

Intensificação do Trabalho e Qualidade de Vida no Trabalho: uma conciliação possível? **Work Intensification and Quality of Work Life: is it possible to conciliate?**

Ariane Serpeloni Tavares¹

RESUMO

Este ensaio tem como objetivo contribuir para o debate sobre a possibilidade de concretização do conceito de qualidade de vida no trabalho (QVT) diante do processo de intensificação laboral que se verifica na contemporaneidade. Por meio de consulta a resultados de pesquisas que tratam dos efeitos do processo de intensificação laboral sobre os trabalhadores, este artigo revela que, embora as empresas busquem promover QVT por meio de políticas e práticas que visam melhorar a satisfação do trabalhador, os mecanismos de intensificação do trabalho que são adotados com vistas a aumentar a produtividade geram resultados na direção oposta àqueles desejados pelas políticas de QVT. Desta forma, conclui-se que se torna inviável garantir a qualidade vida no trabalho genuína diante do processo de intensificação laboral.

Palavras-chave: Intensificação do trabalho - Qualidade de Vida no Trabalho - Conciliação trabalho-família.

ABSTRACT

This essay aims to contribute to the debate about the possibility of achieving the concept of quality of work life (QWL) in face of the labor intensification process that is taking place in contemporary times. Through literature review of researches that deal with the effects of labor intensification on workers, this article reveals that, although companies seek to promote QWL through policies and practices aimed to improve worker satisfaction, the mechanisms of work intensification adopted to increase productivity generate results in the opposite direction to those desired by QWL policies. Thus, it is concluded that becomes unfeasible to guarantee genuine quality of work life in face of the labor intensification process.

Keywords: Work Intensification, Quality of Work Life, Work-family Conflict.

INTRODUÇÃO

As mudanças que têm se processado no mundo do trabalho desde a década de 1970 levaram a processos como a maior precarização e a intensificação do trabalho (ANTUNES, 2009). Este último processo consiste em alterações nas formas de organização do trabalho que levam ao consumo cada vez maior das energias físicas, emocionais e cognitivas dos trabalhadores (DAL ROSSO, 2008). Se por um lado o processo de intensificação do trabalho traz benefícios para as empresas - pois pode elevar a sua produtividade - por outro, traz consequências negativas para os trabalhadores, como as

¹ Titulação: Mestre em Desenvolvimento Regional – Universidade Federal do Tocantins. Atividade atual: Estudante de Doutorado – Programa de Pós-graduação em Psicologia – Universidade Federal de São Carlos - ariserpeloni82@yahoo.com.br

doenças ocupacionais e os problemas na conciliação do trabalho com outras esferas da vida privada.

Levando em consideração as implicações do processo de intensificação do trabalho as empresas têm buscando formas de compensar os danos que a organização do trabalho pode causar. Nesta busca pela conciliação de produtividade e “bem-estar” do trabalhador é que se inscrevem as políticas de qualidade de vida no trabalho (QVT). Os programas de QVT têm sido considerados por alguns autores como uma ferramenta estratégica, cujo intuito é aliar os interesses individuais ao da organização (FERNANDES, 1996). Estas políticas, entretanto, desnudado seu caráter ideológico, visam remediar os problemas causados pelo trabalho, sem buscar atacar as suas causas (FERREIRA, 2011) e, desta forma, têm servido, segundo Padilha (2010), apenas como um meio e não como um fim.

Diante de constatações presentes na literatura de que a intensificação do trabalho traz impactos para os trabalhadores, como, por exemplo, problemas de saúde e dificuldades no equilíbrio entre vida pessoal e profissional (GREEN, 2004; BURKE; FIKSENBAUN, 2008; DAL ROSSO, 2008; WHITE et al., 2003), questiona-se a possibilidade de que haja, de fato, qualidade de vida no trabalho diante do fenômeno da intensificação do trabalho, que se faz cada vez mais presente.

Desta forma, o presente artigo tem como propósito discutir se as consequências do trabalho intensificado permitem que haja QVT, principalmente com relação a dois dos seus aspectos apontados por Walton (1974): “trabalho e espaço total de vida” e “condições de trabalho”.

Num primeiro momento, aborda-se o conceito de intensificação do trabalho, apontando os mecanismos utilizados pelas empresas e algumas das consequências indicadas na literatura. Em seguida, aborda-se o conceito de QVT, com enfoque nos aspectos relacionados a condições de trabalho e equilíbrio entre trabalho e outras esferas da vida. Na sequência, empreende-se a análise da possibilidade de existência de qualidade de vida em um contexto de trabalho intensificado.

