

UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO
INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS

DOUGLAS TADEU TRAJANO SILVA

**INVASÃO DO TRABALHO NO TEMPO LIVRE: A INVIABILIZAÇÃO DA
VIVÊNCIA DO ÓCIO**

MARIANA

2024

DOUGLAS TADEU TRAJANO SILVA

INVASÃO DO TRABALHO NO TEMPO LIVRE: A INVIABILIZAÇÃO DA VIVÊNCIA
DO ÓCIO

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Departamento de Ciências Administrativas da Universidade Federal de Ouro Preto, como requisito parcial para a obtenção do diploma de Bacharel em Administração.

Orientador: Prof. Dr. Harrison Bachion Ceribeli

MARIANA

2024

SISBIN - SISTEMA DE BIBLIOTECAS E INFORMAÇÃO

S586i Silva, Douglas Tadeu Trajano.
Invasão do trabalho no tempo livre [manuscrito]: a inviabilização da
vivência do ócio. / Douglas Tadeu Trajano Silva. - 2024.
26 f.: il.: tab..

Orientador: Prof. Dr. Harrison Bachion Ceribeli.
Monografia (Bacharelado). Universidade Federal de Ouro Preto.
Instituto de Ciências Sociais Aplicadas. Graduação em Administração .

1. Horário de trabalho. 2. Trabalho - Aspectos sociais. 3. Trabalho
compulsivo. I. Ceribeli, Harrison Bachion. II. Universidade Federal de Ouro
Preto. III. Título.

CDU 331.3

Bibliotecário(a) Responsável: Essevalter De Sousa - Bibliotecário Coordenador
CBICSA/SISBIN/UFOP-CRB6a1407



FOLHA DE APROVAÇÃO

Douglas Tadeu Trajano Silva

Invasão do trabalho no tempo livre: a inviabilização da vivência do ócio

Monografia apresentada ao Curso de Administração da Universidade Federal de Ouro Preto como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Administração

Aprovada em 17 de outubro de 2024

Membros da banca

Prof. Dr. Harrison Bachion Ceribeli - Orientador - Universidade Federal de Ouro Preto
Prof.ª Dr.ª Carolina Machado Saraiva - Universidade Federal de Ouro Preto
Prof. Dr. Raoni de Oliveira Inácio - Universidade Federal de Ouro Preto

Harrison Bachion Ceribeli, orientador do trabalho, aprovou a versão final e autorizou seu depósito na Biblioteca Digital de Trabalhos de Conclusão de Curso da UFOP em 17/10/2024



Documento assinado eletronicamente por **Harrison Bachion Ceribeli, PROFESSOR DE MAGISTERIO SUPERIOR**, em 17/10/2024, às 20:43, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://sei.ufop.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **0796959** e o código CRC **B45B5C2B**.

AGRADECIMENTOS

Gostaria de agradecer primeiramente aos meus pais, Mônica Cibele dos Santos Silva e Luiz Carlos da Silva, por tudo que fizeram por mim durante a minha vida até aqui, vocês dois são incríveis. Agradeço também a minha namorada Laura Acácio, por todo carinho, cuidado e apoio especialmente nesses últimos meses. Obrigado, Deus por toda saúde e proteção não só a mim, mas as pessoas que me cercam.

Igualmente, agradeço ao meu orientador, o professor e doutor Harrison Bachion Ceribeli que foi peça fundamental para realização deste trabalho, seus ensinamentos não só mostraram um comprometimento exemplar comigo, mas também com a obra. E por fim, agradecer a todos os participantes que aceitaram compartilhar comigo um pouco de suas trajetórias no universo laboral.

RESUMO

A presente pesquisa teve como objetivo entender de que forma se dá a invasão do trabalho no tempo livre, inviabilizando a vivência do ócio, bem como as implicações desse fenômeno para o bem-estar físico e mental dos trabalhadores. Como método, realizaram-se 12 entrevistas e os dados coletados foram analisados por meio da técnica de Análise de Conteúdo. Ponderando a respeito dos resultados encontrados, constatou-se que os trabalhadores vêm enfrentando uma rotina laboral exacerbada, que se soma à baixa qualidade do descanso intra e interjornadas, bem como à cobrança excessiva por resultados e cumprimento de metas, e ao uso de ferramentas tecnológicas pervasivas. Como consequência, os sujeitos acabam acometidos por diversos sintomas associados ao *workaholicism*, como Burnout, ansiedade, angústia e alto nível de estresse.

Palavras-chaves: tempo livre; *workaholic*; sobrecarga de trabalho.

ABSTRACT

The present research aimed to understand how work invades free time, making the experience of leisure unfeasible, as well as the implications of this phenomenon for the physical and mental well-being of workers. As a method, 12 interviews were carried out and the data collected were analyzed using the Content Analysis technique. Considering the results found, it was found that workers have been facing an exacerbated work routine, which adds to the low quality of rest during and between shifts, as well as excessive demands for results and achievement of goals, and the use of pervasive technological tools. Consequently, individuals end up suffering from various symptoms associated with workaholicism, such as Burnout, anxiety, anguish, and high levels of stress.

Keywords: free time; workaholic; work overload.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	6
2 REVISÃO DA LITERATURA	7
2.1 Novas dinâmicas de trabalho	7
2.2 O ócio – ou sua ausência – na contemporaneidade	9
3 ASPECTOS METODOLÓGICOS	10
4 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	12
4.1 A relação com o trabalho	13
4.2 A invasão do trabalho no tempo livre	14
4.3 A perpetuidade da invasão do trabalho	17
4.4 O impacto da falta do ócio na saúde e bem-estar dos indivíduos	18
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	21
REFERÊNCIAS	22

1 INTRODUÇÃO

No Brasil, entre os anos de 2012 e 2016, os transtornos mentais e comportamentais alcançaram a terceira posição entre as principais causas da incapacidade para o trabalho (SECRETARIA DE PREVIDÊNCIA, 2017). Além disso, entre 2012 e 2020, a soma de afastamentos decorrentes de transtornos mentais e comportamentais no país, aprovados pelo processo de perícia, foi de 1.858.222, sendo que, no período de 2015 a 2020, houve um aumento de 76,49% no número de casos registrados em relação aos anos anteriores (SÁ et al., 2023).

Calcula-se que, a cada ano, 12 bilhões de dias de trabalho são perdidos no mundo devido à depressão e à ansiedade, as quais, por sua vez, são ocasionadas majoritariamente devido ao excesso de trabalho, jornadas laborais extensas e práticas de gestão coercitivas (WORLD HEALTH ORGANIZATION, 2022). Tal cenário pode ser explicado, entre outros fatores, pela pervasividade das tecnologias presentes nos dispositivos móveis, que se infiltram na rotina das pessoas de tal forma que as fronteiras organizacionais vão sendo gradualmente dissolvidas, até o trabalho se tornar onipresente na vida dos trabalhadores (SETTA; LUCCA, 2024).

A saúde do trabalhador e seu desempenho laboral, entretanto, são dois fatores que estão diretamente atrelados ao tempo de ócio, cuja existência e usufruto são determinantes para que a carga mental de trabalho dos indivíduos não inviabilize seu bem-estar e capacidade de reflexão (SILVA et al., 2024). Além disso, o ócio funciona também como um mecanismo que auxilia a prevenir e combater a fadiga excessiva e seus inúmeros malefícios (JUBERT; LEITÃO, 2024).

