornar uma limitação do estudo, sendo algo interessante de se explorar em pesquisas futuras.

Vale ressaltar também o fato de que nem todos os entrevistados chegam a fazer hora extras com frequência, o que também acabou sendo uma limitação para o estudo. Entretanto, isso foi interessante por mostrar que mesmo quem não faz muitas horas extras, acabam por serem afetadas de diversas formas só pela pressão e sobrecarga do trabalho em si.

É importante também trazer a importância que as leis trabalhistas têm para proteger os trabalhadores. Uma vez que elas limitam a jornada de trabalho e garantem o descanso, elas contribuem para manter a saúde do trabalhador. Foi possível perceber que ainda há espaço para

as leis trabalhistas evoluírem, mas também foi evidenciado o quanto elas podem ser necessárias para garantir melhores condições de vida aos trabalhadores.

Por fim, é importante que em próximas pesquisas, sejam levadas em consideração esses fatores limitantes. Sendo interessante analisar a possibilidade de fazer um estudo com uma amostra maior de entrevistados, além de considerar outros fatores além da jornada de trabalho em si, avaliando também a experiência dos entrevistados em lidar com as questões do trabalho. E outra linha de pesquisa que pode ser deixada de sugestão é analisar não só o tempo trabalhando, mas também as sobrecargas causadas pela pressão e estresse que o trabalho em si possui.

REFERÊNCIAS

ABDALA, I. E. JORNADA EXAUSTIVA DE TRABALHO: Dano Existencial. **Revista Jurídica do Nordeste Mineiro**, [S. l.], v. 1, n. 1, 2023. Disponível em: <https://revista.unipacto.com.br/index.php/juridica/article/view/273>. Acesso em: 05 ago. 2023.

ANTUNES, J. LONGAS JORNADAS DE TRABALHO: EFEITOS NA SAÚDE. **PSICOLOGIA, SAÚDE & DOENÇAS**, V. 21, N. 2, P. 311-321, 2020. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.15309/20psd210207>>. Acesso em: 24 jul. 2023.

BORGES, A. Origem e papel dos sindicatos. **Confederação Nacional dos Trabalhadores na Agricultura – CONTAG**, 2006. Disponível em: <Microsoft Word - Origem e papel dos sindicatos - Altamiro Borges.doc (contag.org.br)>. Acesso em: 15 nov. 2023.

BRANDÃO, C. M. Jornada de trabalho e acidente de trabalho: reflexões em torno da prestação de horas extraordinárias como causa de adoecimento no trabalho. **Revista TST**, v. 75, n. 2, p. 35-52, 2009.

BRASIL. PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. **Consolidação das Leis do Trabalho**, 1943. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 05 jun. 2023.

BRASIL. PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. **Constituição da República Federativa do Brasil**, 1988. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 28 ago. 2023.

BRASIL. PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. **DECRETO Nº 1.313 DE 17 DE JANEIRO DE 1891**, 1891. Disponível em: <<https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=DEC&numero=1313&ano=1891&ato=fed0TPB1EeFpXT8f9>>. Acesso em: 08 nov. 2023.

BRASIL. PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. **Emenda Constitucional**, 1969. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc_anterior1988/emc01-69.htm>. Acesso em: 29 ago. 2023.

CARVALHO, C. A. S.; SILVA, J. C.; LIMA, J. L. L. P. C.; BRUM, S. S. Saúde e Segurança no Trabalho: um relato dos números de acidentes do trabalho e doenças ocupacionais no Brasil (2012-2018). **Brazilian Journals of Business**, Curitiba, v. 2, n. 3, p. 2909-2926, jul./set. 2020. Disponível em: <<https://www.brazilianjournals.com/ojs/index.php/BJB/article/download/16488/13482>>. Acesso em: 02 set. 2023.

COIMBRA, R. Fundamentos e evolução da limitação constitucional da duração do tempo de trabalho no Brasil. **Revista Brasileira de Direitos Fundamentais & Justiça**, [S. l.], v. 10, n. 35, p. 149–170, 2016. Disponível em: <<https://dfj.emnuvens.com.br/dfj/article/view/98>>. Acesso em: 25 jul. 2023.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002. P. 41.

GODOY, A. S. PESQUISA QUALITATIVA: Tipos Fundamentais. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 35, n. 3, p. 20-29, Mai./Jun. 1995. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rae/a/ZX4cTGrqYfVhr7LvVyDBgdb/?format=pdf&lang=pt>>. Acesso em 01 set. 2023.

LANDSBERGIS, P. **Long work hours, hypertension, and cardiovascular disease.** Department of Community and Preventive Medicine, Mount Sinai School of Medicine, New York, USA, 2004. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/csp/a/HRhLgny74pqLDcfgHbgmJBx/?format=html&lang=en>>. Acesso em: 04 ago. 2023.