1 INTENSIFICAÇÃO DO TRABALHO

O processo de intensificação do trabalho consiste no emprego de tecnologias ou novos modos de organização da produção que levam a um consumo cada vez maior das energias físicas, emocionais e cognitivas dos trabalhadores. Segundo Dal Rosso (2008), todo trabalho envolve gasto de energia e esforço, havendo, entretanto, variação no grau de intensidade que cada atividade exige.

A intensificação do trabalho, portanto, se dá por meio de mecanismos que têm como objetivo elevar a geração de produtos materiais ou imateriais através de um maior dispêndio das capacidades do trabalhador. Em outras palavras, a intensificação se dá quando se requer maior esforço do trabalhador mantendo-se constantes a jornada, a força de trabalho e as condições técnicas.

Dal Rosso (2008) diferencia o conceito de intensidade do conceito de produtividade, afirmando que pode haver aumento de produtividade sem que haja intensificação do trabalho, como é o caso da racionalização de processos de trabalho ou emprego de novas tecnologias. Para o autor, entretanto, qualquer alteração no processo de trabalho que eleve o desgaste dos trabalhadores consiste em intensificação do trabalho. Dal Rosso (2008) também destaca que a intensificação não pode ser considerada como um processo individualizado, mas sim como uma condição do trabalho contemporâneo, consistindo em um padrão de organização que independe da vontade do trabalhador.

De acordo com Green (2001), a intensificação do trabalho não consiste apenas na elevação da carga-horária trabalhada, mas também – e principalmente – no aumento da proporção de horas de efetivo trabalho produtivo para cada hora da jornada de trabalho. A fim de explicar o conceito de intensificação do trabalho, o autor traz a distinção entre esforço extensivo e esforço intensivo: o primeiro consiste no tempo despendido no trabalho, enquanto o segundo corresponde à intensidade que o trabalho tem durante as horas trabalhadas. Ambos os esforços contribuem para a intensificação do trabalho.

Segundo Dal Rosso (2008; 2011), a intensificação do trabalho pode se dar pelas transformações tecnológicas, pelas reorganizações do trabalho ou pela conjunção dos dois processos. Ainda, considera que a intensificação do trabalho que se verifica na contemporaneidade consiste na terceira onda de intensificação da história do capitalismo, que se iniciou por volta de 1980 no âmbito internacional, estendendo-se até os dias de hoje. A primeira onda de intensificação, identificada por Dal Rosso (2008), ocorreu durante a Revolução Industrial dos séculos XVIII e XIX, na qual as transformações tecnológicas estiveram na base do processo de intensificação. A segunda onda ocorreu por meio da reorganização do trabalho promovida pelo taylorismo e pelo fordismo, que conseguiram elevar o grau de intensidade do trabalho sem grandes alterações tecnológicas. Já a terceira onda, que se estende até os dias atuais, iniciou-se com o advento do toyotismo.

Para Antunes (2009), as intensas mudanças econômicas, sociais, políticas e ideológicas que levaram à crise do capitalismo na década de 1970 também tiveram repercussões no mundo do trabalho, levando à transição do padrão taylorista/fordista para o

padrão toyotista. O novo sistema, denominado de acumulação flexível, utilizou-se do avanço da tecnologia e de novas técnicas de gestão, como o trabalho em equipe, as células de produção, os times de trabalho, dentre outros arranjos, exigindo um envolvimento maior do trabalhador, requerendo sua participação e também a sua qualificação para acompanhar as mudanças tecnológicas e de mercado. Estas transformações implementadas na organização do trabalho no período pós-fordista, segundo Green (2001), intensificaram a pressão por prazos, flexibilizaram os horários e aumentaram a demanda pelo desenvolvimento de habilidades pelos trabalhadores.

As organizações contemporâneas passaram a utilizar diferentes instrumentos de intensificação, destacando-se o prolongamento das jornadas, o aumento de ritmo e velocidade, o acúmulo de atividades, a exigência de polivalência, flexibilidade e versatilidade dos trabalhadores e a gestão por resultados como as mais importantes (DAL ROSSO, 2008). Segundo Kelliher e Anderson (2010), a intensificação do trabalho é resultante de um conjunto de mecanismos e práticas de gestão, podendo-se citar a flexibilização das jornadas de trabalho, a polivalência exigida dos trabalhadores, a prática de gestão por resultados e de remuneração variável, bem como a adoção de inovações tecnológicas como os *smartphones* e celulares corporativos.