Refletindo a respeito da importância do não trabalho e, ao mesmo tempo, do crescente domínio do trabalho sobre as demais dimensões da vida dos indivíduos, definiu-se como objetivo de pesquisa entender de que forma se dá a invasão do trabalho no tempo livre, inviabilizando a vivência do ócio, bem como as implicações desse fenômeno para o bem-estar físico e mental dos trabalhadores.

Considerando a escassez de estudos voltados para discutir a relação entre o ócio e a rotina laboral, a presente pesquisa pretende contribuir para a compreensão de como se dá o processo de imposição do trabalho sobre o tempo livre das pessoas. Ademais, pretende-se estimular uma reflexão por parte dos próprios trabalhadores, pois somente por meio da promoção do autoconhecimento é que as pessoas podem se libertar desse ciclo nocivo e redescobrir o ócio como uma dimensão essencial da vida humana.

2 REVISÃO DA LITERATURA

2.1 Novas dinâmicas de trabalho

Acompanhando a evolução da sociedade, a trajetória do trabalho ao longo do tempo está marcada por diversas transformações, muitas delas decorrentes da modernização das ferramentas tecnológicas (FONTANA, 2021).

As tecnologias de comunicação atuais, como, por exemplo, celulares e smartphones, deram origem a novas dinâmicas laborais, nas quais o espaço e o tempo destinados ao trabalho não estão mais claramente delimitados. Por conseguinte, muitos trabalhadores, mesmo após deixarem o local de trabalho, continuam conectados à empresa e a suas atividades laborais, o que compromete os intervalos intra e interjornadas que deveriam ser empregados para descanso e lazer (DIAS, 2019).

Soma-se a isso o fato de que as empresas, as quais estão sendo cada vez mais exigidas em termos de competitividade no mercado, acabam transferindo essa pressão por resultados para os trabalhadores, o que acarreta o aumento das demandas laborais e obriga as pessoas a se adequarem a essa nova realidade marcada por cobranças e expectativas elevadas no universo do trabalho (PAULA, 2007).

Combinando as mudanças provenientes dos recursos tecnológicos à disposição dos trabalhadores e empresas e, ao mesmo tempo, a crescente pressão por resultados, tem-se um contexto no qual o aumento do volume de trabalho se soma à realização de jornadas laborais cada vez mais extensas (ROSSATO, 2001).

A recorrência de longas jornadas laborais em adição à crescente demanda cognitiva fora do ambiente de trabalho, contribuindo para o fenômeno denominado *workaholism* (vício no trabalho), gera implicações negativas potencialmente elevadas para o bem-estar e vitalidade individual e organizacional do empregado (SPAGNOLI, 2019). O *workaholism* está associado a diversas consequências deletérias, dentre elas a síndrome de *Burnout* (esgotamento profissional); o estresse no trabalho; o conflito entre vida profissional e pessoal; e a diminuição da saúde física e mental (CLARK, 2016).

Desconectar-se do trabalho é um direito do trabalhador e, mais do que isso, é essencial para que ele preserve sua saúde física e mental (MELO; RODRIGUES, 2018). Todavia, açoitados pela máxima da intensificação da produtividade, aliada ao discurso moral

e ético que incentiva os trabalhadores a produzirem cada vez mais, os indivíduos abrem mão do lazer, do ócio e do bem-estar (SOUZA, 2014).

Na sociedade atual, a supervalorização do trabalho alcançou tal patamar que a falta de uma profissão é considerada motivo de vergonha, assim como o tempo não trabalhado, desvalorizando-se o ócio, que, por sua vez, tem sido posto como um estado de improdutividade do ser humano, um status privilegiado não acessível à classe trabalhadora (SOUZA, 2014).

Vale acrescentar que o cenário atual ainda é marcado pelo movimento de redução de custos com funcionários por parte das empresas, seja por meio da diminuição do número de empregados – suportada pela adoção de novas tecnologias – ou aumento da terceirização e flexibilização das relações trabalhistas. Reduzem-se, portanto, a oferta de emprego formal e os salários, ao mesmo tempo em que muitos trabalhadores passam a atuar em condições precárias e com pouca ou nenhuma proteção (ARAÚJO; MORAIS, 2017).

Diante de tudo que foi exposto até aqui, pondera-se que os avanços tecnológicos, que, em tese, possibilitariam uma melhora na qualidade de vida das pessoas e uma diminuição do tempo destinado às atividades laborais, pela influência do modelo de produção capitalista, produzem sobrecarga, desemprego estrutural e precarização do trabalho (FRIGOTTO, 2008).

O sistema capitalista presente na contemporaneidade, mais especificamente, a forma como se dá a produção, culmina em malefícios diversos aos trabalhadores. Para o empregador, justifica-se o aumento do trabalho como a maneira pela qual o capital irá se manter e gerar mais lucro. Contudo, a condição do trabalho torna-se cada vez mais precária, reforçando o cenário no qual o empregado, imerso na precariedade, vê-se impelido a priorizar o trabalho à sua saúde física e mental (BENFATTI; DANTAS, 2017).

Ademais, em decorrência do discurso da excelência difundido pela elite, valores como amizade, respeito e confiança são substituídos pelo medo e pela necessidade de sobrevivência. Devido a isso e à competição excessiva encorajada dentro dos ambientes de trabalho em prol de uma crescente produtividade, amplifica-se o individualismo nas organizações, que, somado à precarização do trabalho, produz na classe trabalhadora prejuízos emocionais, como a solidão, e problemas psicológicos, como depressão, síndromes paranoides e reações ao estresse agudo (ARAÚJO; MORAIS, 2017).

Nesse cenário marcado pela degradação das condições laborais, o trabalhador esforça-se para obter segurança financeira, mesmo que, para isso, seja necessário relegar sua necessidade de satisfação pessoal e profissional. Entretanto, essa busca por uma estabilidade que muitas vezes não é minimamente alcançada, em meio à conjuntura de temor pela perda do

emprego, acentua o desgaste da saúde física e mental dos indivíduos, provocando ainda mais insegurança, estresse e sofrimento (BENFATTI; DANTAS, 2017).

2.2 O ócio – ou sua ausência – na contemporaneidade

A ideia de um período de descanso pode ser expressada por meio de diferentes termos: tempo livre, ócio ou lazer. Os termos tempo livre e ociosidade são normalmente utilizados para definir o intervalo de tempo residual diretamente relacionado ao trabalho, ao passo que o termo lazer remete a um tempo com significados e objetivos próprios, que independe do trabalho (FREIRE, 2001).

O termo ócio tem sua origem na palavra latina *otium*, que remete à ideia de aproveitar os momentos livres, descanso, tranquilidade e pausa desejada, sem se limitar a um tempo ou lugar específico, podendo também se referir a uma atitude contemplativa (MARTINS, 2018).

O ócio, como um fenômeno, possui uma natureza psicologicamente dinâmica e se apresenta como um potencial de reflexão e assimilação do mundo, ao mesmo tempo em que oferece uma oportunidade singular de expressão humana. Nesse sentido, a vivência do ócio é também a interação do indivíduo com o mundo, a partir da qual o sujeito transforma a si mesmo e ao seu ambiente, realizando um exercício de aprendizagem natural (MARQUES; CERQUEIRA, 2017).