Leão XIII. **Carta encíclica “Rerum Novarum” sobre a condição dos operários.** 1891. Disponível em: <https://www.vatican.va/content/leo-xiii/pt/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_15051891_rerum-novarum.html>. Acesso em: 25 jul. 2023.

OLIVEIRA, F. K. S. **A construção histórica do direito do trabalho no mundo e no brasil e seus desdobramentos no modelo trabalhista brasileiro pós-industrial.** Brasília, 2018. Disponível em: <<http://eventos.ifg.edu.br/wp-content/uploads/sites/31/2018/02/Francisco-Kennedy-da-Silva-de-Oliveira.pdf>>. Acesso em: 28 ago. 2023.

PÊGO, F. P. L.; PÊGO, D. R. Síndrome de Burnout. **Rev. bras. med. trab.**, v. 14, n. 2, p. 171-176., 2016. Disponível em: <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2016/09/1833/rbmt-v14n2_171-176.pdf>. Acesso em: 05 ago. 2023.

RADDATZ, D. B.; LOCATELI, J. H. P. **OIT: A organização internacional do trabalho e sua relação com o brasil.** FADISMA – educar sempre, Santa Maria, ed. 17, 2020. Disponível em: <<https://sites.fadisma.com.br/entrementesanais/wp-content/uploads/sites/7/2021/02/oit-organizacao-internacional-do-trabalho-e-sua-relacao.docx.pdf>>. Acesso em: 30 ago. 2023.

ROCHA, A. L. G. **Jornada de trabalho excessiva do motorista profissional: dano existencial em perspectiva.** (Trabalho de Conclusão de Curso) Universidade de Brasília, Brasília, 2019. Disponível em: <https://bdm.unb.br/bitstream/10483/23429/1/2019_AnaLuisaGoncalvesRocha_tcc.pdf>. Acesso em: 20 jul. 2023.

PACHE DE SOUSA, W. A.; GONÇALVES, M. A. PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO: OS TRABALHADORES UBERIZADOS EM CAMPO GRANDE – MS. **PEGADA - A Revista da Geografia do Trabalho**, [S. l.], v. 22, n. 2, p. 21–48, 2021. DOI: 10.33026/peg.v22i2.8665. Disponível em: <<https://revista.fct.unesp.br/index.php/pegada/article/view/8665>>. Acesso em: 15 nov. 2023.

TAVARES, A. S.; SCOPINHO, R. A. As consequências paradoxais do trabalho intensificado: um estudo com gestores de logística. **Gerais, Rev. Interinst. Psicol.**, Belo Horizonte, v. 14, n. 2, p. 1-24, ago. 2021. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1983-82202021000200013&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 02 ago. 2023.

TEIXEIRA, M. O.; GALVÃO, A.; KREIN, J. D.; BIAVASCHI, M.; ALMEIDA, P. F.; ANDRADE, H. R. **Contribuição crítica à reforma trabalhista.** UNICAMP/CESIT, Campinas, 2017. Disponível em: <<https://www.eco.unicamp.br/images/arquivos/reformatrabalista.pdf>>. Acesso em: 26 jul. 2023.

VILELA, N. G. S.; LOURENCO, M. L. **Conflito trabalho-família: um estudo de casos múltiplos com mulheres trabalhadoras.** Pensando fam., Porto Alegre, v. 22, n. 2, p. 52 - 69, dez. 2018. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-494X2018000200005&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 04 ago. 2023.

APÊNDICES

Apêndice A – Roteiro para as entrevistas

| Categorias | Perguntas |
|------------------------|---|
| Caracterização | Idade Sexo Tempo de empresa Área Cargo Você bate ponto? (como você se sente sobre isso?) Quantas horas você trabalha por dia? Você faz hora extra com frequência? |
| Vida social e familiar | Você acha que seu trabalho influencia na sua convivência familiar? De que forma? Você sente que consegue passar um tempo de qualidade com amigos e família? Depois que você volta para casa, você consegue desligar a cabeça do trabalho? Você continua trabalhando (atendendo celular ou respondendo e-mails) depois que seu expediente acaba? Com qual frequência? |
| Saúde física e mental | Sente que seu trabalho está afetando a sua saúde física? De que formas? E em relação à saúde mental? Você tem/já teve algum problema cardíaco? Qual? Você já sofreu algum acidente de trabalho que possa ter sido influenciado pela quantidade de horas trabalhadas? Em épocas que tem grande demanda de trabalho, como isso afeta seu corpo, de maneira geral? |
| Motivação | O que te motiva a trabalhar mais de 8h por dia (fazer hora extra)? |