Para Burke e Fiksenbaun (2008), as características do trabalho responsáveis pela sua intensificação são: trabalhos com prazos apertados; escopos imprevisíveis; responsabilidades relacionadas a mais de uma função; necessidade de atender eventos de trabalho fora do horário regular; disponibilidade 24 horas por dia; responsabilidade por lucros e prejuízos; viagens em grande volume; presença física no local de trabalho por período superior a dez horas por dia, responsabilidade por recrutar e formar pessoas e ter um grande número de subordinados diretos.

Estas técnicas de intensificação do trabalho, apesar de trazerem ganhos para as empresas, como maior produtividade, também podem trazer impactos para os trabalhadores, como por exemplo, problemas de saúde e dificuldades no equilíbrio entre vida pessoal e profissional, como será abordado mais adiante (GREEN, 2004; BURKE; FIKSENBAUN, 2008; DAL ROSSO, 2008; WHITE et al., 2003).

2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Os primeiros estudos sobre Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) iniciaram-se na década de 1950, com Eric Trist e colaboradores do Tavistok Institute de Londres. Estes estudos buscavam relacionar a organização do trabalho à satisfação e bem-estar dos

trabalhadores, procurando compreender quais condições levariam ao comprometimento do indivíduo no trabalho (MORIN, 2001).

A preocupação com a QVT teve impulso na década de 1960, devido à preocupação em melhorar a organização do trabalho a fim de minimizar seus efeitos negativos sobre o trabalhador (TOLFO; PICCININI, 2001). Mas foi no final da década de 1970, com o acirramento da competição e da busca de novos mercados e, principalmente, com a divulgação das técnicas japonesas de administração, que se verifica um grande impulso no desenvolvimento da aplicação das estratégias de QVT, como forma de apoiar os programas de Qualidade Total difundidos nesta época (FERNANDES, 1996).

Segundo Fernandes (1996), embora haja diversos enfoques e conceitos de QVT, o aspecto comum a todos os autores é que a meta da QVT seria conciliar os interesses dos indivíduos e das organizações, melhorando a satisfação do trabalhador e a produtividade da empresa.

Segundo Silva e Matos (2003), a adoção de programas de qualidade de vida e promoção da saúde pode proporcionar ao trabalhador uma maior resistência ao *stress*, maior estabilidade emocional, auto-estima, um trabalho mais eficiente, com maior motivação e com melhor capacidade de relacionamento. Em contrapartida, as empresas se beneficiariam de uma força de trabalho saudável, menor absenteísmo e rotatividade, menos acidentes de trabalho, redução de custos com cuidados de saúde, aumento da produtividade, melhoria da imagem e, ainda, um melhor ambiente de trabalho.

Ferreira (2011) aponta a existência de duas perspectivas interdependentes da QVT: a da organização e a dos trabalhadores. Sob a ótica da organização, QVT constitui-se de um conjunto de normas e práticas que visam a “promoção do bem-estar individual e coletivo, o desenvolvimento pessoal dos trabalhadores e o exercício da cidadania organizacional nos ambientes de trabalho” (Ferreira, 2011, p. 285). Já sob a ótica do trabalhador, QVT compreende o predomínio de experiências de bem-estar, oportunidades de reconhecimento e crescimento profissional, bem como respeito às características pessoais.

Um dos autores mais citados em relação à QVT é Walton (1974), que estabeleceu um modelo conceitual apontando oito fatores fundamentais para a promoção da QVT, que são: 1) compensação justa e adequada (renda, equidade de salários, participação nos resultados); 2) condições de trabalho (jornada adequada, ambiente de trabalho salubre, seguro e saudável); 3) uso e desenvolvimento de capacidades (autonomia, tarefas com significado, possibilidade de uso das habilidades); 4) oportunidade de crescimento e segurança (possibilidade de ascensão profissional e segurança no emprego); 5) integração social na

empresa (igualdade de oportunidades, relacionamentos sociais adequados); 6) constitucionalismo (respeito às leis, liberdade de expressão); 7) trabalho e espaço total de vida (papel balanceado para o trabalho e as demais esferas da vida); e relevância social da vida no trabalho (boa imagem da empresa perante empregados e sociedade).

Segundo Walton (1974), atendendo estes oito fatores as empresas estariam promovendo qualidade de vida no trabalho. Entretanto, diante da intensificação do trabalho considera-se, segundo dados da literatura (GREEN, 2004; BURKE; FIKSENBAUN, 2008; DAL ROSSO, 2008; WHITE et al., 2003), que os aspectos “condições de trabalho” e “trabalho e espaço total de vida” seriam bastante afetados. Assim, estas duas categorias serão apresentadas em maiores detalhes.