No caso do ócio criativo, trata-se de uma habilidade mental e prática enigmática, em que uma única pessoa ou um grupo é capaz de pensar em ideias novas e fantasiosas e, posteriormente, concretizá-las. Tal habilidade envolve uma síntese entre a imaginação e a realização prática, não se resumindo a um simples exercício de fantasia ou concretude (DE MASI, 2000).

Na sociedade industrial, porém, o tempo passou a ser mensurado, transformando-se em uma mercadoria com valor econômico. Em meio a esse cenário, a pressa surgiu como um fenômeno característico da época atual, impulsionando a criação de dispositivos tecnológicos para economizar tempo. Em meio à desordem das urgências econômicas e existenciais, o sujeito contemporâneo é fracionado entre as obrigações relacionadas ao trabalho e o desejo de se alforriar dessas responsabilidades para poder desfrutar para si o tempo que lhe é devido. Contudo, paradoxalmente, o sujeito acaba preenchendo o tempo livre com mais atividades e tarefas (AQUINO; MARTINS, 2007).

A relevância de refletir sobre a conexão entre os termos ócio, tempo livre e lazer se deve, em grande parte, ao fato de o trabalho ser visto pela sociedade como a atividade dominante. A própria educação, que, na atualidade, é fortemente influenciada pelo modelo de produção industrial, tende a negar o direito ao tempo livre. Percebe-se que as escolas têm o costume de preparar as crianças para a carreira e a atividade laboral no futuro, ou seja, esculpem-se os jovens para que vivam a vida adulta em torno do trabalho, mas não há instrução nesse processo para a devida utilização do ócio, um fator essencial para a formação de um ser humano saudável (AQUINO; MARTINS, 2007).

Para as sociedades integrantes do capitalismo, no qual o pensamento liberal é dominante, o trabalho é frequentemente louvado, enquanto o tempo livre é, de modo geral, associado ao desvio social. Seguindo esse pensamento, ao indivíduo cabe se concentrar totalmente no trabalho, e por meio do processo de socialização capitalista o trabalhador é efetivamente preparado para aceitar e participar deste cenário (MAYA, 2008).

O engrandecimento do trabalho a partir da narrativa ideológica dominante serve como contrapartida à desvalorização do trabalhador, pois, para a maioria dos membros da sociedade, trabalho significa sofrimento. Portanto, é preciso gravar na mente dos empregados a ideia de que o trabalho torna o sujeito digno, enquanto aqueles contrários estão fadados ao fracasso. Compreende-se, assim, o porquê de a atividade laboral ser cada vez mais exaltada, instruída, cronometrada e administrada em termos de acumulação. O período de ócio, então, nesta conjuntura, é visto como uma perda de tempo e perda de dinheiro, motivo pelo qual existe tamanha hostilidade em relação aos feriados. Se o capital é a única coisa que importa, logo, o tempo livre só existe como um meio de reposição de energia para o empregado (MAYA, 2008).

Nesta sociedade conectada 24 horas por dia, sete dias por semana, não há espaço para o momento de desconexão, pois a experiência de não estar conectado implica em algo que é percebido de forma tediosa. Eis, então, na contemporaneidade, a criação de uma falsa ociosidade, na qual o indivíduo inserido em um meio hiper conectado não tem a possibilidade de contemplação, sendo reduzido à condição de um constante fazer e parecer fazer, de ser e parecer ser (SOUZA, 2014).

3 ASPECTOS METODOLÓGICOS

Este estudo pode ser classificado como descritivo qualitativo. Como método, empregou-se a entrevista em profundidade, que tem como intuito levantar dados a respeito

das experiências subjetivas dos sujeitos da pesquisa, permitindo ao pesquisador investigar um assunto de maneira mais aprofundada e identificar problemas, padrões, pormenores e complexidades que circundam a temática examinada (DEMO, 2001).

Os sujeitos da pesquisa são trabalhadores(as) que possuem, no mínimo, ensino superior completo e atuam em áreas mais técnicas, que demandam maior grau de especialização. Tal decisão metodológica baseou-se no pressuposto de que esses profissionais têm mais chance de serem demandados fora do local de trabalho, uma vez que não precisam, necessariamente, estar presentes dentro de um ambiente empresarial tradicional para desempenharem suas atividades laborais. Por uma questão de conveniência do pesquisador, restringiu-se a pesquisa aos residentes da cidade de Itabirito, Minas Gerais.

Para definir o número de entrevistados, utilizou-se a técnica de saturação teórica (FONTANELLA; BARCELLOS, 2012). Com isso, encerrou-se a etapa de coleta de dados do estudo no momento em que o pesquisador constatou que novos dados não mais agregavam valor à pesquisa em construção. Na prática, percebeu-se a saturação a partir da repetição de informações nas entrevistas. Adotando esse critério, entrevistaram-se 12 profissionais, que foram selecionados a partir da rede de contatos do pesquisador e contatados inicialmente por meio de e-mail e WhatsApp.

Antes de dar início a cada entrevista, os indivíduos foram esclarecidos a respeito do objetivo e justificativa da pesquisa, e informados que sua identidade seria mantida em sigilo, bem como a da empresa para a qual trabalhavam. Além disso, também foi explicado aos participantes do estudo que eles possuíam liberdade para, caso assim desejassem, solicitar que a sua participação na pesquisa fosse cancelada a qualquer momento, mesmo após o término da entrevista. Feitos esses esclarecimentos, os indivíduos foram questionados se tinham alguma dúvida e, na sequência, se estavam de acordo em participar do estudo. As entrevistas somente foram iniciadas mediante o consentimento livre e esclarecido de cada um dos sujeitos entrevistados.

A condução das entrevistas foi norteada a partir de um roteiro semiestruturado, dividido em três seções. A primeira foi composta por questões que permitiram a caracterização dos profissionais que participaram da pesquisa e seu atual vínculo trabalhista. Já a segunda incluiu perguntas relativas à rotina laboral dos sujeitos entrevistados durante e, se fosse o caso, depois do expediente de trabalho. Por fim, a terceira e última seção contou com questões que buscaram explorar a relação entre o trabalho e o tempo livre dos trabalhadores, bem como as implicações do (des)equilíbrio entre ambos.

Para analisar os dados coletados, empregou-se a técnica de Análise de Conteúdo, perpassando por três fases (BARDIN, 2011). A primeira, chamada de pré-análise, envolveu uma leitura completa do material levantado. Por sua vez, a segunda fase, denominada exploração do material, consistiu na realização de operações de codificação. O texto resultante da transcrição das entrevistas foi fragmentado em unidades de registro (frases), que foram então agrupadas tematicamente em categorias iniciais, intermediárias e finais. Por fim, na terceira fase, realizou-se o tratamento dos resultados alcançados, buscando identificar os conteúdos explícitos e ocultos presentes nos relatos dos entrevistados, com base nos quais realizaram-se inferências.