Quanto à categoria condições de trabalho, Fernandes (1996) estabelece seis critérios de avaliação: a) jornada de trabalho adequada; b) carga de trabalho adequada; c) ambiente físico confortável para o desempenho das atividades; d) material e equipamentos disponíveis; e) ambiente com condições de segurança e de saúde; f) estresse dentro dos limites aceitáveis. Assim, compreende-se que fornecer condições de trabalho envolve garantir que o trabalhador tenha sua saúde preservada apesar dos riscos e demandas envolvidas na execução das suas atividades laborais. A categoria trabalho e espaço total de vida envolve um papel balanceado no trabalho, com poucos conflitos entre as exigências profissionais e a vida pessoal.

Segundo Greenhaus e Beutell (1985), as principais fontes de conflito entre trabalho e família estão relacionadas a tempo (incompatibilidade entre o tempo necessário para as atividades laborais e responsabilidades familiares), a tensão (pressão de um ambiente afetando o comportamento no outro ambiente, como por exemplo, a fadiga e a irritabilidade), e a comportamento (a forma de se comportar em um ambiente é incompatível com a forma de se comportar no outro).

As características do trabalho podem influenciar na equilíbrio da relação trabalho-família. De um lado, estão as políticas de recursos humanos e a cultura organizacional que podem dar suporte ao colaborador na conciliação entre as duas esferas da vida – como as políticas de QVT. E do outro lado estão as características do trabalho e da organização que consomem os recursos do trabalhador, levando ao *stress* e às consequências deste nas demais esferas da vida (PREMEAUX; ADKINS; MOSSHOLDER, 2007).

Assim, embora se possa buscar QVT por meio de políticas de recursos humanos, como os programas de qualidade de vida no trabalho, esta forma de tratar a questão tem sofrido críticas. Segundo Ferreira (2011), as concepções dominantes sobre QVT possuem

algumas limitações, principalmente pelo fato das empresas adotarem diversas práticas que têm o objetivo de promover uma maior resistência dos colaboradores às adversidades do ambiente de trabalho, garantindo, assim, sua produtividade. Ou seja, as empresas desenvolvem programas de QVT que têm um papel curativo para os males do trabalho, sem se preocupar em resolver os problemas que geram o mal-estar no contexto organizacional, como as condições de trabalho, a organização do trabalho e o equilíbrio entre o trabalho e a vida social, dentre outros.

De forma semelhante, Scopinho (2010) considera que a qualidade de vida não depende apenas de serviços assistenciais e programas de saúde ofertados pelas empresas, mas sim de modificações na organização do trabalho que levem em consideração as necessidades de adaptação biopsicossocial dos trabalhadores.

3 INTENSIFICAÇÃO DO TRABALHO *VERSUS* QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

A discussão sobre a interferência do fenômeno da intensificação do trabalho sobre a concretização do conceito de qualidade de vida no trabalho basear-se-á no esquema apresentado no Quadro 2. Neste quadro são apontados alguns dos mecanismos utilizados para intensificação do trabalho, as principais consequências destes mecanismos identificadas por meio de busca de pesquisas nacionais e estrangeiras e quais aspectos da QVT estariam comprometidos diante destas consequências.

Quadro 2 – Mecanismos de intensificação do trabalho, suas consequências para o trabalhador e seus efeitos sobre a QVT

Mecanismos de Intensificação do trabalho^a	Principais consequências para o trabalhador	Componentes da QVT afetados^g
Jornada de trabalho elevada	<ul style="list-style-type: none"> • Menor tempo para família, lazer, cuidados com a saúde e descanso. • Maior incidência de doenças^b e acidentes de trabalho^c 	<ul style="list-style-type: none"> • Trabalho e Espaço Total de Vida • Condições de Trabalho
Ritmo elevado de trabalho e pressão por prazos	<ul style="list-style-type: none"> • Maior incidência de doenças^d e acidentes de trabalho^e 	<ul style="list-style-type: none"> • Condições de Trabalho
Uso de celulares e <i>smartphones</i> corporativos	<ul style="list-style-type: none"> • Redução do tempo de convívio familiar e social^f 	<ul style="list-style-type: none"> • Trabalho e Espaço Total de Vida

Fontes: a - Burke e Fiksenbaun (2008); Kelliher e Anderson (2010); Dal Rosso (2008); Green (2001); b - Van der Hulst (2003); c - Aerosa (2010); Mendes (2011); d - Guérin et al. (2001); Ferreira (2011); e - Aerosa (2010); f - Cavazotte; Lemos; Brollo (2014); g - autoria própria.

3.1 Jornada de trabalho elevada

A exigência de jornadas de trabalho elevadas é um dos mecanismos de intensificação do trabalho, visto que com o aumento da jornada, utiliza-se as capacidades e habilidades do trabalhador por mais tempo (ROSSO, 2008; BURKE; FIKSENBAUN, 2008; GREEN, 2001).

Uma das consequências diretas de uma jornada de trabalho elevada é a redução do tempo disponível para outras atividades e responsabilidades familiares. Segundo Greenhaus e Beutell (1985) a incompatibilidade entre o tempo necessário para as atividades laborais e responsabilidades familiares é uma das fontes de conflito entre trabalho e vida pessoal.

Verifica-se também que as longas jornadas podem levar a problemas de saúde. Segundo revisão de literatura realizada por Van der Hulst (2003), os problemas de saúde decorrentes das jornadas elevadas são: problemas cardiovasculares, diabetes, aposentadorias por invalidez e fadiga. De acordo com a autora, essas alterações fisiológicas se dão por dois possíveis meios: redução do tempo para o corpo se recompor e comportamentos prejudiciais à saúde. Quanto a este último meio, Van de Hulst (2003) afirma que as longas jornadas de trabalho estariam associadas a consumo de álcool, café, cigarro, dietas inadequadas e falta de atividades físicas.

Outra consequência da jornada elevada é a redução do tempo para o descanso. Quando o tempo entre uma jornada e outra não é suficiente, os impactos do trabalho intensificado podem se dar de maneira mais aguda, visto que o corpo não consegue se recompor das demandas e do *stress* vivenciados ao longo do dia (BURKE; FIKSENBAUN, 2008; Van der HULST; Van VELDHOVEN; BECKERS, 2006).

Ainda, tem-se como consequência uma maior exposição do trabalhador ao ambiente de trabalho, suas demandas e riscos, o que leva a um aumento da probabilidade de ocorrência de acidentes de trabalho (AEROSA, 2010). Segundo Mendes (2011), entre as causas dos acidentes de trabalho estão o cansaço provocado por excesso de horas extras, a estafa e as horas não dormidas.

Pode-se compreender, portanto, que o alongamento da jornada de trabalho por meio de realização de horas extras, traz consequências para a saúde dos trabalhadores, bem como intensifica os conflitos trabalho-família. Diante disto, ficam afetados dois aspectos relacionados à QVT: condições de trabalho e trabalho e espaço total de vida. As condições de trabalho são afetadas pelo fato das longas jornadas aumentarem as chances de adoecimento e de acidentes de trabalho, dada a maior exposição a riscos e aos agentes insalubres e o menor tempo para recuperação do organismo e para prática de atividades físicas e outros cuidados

com a saúde. Já a categoria trabalho e espaço total de vida se vê afetada pela redução da quantidade e da qualidade do tempo disponível para atividades sociais e para o convívio familiar.

3.2 Ritmo elevado de trabalho e pressão por prazos

Segundo Green (2001), a intensificação do trabalho não se dá apenas pela elevação da jornada de trabalho, mas também e, principalmente, pela elevação do esforço intensivo. Este corresponde ao aumento na proporção de horas de efetivo trabalho produtivo para cada hora da jornada de trabalho. Para Dal Rosso (2008), a intensificação se dá quando se requer maior esforço do trabalhador, mantendo-se constantes a jornada, a força de trabalho e as condições técnicas, o que exige que o trabalhador realize suas atividades em um ritmo mais acelerado para dar conta das metas de produção ou das atividades sob sua responsabilidade.

Uma das principais consequências do trabalho intensificado por meio da aceleração do seu ritmo é o adoecimento. Em situações normais, o trabalhador tem condições de fazer alterações na forma como realiza suas atividades, diminuindo o ritmo ou compartilhando a execução com colegas, de modo a descansar suas estruturas musculares. Entretanto, em situações de constrangimento de tempo e pressão por prazos, estas alterações não são possíveis, fazendo com que haja uma hipersolicitação do corpo e, conseqüentemente, distúrbios musculoesqueléticos (GUÉRIN et al., 2001).

A forma como o trabalho tem sido organizado em um contexto de competitividade acirrada, segundo Ferreira (2011), tem trazido novas e maiores demandas sobre o corpo e sobre as capacidades cognitivas e psíquicas dos trabalhadores. As demandas físicas, segundo estudos epidemiológicos, têm associação com os distúrbios musculoesqueléticos (DME). Já as demandas psicossociais estão relacionadas à geração de *stress*, que por sua vez acentua a percepção dos DME. Isto é, diante de condições de trabalho estressoras, os trabalhadores teriam capacidade reduzida para lidar com os sintomas dos DME, aumentando sua percepção sobre eles.