4 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Ao decorrer da etapa de coleta de dados, foram entrevistados sete homens e cinco mulheres, com idade variando entre 25 e 54 anos. A maior parte dos indivíduos que participaram do estudo era solteira, não tinha filhos, atuava em sua área de formação e ocupava o cargo atual há, pelo menos, oito meses. No Quadro 01, é possível visualizar o perfil detalhado dos entrevistados.

Quadro 01 – Perfil dos entrevistados

Entrevistado	Sexo	Idade	Estado civil	Cargo	Tempo no cargo
E1	F	25	Solteira	Auxiliar Administrativa	1 ano e 7 meses
E2	M	26	Solteiro	Planejador de manutenção	4 anos
E3	M	41	Casado	Engenheiro	2 anos
E4	F	25	Solteira	Designer digital	1 ano e 5 meses
E5	F	28	Solteira	Estatística	2 anos e 2 meses
E6	M	25	Solteiro	Engenheiro de Produção	8 meses
E7	M	47	Casado	Gerente Geral	8 anos
E8	M	29	Solteiro	Administrador de serviços	2 anos e 7 meses
E9	F	49	Casada	Professora Adjunta	12 anos
E10	F	31	Solteira	Professora	11 meses

E11	M	54	Divorciado	Engenheiro Mecânico	11 anos
E12	M	29	Solteiro	Trainee de negócios	1 ano e 1 mês

Fonte: elaboração própria (2024).

Uma vez transcritas as entrevistas, conduziu-se uma Análise de Conteúdo, que deu origem a quatro categorias, sendo elas: (1) a relação com o trabalho; (2) a invasão do trabalho no tempo livre; (3) a perpetuidade da invasão do trabalho; e (4) o impacto da falta do ócio na saúde e bem-estar dos indivíduos. Nas subseções a seguir, cada uma dessas categorias foi apresentada e discutida com base na revisão da literatura previamente realizada.

4.1 A relação com o trabalho

A primeira categoria de análise agrupou os relatos referentes à percepção dos sujeitos da pesquisa acerca de sua relação com o trabalho. Um dos aspectos que chamou a atenção foi a dificuldade exposta por todos os entrevistados para concluir suas atividades laborais dentro do horário de expediente, devido a fatores como imprevistos, acúmulo de tarefas e surgimento de demandas urgentes.

“Não, frequentemente eu não consigo. Um exemplo de outro dia, o cliente contratou a empresa na qual eu trabalho, e esse cliente, ele faz muitas solicitações. Solicitações estas que, no decorrer do dia, muita das vezes eu não consigo sanar, se eu não faço em casa, eu faço no outro dia, mas muito das vezes são demandas urgentes às quais eu tenho que dar um retorno. Até mesmo o coordenador da própria empresa me solicita algo, que eu tenho que entregar na primeira hora do dia, então eu preciso levar sempre isso pra casa.” [E3]

“Praticamente todo dia surgem demandas urgentes e eu não consigo realizar as minhas demandas diárias e as demandas que eu tenho, aí fica para outro dia e fica postergando. Sempre surgem novas demandas e essas acabam tendo prioridade.” [E4]

“Eu não consigo, porque tem tarefas que são feitas pra durar muito mais de um dia, que eu faço até terminar o projeto, sem contar as demandas pontuais que chegam e passam na frente.” [E6]

Os entrevistados relataram também que nem sempre conseguem fazer pausas para descanso durante a jornada de trabalho, ao mesmo tempo em que informaram que, quando isso é possível, experimentam uma sensação de alívio. Além disso, muitos afirmaram que não conseguem relaxar, mesmo nos intervalos de descanso, e que isso afeta, inclusive, a percepção que eles nutrem acerca das horas que passam em casa sem trabalhar.

“Depende muito da demanda, porque teve dia que eu já almocei na frente do computador. Mas quando eu posso é um alívio.” [E1]

“Eu faço pausas raramente. Não me sinto confortável, porque eu sei que tem outra pessoa que não está descansando.” [E2]

“Sim, mas eu não me sinto confortável, mais ou menos na verdade, porque a qualquer momento alguém pode me chamar para alguma reunião urgente ou uma demanda que eu preciso fazer. Eu me sinto preso.” [E4]

“Eu almoço na frente do computador. Não existe isso, não. Muitas vezes me sinto pressionada. E eu sempre me cobre muito nesse sentido. Eu me sinto extremamente culpada de estar em casa sem estar trabalhando, sabe? Pra mim é um absurdo estar em casa sem estar trabalhando.” [E10]

Muitos entrevistados afirmaram ainda que na empresa em que trabalham existe uma cobrança excessiva por resultados e alcance de metas, que muitas vezes está associada a outras condutas abusivas por parte das chefias, culminando em um processo de autocobrança para trabalhar cada vez mais, que dá origem a uma crescente sobrecarga laboral.

“Você tem determinadas metas e você tem que cumprir elas e isso vem com uma recompensa. Quando você bate uma meta, você recebe uma coisa em troca. Então, vem dessa forma, ou seu superior em cima de você, às vezes fazendo reunião e xingando. E me afeta, porque aí eu me sinto muito sobrecarregada e querendo me dar mais, só que meu corpo não dá conta, eu sei que meu corpo não dá conta, mas eu tenho que dar mais para ser reconhecida.” [E1]

“Erros lá dentro da empresa, tiveram vezes que eles foram aceitos numa boa e tiveram vezes que foram cobrados de forma desproporcional. Às vezes, um erro bobo e o gerente já começava a gritar com a pessoa e tal. Já teve caso assim, principalmente com as meninas, acontecer dele crescer pra cima delas, gritar, um tanto de coisa. E isso fez até algumas pessoas saírem da empresa, uma cobrança excessiva e sem ter o retorno financeiro e retorno psicológico também.” [E5]

“Nem sempre é possível entregar tudo dentro do horário normal de trabalho. Dentro do mês, a gente tem períodos críticos, nesses períodos, as pessoas trabalham muito. Inclusive, fora do horário, é uma pressão muito grande e quando ela é demasiada, afeta. Mas, às vezes, há uma necessidade de um certo nível de pressão. O que é ruim, o que é prejudicial, é quando há uma pressão exagerada, uma pressão crônica, aquela pressão que não tem picos, ela é constante. Aí é ruim e é adoecedor.” [E7]

Todos esses relatos evidenciam, conforme argumenta Rossato (2001), que o aumento do volume de trabalho, associado à cobrança excessiva por resultados e às possibilidades advindas dos recursos tecnológicos, tem resultado em jornadas laborais cada vez mais extensas, que “não permitem” períodos de descanso, seja durante o expediente ou ao chegar em casa.

As pessoas estão se sentindo tão acuadas e pressionadas pelo excesso de demandas laborais, que experimentam uma sensação de culpa quando saem do escritório e não

continuam trabalhando. E o mais grave é que muitos sujeitos sequer reconhecem o próprio direito ao ócio e ao lazer, subjugados pela máxima da produtividade (SOUZA, 2014).

4.2 A invasão do trabalho no tempo livre

A invasão do trabalho no tempo que seria dedicado ao ócio dá-se de diferentes maneiras, como, por exemplo, por meio da normalização das horas extras. De acordo com os relatos colhidos, mesmo que exista um discurso de não realização de horas extras e/ou não obrigatoriedade de fazê-las, os entrevistados sentem-se compelidos a permanecer trabalhando depois do expediente normal, principalmente devido ao excesso de demandas laborais.

“Eu sinto que dentro da empresa é esperado que quando houver a necessidade de fazer hora extra eu esteja sempre de acordo com isso.” [E1]

“Existem projetos e iniciativas para que não ocorram essas horas extras, mas as demandas não são condizentes com essas iniciativas.” [E2]

“No meu setor, o meu supervisor/coordenador, ele me diz que não é pra gente fazer hora extra, mas eu vejo que se eu não fizer eu não consigo entregar, mas não há nenhuma obrigação, eles não me obrigam a fazer hora extra, é uma coisa pessoal minha. Eu fico incomodado em não entregar.” [E3]

“Com relação aos cargos de liderança, a empresa vê a hora extra como uma atividade normal de trabalho. Por que eu falo isso? Porque ela não paga a hora extra para os líderes; gerentes, supervisores não recebem hora extra. Isso significa que ela não reconhece a hora excedente como uma hora extra a ser paga. Isso significa, então, que ela vê a hora extra como uma hora normal de trabalho, mesmo que ela seja feita depois do horário normal de trabalho.” [E7]

Outras situações mencionadas pelos entrevistados que sinalizam de que forma ocorre a invasão do trabalho no tempo livre dos indivíduos são os contatos recebidos dos colegas e/ou chefia depois que o expediente se encerrou, ou seja, o sujeito já se encontra fora da empresa, “desconectado do trabalho”, mas é acionado para resolver ou encaminhar determinadas demandas.

“Já aconteceu de eu receber ligação oito e meia da noite para eu apagar o incêndio no outro dia, uma hora da tarde. Super comum.” [E10]

“Sim, isso mesmo, e normalmente é por WhatsApp, LinkedIn e também via Teams, né? O Teams é muito forte aqui na minha empresa, então recebo mensagens ali final de semana, sábado de manhã, já me acostumei a receber bastante aqui.” [E12]

Verifica-se, portanto, que nem sempre a decisão de continuar trabalhando depois do expediente é do profissional. Para além da percepção de que fazer horas extras é normal,

existe ainda uma pressão informal proveniente da equipe e/ou chefia, que se materializa por meio de ligações e mensagens depois do expediente.

Como resultado da sobreposição do domínio do trabalho sobre os outros domínios da vida, de modo geral, os entrevistados relataram que dedicam a maior parte de seu dia às atividades laborais, o que significa que o ócio e até a convivência com familiares e amigos estão ficando em segundo plano (BENFATTI; DANTAS, 2017).

“Eu acabo ficando à disposição do trabalho, até porque como eu já sei que acontece, mesmo antes de receber o contato, eu já fico atento com a possibilidade de me enviarem mensagem. Adicionando tudo, inclusive o trajeto, eu diria que dedico por volta de 13 horas do meu dia.” [E2]

“Pelo menos de duas a três vezes na semana eu faço [horas extras]. E quando acontece eu deixo de ficar com a minha esposa, com meu filho. Depende da época, eu já cheguei a destinar 16 ou 17 horas, mas hoje umas 9 ou 10 horas.” [E3]

“É muito difícil eu falar para você de frequência, mas eu posso falar que acontece, sabe? Não é uma situação rara... Sim, assim, vida pessoal mesmo foi algo que ficou extremamente em segundo plano. Eu já tive que marcar horário para conseguir encontrar com as minhas amigas, para você ter noção. Então, eu tive uma perda de vida pessoal muito grande. São 12 horas de trabalho com tranquilidade, com tranquilidade, 12 horas de trabalho, e isso quando eu trabalho em casa, tá? Porque se eu tivesse que ir ao campus, essas 12 horas iam tranquilamente para 16.” [E10]

A preponderância do trabalho na vida dos indivíduos tornou-se tão usual, que os sujeitos sequer se dão conta de que estão abrindo mão do ócio e colocando seu bem-estar em risco (CLARK, 2016; SPAGNOLI, 2019). Entre os participantes da pesquisa, que trabalham, em média, mais de 10 horas por dia, a maior parte considera essa rotina natural e avalia que não se trata de excesso de trabalho, mas sim de comprometimento.

“Eu vejo que sou comprometido, se eu não tenho nenhuma demanda urgente, eu não fico trabalhando em casa, eu não abro e-mail quando estou à toa em casa, eu só faço se precisar, eu não levo trabalho pra casa diariamente.” [E3]

“[...] esquecer o trabalho é impossível. Por que como é muita coisa que a gente faz, fica na cabeça martelando algumas coisas que você tem que pensar, né? Na hora que você vai dormir, você fica pensando naquilo. Não é que você fechou o notebook que você esqueceu, né?” [E5]

“Viciado no trabalho? Bom, eu consigo ficar, por exemplo, eu consigo tirar os meus dias de férias sem remorso, no sentido de ficar preocupado com o que está acontecendo. Eu não me considero um workaholic. Eu me considero uma pessoa que tem responsabilidades no trabalho. Então, às vezes, essa responsabilidade nos chama à obrigação de atender fora do horário, pelo cargo, pela responsabilidade. Valorizo o trabalho, me considero responsável. Mas eu não sofro pelo excesso de trabalho. Eu sei tirar minhas folgas, eu sei tirar minhas férias. Eu consigo fazer isso.” [E7]

“Eu sempre me considerei uma pessoa compromissada. Mas eu tenho as minhas dúvidas, porque uma coisa é você ser compromissada, outra coisa é você sacrificar toda a sua vida para além do trabalho, para conseguir entregar demandas profissionais e eu fiz esse movimento.” [E10]

Examinando os relatos agrupados na segunda categoria de análise, foi possível verificar que os entrevistados, de modo geral, costumam trabalhar depois do expediente, apesar de afirmarem que na empresa onde trabalham a realização de horas extras não é formalmente encorajada. Essa realidade evidencia a prevalência, na sociedade contemporânea, da narrativa ideológica que associa as longas jornadas laborais à dignidade do ser e sucesso, e o tempo livre ao fracasso e desvios sociais, em linha com os argumentos apresentados por Maya (2008).

4.3 A perpetuidade da invasão do trabalho

Conforme se verifica em Clark (2016), o impacto causado na saúde e bem-estar dos sujeitos pela invasão do trabalho no tempo livre se dá pela persistência desse fenômeno, que ficou evidenciada durante as entrevistas. Diversos participantes do estudo relataram que, na empresa onde trabalham, o não fazer horas extras é percebido como falta de compromisso ou pesa contra a pessoa no momento em que se pleiteia uma promoção na carreira, o que contribui para institucionalizar as longas jornadas laborais.

“Com certeza, porque se eu não conseguir entregar a minha demanda, outra pessoa irá trabalhar depois do expediente e vai conseguir entregar a dela e por isso vai ser considerada alguém que se doa mais.” [E2]

“Pra eles é como se você não estivesse pensando na empresa. Então seria prejudicial, sim. Eu acredito que, se for pra alguém ser demitido, eles vão olhar isso como parâmetro.” [E5]

“Olha, tem a voz oficial, que diz que não, mas a gente sabe que você não pode recusar, entende? E ser mal visto, dificulta para você crescer dentro da empresa. Por exemplo, os cargos de liderança lá, muitos deles estendem sua jornada de trabalho bem além do horário.” [E8]

Outro elemento que contribui para perpetuar a invasão do trabalho no tempo livre é a sensação de insegurança dos trabalhadores. Alguns entrevistados relataram que convivem com o medo de perderem o emprego e que trabalham além do tempo normal do expediente, entre outros motivos, para serem vistos como mais produtivos do que os outros e, com isso, manterem-se atrativos para a organização.