O *stress*, portanto, também pode ser apontado como uma consequência do ritmo elevado de trabalho. Segundo estudo realizado por Sadir e Lipp (2009), o excesso de atividades, que por sua vez, influencia no aumento do ritmo de trabalho, foi elencado como a principal fonte de *stress* pelos participantes de uma pesquisa empreendida pelas autoras.

A pressão por prazos e por produtividade também pode contribuir para a ocorrência de acidentes de trabalho. De acordo com Aerosa (2010), o incentivo para que o

trabalhador aumente sua produtividade (como, por exemplo, a remuneração por produção) pode dar origem à execução de tarefas de forma mais rápida, o que aumenta o cansaço, a quantidade de erros ou falhas, e o descumprimento de normas de segurança.

Verifica-se, portanto, diante do exposto, que o ritmo acelerado de trabalho e a pressão por prazos, mecanismos típicos de intensificação do trabalho, afetam a categoria condições de trabalho, já que a atividade laboral sob estas condições interfere na saúde e na segurança dos trabalhadores.

3.3 Uso de celulares e *smartphones* corporativos

Cada vez mais trabalhadores estão sendo impelidos a utilizar sistemas de comunicação que os deixam à disposição da empresa 24 horas por dia, e fazem com que o trabalho adentre sua vida pessoal (GREEN, 2004). Segundo Dal Rosso (2008), a disseminação do uso de computadores e sistemas de comunicação móveis rompe com o padrão de separação entre os tempos de trabalho e de não-trabalho. Isto permite que atividades antes executadas apenas no ambiente formal de trabalho, passem a ser realizadas também em outros locais e horários que costumavam ser dedicados à família ou ao convívio social.

Para as empresas, estes novos meios de comunicação trazem benefícios em relação à produtividade, já que eliminam as restrições de tempo e espaço para o trabalho intelectual, bem como facilitam o acesso dos trabalhadores a informações e sistemas de gestão, permitindo tomadas de decisão mais rápidas e eficazes (DAVIS, 2002).

Para os trabalhadores, entretanto, não se pode afirmar que os benefícios sejam claros. Cavazotte, Lemos e Brollo (2014) realizaram uma pesquisa no Brasil sobre o uso de *smartphones* corporativos e concluíram que, embora o uso destes aparelhos promova a sensação de alívio da sobrecarga de correio eletrônico e agilize a troca de informações, houve também uma considerável extensão das horas de trabalho além do expediente, bem como realização de atividades laborais fora do contexto social onde estas tradicionalmente se dão.

Boswell e Olson-Buchanan (2007) identificaram que há correlação entre o uso de tecnologias de comunicação fora do expediente de trabalho e conflitos trabalho-vida pessoal. Da mesma forma, Chen e Nath (2008), verificaram que os usuários de *smartphones* tendiam a trespassar o limite entre a vida laboral e a vida pessoal, principalmente pelo fato de acreditarem que a empresa, diante do investimento nestas tecnologias, teria expectativas de respostas rápidas por parte dos trabalhadores. Segundo Chesley (2005), a média de horas de trabalho realizadas em casa por usuários com acesso on-line seria de 5,9 horas por semana.

O que se pode verificar, por meio das pesquisas apresentadas, é que o fornecimento de tecnologias de comunicação móveis, como *smartphones*, telefones corporativos, *lap tops*, dentre outros, tem levado os trabalhadores a disponibilizarem parte do seu tempo de não-trabalho para as atividades laborais, mesmo que essa não seja uma exigência explícita da empresa. Esta disponibilização para o trabalho do tempo que seria destinado para descanso, lazer e convívio familiar pode acirrar os conflitos entre trabalho e família e afetar, desta forma, a categoria trabalho e espaço total de vida.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Verifica-se, diante dos dados das pesquisas aqui apresentadas, que os mecanismos de intensificação do trabalho, como o alongamento das jornadas, a elevação do ritmo, a pressão por prazos e o uso de tecnologias de comunicação, têm promovido consequências para os trabalhadores, podendo-se citar as questões relacionadas à saúde, à segurança e aos conflitos entre trabalho e vida privada.

Entende-se que estas consequências são opostas ao que se objetiva quando se fala em qualidade de vida no trabalho, pois enquanto os programas de QVT buscam promover um ambiente de trabalho saudável, seguro e proporcionar condições para a realização pessoal, a organização do trabalho e, especialmente, as práticas de intensificação deste, geram efeitos na direção contrária.