“Todo dia que eu bato ponto, ou que eu coloco a cabeça no travesseiro, ou que eu estou pensando em trabalho, eu tenho esse receio de ser demitido. E, mesmo que inconscientemente, isso afeta sim, porque por causa desse medo eu acabo me esforçando mais e esse esforço às vezes é estender meu horário.” [E12]

“Então, eu sempre tive medo de ser demitida, então eu acho que é algo mais meu mesmo. Só que, por outro lado, a empresa tem uma rotatividade muito alta, sabe? E afeta, porque é um jeito de você mostrar uma ideia de produtividade, querendo ou não, você é reconhecido quando consegue entregar seu trabalho, aí quando você leva pra casa, você acaba fazendo dentro do prazo, porque você o estende.” [E1]

“Convivo com o medo de ser demitido, porque é algo muito dinâmico, mercado inflacionado, alta rotatividade de funcionário. Então, afeta sim, existe uma competição, a gente tem que se sobressair, para que você não seja a pessoa que será demitida. Faz com que sejamos vistos como um desempenho melhor.” [E2]

Em complemento, um terceiro motivo indicado pelos entrevistados para justificar a recorrência de longas jornadas de trabalho em suas rotinas foi a presença das tecnologias móveis em seu dia a dia, pois, mesmo fora do escritório, eles mantêm o hábito de conferir o e-mail e o WhatsApp, por exemplo. Vale acrescentar que esse comportamento é reforçado justamente pelo recebimento frequente de mensagens fora do horário normal de expediente. Deixa de existir, portanto, uma clara separação entre o tempo de trabalho e o tempo livre.

“Eu sempre gostei do trabalho que eu fiz, mas existiram momentos em que eu não consegui me desconectar e isso me trazia sofrimento. Aí um trabalho que eu gosto de fazer começou a não ser tão gostoso mais. O tempo todo na ansiedade de ficar checando mensagem, nessa obrigação mesmo que eu não a tivesse.” [E1]

“Eu me vejo sempre pensando no trabalho, sempre conectado. Lá dentro da empresa, a gente tem aquela frase ‘que a gente sempre passa mais tempo na empresa do que com a nossa família’, então ocasionalmente vai se importar mais com aquilo que a gente passa mais tempo. Sinto que o meu sentimento de paz interior depende da conclusão das atividades do trabalho, como que eu vou descansar sabendo que eu estou devendo algo, então eu volto a trabalhar.” [E2]

“Geralmente, eu fico muito... Essa é uma dificuldade, esse é um fator que eu percebo como adoecedor, que me adocece. É a... A dificuldade de desconexão do trabalho. Porque hoje a facilidade que as novas tecnologias trouxeram para você acionar o trabalhador, essa facilidade intensificou muito o avanço da atividade para os espaços privados e domésticos, para a vida privada do trabalhador. Então, eu percebo que esse uso abusivo, por exemplo, do WhatsApp para realizar demandas é bastante intrusivo. Até bem pouco tempo a gente recebia WhatsApp sábado, domingo, feriado. E isso é horrível, porque afeta a qualidade do tempo mesmo, com minhas filhas, por exemplo, né? Eu tenho uma filha que é criança, ela tá com 10 anos, às vezes ela ia me perguntar uma coisa, eu estava respondendo uma mensagem, ou estava preocupada com algo que eu precisava realizar e tinha sido demandada.” [E9]

“Impossível se desconectar totalmente, acho que qualquer esfera da vida, em tudo que a gente faz, é praticamente impossível essa desconexão completa. Mesmo durante as férias, eu não consigo fazer isso, porque eu recebo os relatórios, né?” [E8]

Nesse sentido, depreende-se que, à medida que a realização do trabalho não se restringe mais a um lugar específico, as atividades laborais passam a ocupar diversos espaços e a invadir outras esferas da vida dos sujeitos. Com isso, as pessoas saem do local de trabalho, mas continuam conectadas, à disposição de seu empregador (DIAS, 2019).

4.4 O impacto da falta do ócio na saúde e bem-estar dos indivíduos

Examinando os relatos obtidos, verificou-se que, com a perpetuidade da invasão do trabalho no tempo livre, o trabalhador deixa de passar tempo com a família e/ou amigos para se dedicar às atividades laborais, o que culmina em um conflito entre os diferentes domínios da vida, que se torna um agente estressor permanente, comprometendo o bem-estar e a satisfação pessoal (CLARK, 2016).

“Nos dias em que o trabalho passa do limite, nesses dias, qualquer coisinha é motivo de briga, eu me afasto, eu deixo de fazer as coisas pra trabalhar. E eu vejo que isso me faz muito mal, é ruim porque você perde qualidade de vida, eu falo assim que piora muito a ansiedade, eu tive um problema na pele e acaba que, por isso, você precisa tomar ainda mais remédio.” [E1]

“Pelo menos eu que trago trabalho para casa, o meu humor, a minha vontade de conversar, de ter contato com outras pessoas depende diretamente dos meus resultados dentro da empresa. Dependendo do dia, eu acabo explodindo com a minha família e depois, colocando na balança, me vem um sentimento de culpa sobre o que aconteceu.” [E2]

“O tempo é uma medida que a gente não consegue voltar atrás. Então, você deixa de dedicar, você escolhe não estar fazendo algo para você ou para a sua família e fazendo algo para a empresa fora de um contrato de trabalho. O contrato fala assim, você tem que trabalhar de 8 às 17. Você faz hora extra? No meu caso, essa hora aí, ela não é nem remunerada, eu estou dizendo, olha, eu agora não vou falar com a família, não vou fazer as coisas pessoais e vou atender às necessidades da empresa. É uma questão de opção. Então, isso afeta a gente, às vezes, em determinados momentos, de maneira emocional, porque é uma cobrança da família que a gente esteja mais presente, mais participativo. A gente fica afetado emocionalmente, você fica cansado, então toda a sua energia, você acaba passando sua energia no trabalho, as melhores horas do seu dia, você coloca à disposição na empresa, e o tempo que sobra, a energia que sobra, é o que você dá à sua família. Então afeta... Nessa relação que você estabelece com a família, qualidade do tempo que você passa com a família, com você mesmo, com o autocuidado. Às vezes, a gente fica sem tempo até para cortar o cabelo, sabe? Você tem que fazer opções, você tem que tomar decisões. Então, você ou faz isso ou faz aquilo. E aí acaba o autocuidado, às vezes, ficando para depois, como ir ao médico, como fazer um exame. Você vai adiando até o limite que não dá mais, e aí você passa a priorizar outras coisas.” [E7]

Afeta o tempo que você tem à disposição da família, você já chega em casa, está todo mundo dormindo, você sai de manhã, o pessoal ainda está dormindo, então você vê pouco a sua família. Eu vivi esse período, hoje não está assim, mas eu já vivi esse período.” [E7]

“Depende da época, quando eu estou muito focado na empresa, eu sinto que eu não dou a devida atenção em casa à minha esposa, eu fico sempre cansado para sair, para ir num bar com ela, eu fico mais irritado e mais preocupado. Eu já sou calado por natureza e eu acho que por ser uma pessoa que se cobra, essas épocas me deixam mais quieto ainda, durante esse tempo eu me vejo muito retraído. A minha família, ela já chegou a falar para mim que eu andava estressado, sempre preocupado, calado, eu via isso, que eu estava mais quieto, mais calado, mas era a preocupação do serviço mesmo.” [E3]

Descortina-se, portanto, uma realidade em que os trabalhadores são privados de vivenciar o ócio, que é fenômeno psicologicamente dinâmico que remete aos momentos de contato do sujeito com o mundo, propiciando a oportunidade de reflexão e a possibilidade de melhor compreender as coisas ao seu redor (MARQUES; CERQUEIRA, 2017). Conforme argumenta Souza (2014), devido à dificuldade de desconexão do trabalho, existe hoje uma falsa sensação de vivência do ócio, sem qualquer possibilidade de contemplação. Tem-se, portanto, um cenário laboral de crescente precarização e ruptura com o direito dos trabalhadores ao tempo livre (MELO; RODRIGUES, 2018).

Em decorrência da ausência do tempo livre e, por conseguinte, impossibilidade de vivenciar o ócio, associada à realização de jornadas de trabalho exaustivas e à pressão acentuada por resultados a que estão submetidos, os trabalhadores estão experimentando um nível elevado de estresse crônico na contemporaneidade.

“Me sinto bastante estressada, por causa de toda pressão e dos prazos para entregar. A chefia imediata acha que você tem que dar conta por 20, mas você não dá e isso vai estressando.” [E1]

“Muito, muito, muito, muito estressada. Eu já fiz, por exemplo, um evento que é um evento muito importante, praticamente, não vou falar sozinha, mas pouquíssimas pessoas envolvidas. Eu acho isso hoje uma loucura. Acho uma loucura.” [E9]

“Nossa senhora, um poço de estresse. Primeiro por causa das demandas, das entregas que eu tenho que fazer, das aulas, dos cursos. Depois, por causa das relações, a empresa é extremamente relacional. E eu tenho que lidar com isso tudo. Então, isso também é algo que pesa muito para ser um trabalho estressante, porque demanda de mim muita articulação, tanto política como profissional dentro daquele ambiente.” [E10]

Como consequência direta do estresse crônico vivenciado, a saúde das pessoas está sendo gravemente comprometida. Conforme pode ser observado nos relatos de alguns entrevistados, esse cenário tem levado ao adoecimento físico e mental do trabalhador.

“Sim, ansiedade, eu fui diagnosticado, o pessoal da empresa, do meu antigo setor, me mandou procurar. Os causadores me mandaram procurar, é mole?” [E2]

“Olha, o trabalho é necessário. A minha família depende do meu trabalho. Eu, como arrimo de família em casa, sou a única fonte de renda. Então, o trabalho, primeiro traz essa questão do ser o arrimo de família, a necessidade de manutenção do bem-estar de todo mundo aqui de casa. Ele traz essa obrigação de suprir. Então, ele entra como uma necessidade, como uma obrigação mesmo, porque senão a coisa não funciona. Mas quando o trabalho é demais, ele afeta as relações com a esposa, com os filhos, afeta o meu humor. Então, ele também afeta o meu estado, o meu espírito e a minha saúde. Eu considero que hoje eu tenho pressão alta em função do estresse do trabalho. Foi adquirido em um período em que eu trabalhava quase 18 horas por dia, 20 horas por dia. Então, foi um período muito estressante. Acabei adquirindo pressão alta nesse período. Eu passei mal algumas vezes, fui parar no hospital dentro do horário de trabalho. Então, ele afeta a saúde, baixa qualidade de vida, faz você perder cabelo, alimentação irregular, você acaba... Então, afeta você de todo... De todo jeito.” [E7]

“Eu já tive um esgotamento que foi identificado como Burnout.” [E9]

Uma questão que agrava o impacto que as longas jornadas laborais exercem sobre o bem-estar do trabalhador é a falta de tempo para se dedicar ao autocuidado. Segundo relatos de alguns entrevistados, em muitos momentos, a saúde acaba ficando em segundo plano, porque a prioridade passa a ser o trabalho.

“Acontecia que nesses momentos a minha saúde já não estava boa e em vez de eu tirar um tempo pra mim eu ficava lá. Mesmo eu sabendo que estava emocionalmente ruim, psicologicamente ruim, eu ficava lá trabalhando. Agora eu estou fazendo um acompanhamento e estou aprendendo a lidar melhor com isso.” [E1]

“No meu antigo setor era comum eu deixar de marcar um médico, para não precisar faltar e assim entregar resultado.” [E2]

“[...] a maioria dos médicos não atende em horário depois das 18, então, por exemplo, pra gente consultar a gente tem que trabalhar home office e é uma questão um pouco complexa. A gente acaba deixando de marcar com o médico por causa das atividades do trabalho. Isso infelizmente acontece, né? Com certa frequência a gente vê isso acontecendo. E eu acho que cai na rotina, né? A gente vai deixando para depois, vai deixando para depois. E pensa assim ‘Ah, eu faço isso nas minhas férias’.” [E8]

Examinando conjuntamente todos os relatos que deram origem à quarta categoria de análise, depreende-se que o trabalho se tornou o domínio principal na vida dos entrevistados, invadindo o tempo livre (AQUINO; MARTINS, 2007), e isso significa, muitas vezes, abrir mão do tempo com a família e amigos, do descanso, do autocuidado e da própria saúde.

Evidencia-se, portanto, que o trabalho passou a prevalecer sobre todas as outras esferas da vida dos indivíduos que participaram desta pesquisa, sendo que muitos deles sequer têm consciência de que estão abrindo mão, voluntária ou involuntariamente, de seu tempo livre e da possibilidade de desfrutarem do ócio (SPAGNOLI, 2019), o que tem acarretado danos significativos para seu bem-estar físico e mental (CLARK, 2016; SOUZA, 2014).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa teve como objetivo entender de que forma se dá a invasão do trabalho no tempo livre, inviabilizando a vivência do ócio, bem como as implicações desse fenômeno para o bem-estar físico e mental dos trabalhadores.

Ponderando a respeito dos resultados encontrados, constatou-se que os indivíduos vêm enfrentando uma rotina laboral exacerbada, que se soma à baixa qualidade do descanso intra e interjornadas, bem como à cobrança excessiva por resultados e cumprimento de metas, e ao uso de ferramentas tecnológicas pervasivas.

Vale acrescentar que tais estruturas se apoiam em uma narrativa ideológica que, cortinada por um discurso de viés moral, normaliza a realização de horas extras e vincula a dignidade do ser e seu sucesso a longas jornadas laborais, prevalecendo inclusive sobre eventuais posicionamentos formais das empresas contra o excesso de trabalho.