Assim como exposto por Padilha (2010), a precarização das condições de trabalho, a intensificação e a flexibilização do trabalho encontradas no contexto do capitalismo contemporâneo não permitem que ocorra o equilíbrio entre as demandas da vida laboral e da vida privada. A concepção subjacente à adoção de práticas de QVT é a de que seja necessário (e possível) um equilíbrio, um consenso e uma conciliação entre as demandas dos trabalhadores e da organização. Nega-se, portanto, o conflito e as causas destes, atuando-se apenas na superfície, com práticas paliativas.

Compreende-se, portanto, diante do fenômeno da intensificação do trabalho e das suas consequências para o trabalhador, bem como diante da superficialidade com que os programas de QVT tratam dos problemas enfrentados pelos trabalhadores, que se seja impossível falar de uma qualidade de vida no trabalho genuína. Esta só seria alcançada se o processo de trabalho fosse considerado como a principal fonte de desgaste para os trabalhadores e conseqüentemente como o *locus* onde se deve atuar na busca da qualidade de vida no trabalho.

REFERÊNCIAS

- AREOSA, J. **Riscos e Sinistralidade Laboral**: um estudo de caso em contexto organizacional. 2010. 436f. Tese (Doutorado em Sociologia) - Instituto Universitário de Lisboa (ISCTE-IUL), Lisboa, Portugal, 2010.
- ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho**: ensaios sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2009.
- BOSWELL, W.; OLSON-BUCHANAN, J. The use of communication technologies after hours: the role of work attitudes and work-life conflict. **Journal of Management**, v. 33, p. 592-610, ago. 2007. Disponível em: <<http://jom.sagepub.com/content/33/4/592.abstract>>. Acesso em 20 out. 2016.
- BURKE, R. J.; FIKSENBAUN, L. Work hours, work Intensity, and work addiction: costs and benefits. In: BURKE, R. J.; COOPER, C. L. (Eds.) **The long work hours culture**: causes, consequences and choices, United Kingdon: Emerald, 2008, p. 3-36.
- CAVAZOTTE, F. S. N.; LEMOS, A. H. C.; BROLLO, M. S. Trabalhando melhor ou trabalhando mais? Um estudo sobre usuários de *smartphones* corporativos. **O&S**, Salvador, v.21, n.68, p. 769-788, jan./mar. 2014. Disponível em: <<http://www.portalseer.ufba.br/index.php/revistaoes/article/view/9956>>. Acesso em 15 out. 2016.
- CHEN, L.; NATH, R. A socio-technical perspective of mobile work. **Information Knowledge Systems Management**, v. 7, p. 41-60, 2008. Disponível em: <[file:///C:/Users/Usuario/Downloads/A%20socio-technical%20perspective%20of%20mobile%20work%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/A%20socio-technical%20perspective%20of%20mobile%20work%20(1).pdf)>. Acesso em 02 out. 2016.
- CHESLEY, N. Blurring boundaries? Linking technology use, spillover, individual distress, and family satisfaction. **Journal of Marriage and Family**, v. 67, p. 1237-1248, 2005. Disponível em: <<http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1741-3737.2005.00213.x/epdf>>. Acesso em 20 out. 2016.
- DAL ROSSO, S. D. **Mais trabalho!**: a intensificação do labor na sociedade contemporânea. São Paulo: Boitempo, 2008.
- DAL ROSSO, S. Ondas de intensificação do labor e crises. **Perspectivas**, São Paulo, v. 39, p. 133-154, jan./jun. 2011. Disponível em: <<http://seer.fclar.unesp.br/perspectivas/article/view/4755>>. Acesso em 20 out. 2016.
- FERNANDES, E. C. **Qualidade de vida no trabalho**: como mediar para melhorar. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.
- FERREIRA, M. C. Qualidade de vida no trabalho. In: CATTANI, Antonio D.; HOLZMANN, Lorena (orgs.). **Dicionário de trabalho e tecnologia**. 2ed. rev. ampl., Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2011, p. 285-289.
- GUÉRIN, F.; LAVILLE, A.; DANIELLOU, F.; DURAFFOURG, J.; KERGUELEN, A. **Compreender o trabalho para transformá-lo**: a prática da ergonomia. São Paulo: Edgard Blucher, 2001.

GREENHAUS, J. H.; BEUTELL, N. J. Sources of conflict between work and family roles. **Academy of Management Review**, v. 10, p. 76–88, 1985. Disponível em: <<http://www.jstor.org/stable/258214>>. Acesso em 10 mar. 2016.