O trabalho, em decorrência desse processo de perpetuação, não só deixou de estar restrito a um lugar específico, como também se tornou o eixo central da existência dos indivíduos, enquanto as demais esferas de suas vidas mantêm-se em colapso. Como consequência, os sujeitos acabam acometidos por diversos sintomas associados ao *workaholism*, como Burnout, ansiedade, angústia e alto nível de estresse.

Um aspecto que foi descortinada pela presente pesquisa e merece atenção é que diversos entrevistados, mesmo não sendo exigidos a trabalharem além de seu horário contratual, ainda assim o fazem porque “querem”, independentemente das consequências deletérias decorrentes disso. Diante dessa conjuntura, a questão que se coloca é: existe escolha de fato ou se trata apenas de uma falsa sensação de controle sobre o próprio tempo?

O estudo ainda expõe como o trabalhador, cerceado por demandas laborais elevadas e sem direito à desconexão, torna-se vítima de um processo de alienação, deixando de ter consciência de si mesmo enquanto sujeito protagonista da própria existência, e passa a aceitar e normalizar a invasão do ócio pelo trabalho, abdicando voluntária ou involuntariamente de seu tempo livre, bem-estar físico e mental, autocuidado e também das demais esferas de sua vida.

A contribuição do presente estudo para a Ciência Administrativa reside na investigação de uma temática – a invasão do ócio pelo trabalho sob a ótica dos próprios indivíduos – que conta, até o presente momento, com uma literatura escassa no Brasil. Além disso, como contribuição social, aponta-se a possibilidade de fomentar uma reflexão crítica por parte dos trabalhadores, colaborando não apenas para que alcancem maior consciência

acerca da subjugação a que estão sujeitos, mas também, e principalmente, para sua emancipação.

A principal limitação desta pesquisa reside no fato de ter considerado o tempo livre como aquele que se dissocia do tempo de trabalho, não considerando que o tempo de não trabalho pode ser preenchido por outras obrigações, como os estudos e afazeres domésticos, não sendo, portanto, necessariamente dedicado ao ócio. Nesse sentido, sugere-se que novas investigações busquem compreender como o tempo de não trabalho é utilizado pelos sujeitos na contemporaneidade e como isso afeta seu bem-estar e saúde, e a vivência – ou não – do ócio.

REFERÊNCIAS

- AQUINO, C. A. B.; MARTINS, J. C. O. Ócio, lazer e tempo livre na sociedade do consumo e do trabalho. **Revista Mal Estar e Subjetividade**, p. 479-500, v. 7, n. 2, 2007.
- ARAÚJO, M. R. M.; MORAIS, K. R. S. Precarização do trabalho e o processo de derrocada do trabalhador. **Caderno de Psicologia Social do Trabalho**, v. 20, n. 1, p. 1-13, 2017.
- BARDIN, L. Análise de conteúdo. São Paulo: Edições 70, 2011.
- BENFATTI, X. D.; DANTAS, L. M. R. A intensificação e precarização do trabalho: um estudo bibliográfico sobre seu sentido na contemporaneidade. **Revista de Humanidades**, v. 32, n. 1, p. 82-93, 2017.
- CLARK, M. A. et al. All work and no play? A meta-analytic examination of the correlates and outcomes of workaholism. **Journal of Management**, v. 42, n. 7, p. 1836-1873, 2016.
- MASI, D.; PALIERI, M. S. O ócio criativo. **Sextante**, 2000. Disponível em: <https://wbrasiljr.files.wordpress.com/2012/08/o-c3b3cio-criativo-domenico-de-masi.pdf>. Acesso em: 1 mar. 2023
- DEMO, P. Pesquisa e informação qualitativa. 4. ed. Campinas: Papyrus, 2001.
- DIAS, G.; MACHADO, D. S. **A reforma trabalhista**: a jornada de trabalho exaustiva e o direito de desconexão como garantia da dignidade da pessoa humana. Rio Grande do Sul: Editora da Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul, 2019.
- FONTANA, C. P. A evolução do trabalho: da pré-história até ao teletrabalho. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, v. 7, n. 7, p. 1155-1168, 2021.
- FONTANELLA, B. J. B.; MAGDALENO, R. J. Saturação teórica em pesquisas qualitativas: contribuições psicanalíticas. **Psicologia em Estudo**, v. 17, p. 63-71, 2012.
- FREIRE, T. Ócio e tempo livre: perspectivar o lazer para o desenvolvimento. **Revista de estudios e investigación en psicología y educación**, v. 7, p. 345-349, 2001.
- FRIGOTTO, G. Concepção e mudanças no mundo do trabalho e o ensino médio. São Paulo: Cortez, 2005.
- JUBERT, S.; LEITÃO, L. Espaços de “lazer” em ambientes de trabalho na “sociedade de desempenho”. **Cadernos Metrópole**, v. 26, n. 59, p. 191-208, 2024.
- KURZ, R. A ditadura do tempo abstrato. São Paulo: Sesc, 2000.
- MAYA, P. V. R. Trabalho e tempo livre: uma abordagem crítica. In: JACQUES, M. G. C. et al. (Orgs.). **Relações sociais e ética**. Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisas Sociais, 2008. p. 31-47.

MELO, S. N.; RODRIGUES, K. R. A. L. **Direito à desconexão do trabalho**: com análise crítica da reforma trabalhista (Lei n. 13.467/2017) – teletrabalho, novas tecnologias e dano existencial. São Paulo: LTr, 2018.

PAULA, G. A.; VILLAVICENCIO, J. R. R. M.; FERREIRA, I. S. **O ser humano como ente de competitividade nas empresas**. Rio de Janeiro: Editora da Universidade Estácio de Sá (UNESA), 2007.

ROSSATO, E. As transformações no mundo do trabalho. **VIDYA**, v. 19, n. 36, p. 151-159, 2015.

SÁ, B.; GOMES, R.; DANTAS, R. Incapacity for work due to mental and behavioral disorders in Brazilian social security: a temporal analysis. **Perspectivas em Medicina Legal e Perícias Médicas**, v. 8, n. 1, 2023.

SECRETARIA DE PREVIDÊNCIA; MINISTÉRIO DA FAZENDA. **Adoecimento mental e trabalho**. Brasília: Boletim Quadrimestral, p. 9, 2017. Disponível em: <http://sa.previdencia.gov.br/site/2017/04/1%C2%BA-boletim-quadrimestral.pdf>. Acesso em 25 set. 2024.

SETTA, A. V. A.; LUCCA, S. R. Tecnologias de informação e comunicação: revisão de escopo dos instrumentos de avaliação dos fatores de risco psicossociais no trabalho contemporâneo. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 49, 2024.

SILVA, M. et al. Mental workload and social support in primary health care workers. **Texto & Contexto - Enfermagem**, v. 33, 2024.

SOUZA, R. O. **As origens da dicotomia trabalho e ócio**: uma análise propositiva sob as perspectivas de Lafargue e Russell. Minas Gerais: Editora da Universidade Federal de Minas Gerais, 2014.

SPAGNOLI, P. et al. Workaholism, intensive smartphone use, and the sleep-wake cycle: a multiple mediation analysis. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, v. 16, n. 19, 2019.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. **World Mental Health Report**. Geneva: World Mental Health Report, 2022.