GREEN, F. It's been a Hard Day's Night: the concentration and intensification of work in late twentieth-century Britain. **British Journal of Industrial Relations**, v. 39, n. 1, p. 53-80, mar. 2001. Disponível em: <<http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/1467-8543.00189/abstract>>. Acesso em 20 out. 2016.

GREEN, F. Why has work effort become more intense? **Industrial Relations**, v. 43, n. 4, p. 709-741, 2004. Disponível em : <<http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.0019-8676.2004.00359.x/abstract>> Acesso em 15 out. 2016.

KELLIHER, C.; ANDERSON, D. Doing more with less? Flexible working practices and the intensification of work. **Human Relations**, v. 63, n. 1, p. 83-106, 2010. Disponível em: <<http://hum.sagepub.com/content/63/1/83.abstract>>. Acesso em 15 out. 2016.

MENDES, J. M. R. Acidente de trabalho. In: CATTANI, Antonio D.; HOLZMANN, Lorena (orgs.). **Dicionário de trabalho e tecnologia**. 2ed. rev. ampl., Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2011, p. 24-27.

MORIN, E. M. Os sentidos do trabalho. **Revista de Administração de Empresas**. São Paulo, v.41, p. 8-19, jul-set 2001. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rae/v41n3/v41n3a02.pdf>>. Acesso em 10 mar. 2016.

PADILHA, V. Qualidade de vida no trabalho num cenário de precarização: a panaceia delirante. **Trab. Educ. Saúde**, Rio de Janeiro, v. 7, n. 3, p. 549-563, nov. 2009/fev.2010. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1981-77462009000300009>. Acesso em 12 ago. 2016.

PREMEAUX, S. F.; ADKINS, C.L.; MOSSHOLDER, K. W. Balancing work and family: a field study of multi-dimensional, multi-role work-family conflict. *Journal of Organizational Behavior*, v. 28, p. 705-727, 2007. Disponível em: <https://www.researchgate.net/profile/Sonya_Premeaux/publication/229729165_Balancing_Work_and_Family_A_Field_Study_of_Multi-Dimensional_Multi-Role_Work-Family_Conflict/links/55d5f3bb08aed6a199a373e7.pdf>. Acesso em 20 out. 2016.

SADIR, M. A.; LIPP, M. E. N. As fontes de stress no trabalho. **Revista de Psicologia da IMED**, v. 1, n. 1, p. 114-126, 2009. Disponível em: <<https://seer.imed.edu.br/index.php/revistapsico/article/view/16>>. Acesso em 10 mar. 2016.

SCOPINHO, R. A. Qualidade de vida *versus* condições de vida: um binômio dissociado. **Trab. Educ. Saúde**, Rio de Janeiro, v. 7, n. 3, p. 599-607, nov. 2009/fev.2010. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1981-77462009000300013&script=sci_abstract&tlng=pt>. Acesso em 15 ago. 2016.

SILVA, J. M; MATOS, F. R. N. Qualidade de Vida no Trabalho e Produtividade na Indústria da Castanha. In: EnANPAD, **Anais...**, Atibaia: ANPAD, 2003. Disponível em: <

http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnANPAD/enanpad_2003/COR/2003_COR2009.pdf>. Acesso em 08 jun. 2016.

TOLFO, S.R.; PICCININI, V.C. As melhores empresas para trabalhar no Brasil e a qualidade de vida no trabalho: disjunções entre a teoria e a prática. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 5, n. 1, p. 165-193, jan-abr 2001. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rac/v5n1/v5n1a10>>. Acesso em 02 fev. 2016.

Van der HULST, M. Long hours and health. **Scandinavian Journal of Work, Environment and Health**, v. 29, n. 3, p. 171-188, 2003. Disponível em: <<http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/12828387>>. Acesso em 02 fev. 2016.

Van der HULST, M.; van VELDHoven, M.; BECKERS, D. Overtime and need for recovery in relations to job demands and job control. **Journal of Occupational Health**, v. 48, p. 11-19, 2006. Disponível em: <<http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/16484758>>. Acesso em 02 fev. 2016.

WALTON, R. E. Improving the quality of work life. **Harvard Business Review**, p. 12-16, mai./jun. 1974.

WHITE, M.; HILL, S.; MCGOVERN, P.; MILLS, C.; SMEATON, D. High performance management practices, working hours and work-life balance. **British Journal of Industrial Relations**, v. 41, n. 2, p. 175-195, June, 2003. Disponível em: <https://www.researchgate.net/profile/Deborah_Smeaton/publication/4737001_High_Performance_Management_Practices_Working_Hours_and_Work-Life_Balance/links/0f3175316184cabbe6000000.pdf>. Acesso em 20 out. 2016.