

## **OS SENTIDOS E SIGNIFICADOS DO TRABALHO E A SAÚDE MENTAL: IMPACTOS DA JORNADA DE TRABALHO NESTA RELAÇÃO<sup>1</sup>**

Emanuel Fonseca Polidoro<sup>2</sup>

Vânia Lúcia Pereira de Andrade<sup>3</sup>

### **RESUMO:**

O trabalho é uma atividade central na vida do ser humano, sofrendo múltiplas transformações durante sua história. Condições de trabalho muito limitantes, jornada de trabalho extensiva, más condições e baixa qualidade de vida no trabalho são fatores que podem afetar a saúde física e psíquica do trabalhador. Dentre as funções de um psicólogo organizacional, estão incluídas intervenções para prevenir e tratar riscos psicossociais no ambiente laboral. Este estudo teve como objetivos pesquisar os possíveis benefícios da redução da jornada de trabalho na saúde mental do trabalhador, refletir sobre a função do trabalho através da história humana e discutir as relações entre qualidade de vida no trabalho e saúde mental. Trata-se de uma pesquisa bibliográfica narrativa, que estudou artigos publicados nas bases de dados *Scientific Electronic Library Online*, Periódicos Eletrônicos em Psicologia, Biblioteca Virtual em Saúde e PubMed, selecionados a partir de busca pelos descritores “redução da jornada de trabalho”, “qualidade de vida no trabalho” e “saúde ocupacional”. Verificaram-se impactos negativos nas relações interpessoais e na a saúde física e mental do trabalhador, oriundos de longas jornadas de trabalho. A diminuição da jornada de trabalho pode reduzir tais sintomas, sendo esta uma ação importante a ser considerada. São recomendados mais estudos sobre o tema, associando-o a outras variáveis, como gênero e classe social.

Palavras-chave: Estresse Ocupacional. Saúde Ocupacional. Psicologia Organizacional. Qualidade de Vida.

## **MEANINGS AND SIGNIFICANCE OF WORK AND MENTAL HEALTH: THE IMPACTS OF WORKING HOURS IN THIS RELATION**

### **ABSTRACT:**

Labor is a central activity in humans' lives, undergoing multiple transformations throughout its history. Limiting work conditions, extensive work hours, poor work conditions and low quality of working life are factors that can affect laborer's physical and mental health. Among the occupational psychologist's roles, one can include interventions in order to prevent and treat psychosocial risks at the workplace. This study sought to search for possible positive effects of reducing work hours on laborer's

---

<sup>1</sup> Artigo de trabalho de conclusão de curso de Graduação em Psicologia do Centro Universitário Academia, na Linha de Pesquisa Processos Organizacionais. Recebido em 21/05/24 e aprovado, após reformulações, em 18/06/24.

<sup>2</sup> Discente do curso de graduação em Psicologia do Centro Universitário Academia (UNIACADEMIA). E-mail: ef.polidoro@gmail.com

<sup>3</sup> Mestre em Psicologia pelo Centro Universitário de Brasília (UnICEUB) e docente do Centro Universitário Academia (UNIACADEMIA). E-mail: vaniaandrade@uniacademia.edu.br

mental health, to reflect on the labor's role through humanity's history, and to discuss how quality of working life and mental health relate. It is a narrative literature review, which studied articles regarding work hours reduction, published on the following databases: Scientific Electronic Library Online, *Periódicos Eletrônicos em Psicologia*, *Biblioteca Virtual em Saúde* and PubMed. The descriptors used were “working time reduction”, “quality of working life” and “occupational health”. Results showed negative effects on laborer's interpersonal relationships, and on mental and physical health, deriving from long work hours. Reducing work hours could diminish these symptoms, therefore being an important action to be considered. Further studies on the topic are recommended, relating it to other variables such as gender and social class.

Keywords: Occupational Stress. Occupational Health. Organizational Psychology. Quality of Life.

## 1 INTRODUÇÃO

O trabalho é a atividade social pela qual o ser humano transforma e interage com a natureza; é uma prática que requer realizar esforço para alcançar um objetivo. Desta forma, o trabalho não está intrinsecamente vinculado a um salário, e práticas como trabalho doméstico e trabalho beneficente também se constituem como modalidades de trabalho (Lhuillier, 2013). Ademais, o trabalho ocupa posição fundamental na vida humana: seu desenvolvimento, ao longo da história da humanidade, aproximou as pessoas umas das outras, facilitando a formação de sociedades (Marx, 1887; Engels, 1934).

A partir da Revolução Industrial, o trabalho exercido pela classe trabalhista perde sua individualidade: a divisão do trabalho e o uso intensivo de máquinas tornaram o trabalho uma prática monótona, que exige apenas as mais simples habilidades. Há pouco espaço para melhorias pessoais, e o trabalho deixa de ser uma atividade que naturalmente dá prazer ao trabalhador. (Marx; Engels, 1969). Consequentemente, a relação existente entre trabalhador e trabalho muda radicalmente: a força de trabalho – as horas trabalhadas – se torna uma mercadoria a ser vendida pelo trabalhador ao capitalista; e o trabalho não é mais percebido pelo trabalhador como parte de sua vida, mas sim como um sacrifício a ser feito para que ele possa sobreviver. O capitalista, por sua vez, busca maximizar a produtividade, o lucro e, para este fim, exige de seus trabalhadores uma alta carga horária de trabalho (Marx, 1935). Contudo, cargas horárias de trabalho prolongadas estão diretamente relacionadas a problemas na saúde física, como doenças cardiovasculares e fadiga, assim como na saúde mental, aumentando o risco de distúrbios do sono, ansiedade,

depressão e suicídio. Quanto maiores são as horas trabalhadas, maiores são estes riscos (Härmä, 2003; Bondagji *et al.*, 2022).

No Brasil, a duração do trabalho assalariado é de 8 horas diárias e 44 horas semanais, sem ser contabilizado o tempo gasto no deslocamento do lar ao trabalho, e do trabalho ao lar. Acrescentando-se o tempo gasto no trabalho da criação de filhos, essa duração alcança 12 horas diárias (Brasil, 2016; Dedecca, 2004).

O ambiente de trabalho é fator de risco para injúrias e adoecimentos físicos. O trabalhador está vulnerável à contração de doenças infecciosas, lesões resultantes de atividade física, problemas respiratórios e cardiovasculares, e a problemas auditivos. Ademais, a saúde psíquica do trabalhador também pode se agravar. O ambiente de trabalho pode intensificar sintomas de depressão, ansiedade, estresse, exaustão emocional e *burnout*; ainda, o *bullying* no ambiente de trabalho também ameaça a integridade da saúde mental do trabalhador (Awaluddin *et al.*, 2023). A redução da carga horária de trabalho pode acarretar benefícios na saúde e qualidade de vida dos trabalhadores, assim como gerar mais empregos (Gomes *et al.*, 2018). Portanto, foi possível questionar se a redução da carga horária de trabalho reduziria também o risco de adoecimentos psíquicos nos trabalhadores, evidenciando ser necessário investigar a possibilidade de realizar tal redução; ademais, este cenário do mercado de trabalho também convida questionamentos referentes à relação entre a redução da jornada de trabalho e melhorias na saúde mental dos trabalhadores.

A divisão de classes, assim como as condições insalubres instaladas em múltiplos ambientes de trabalho, motivaram a elaboração desta pesquisa bibliográfica narrativa, que teve como objetivo geral pesquisar os possíveis benefícios da redução da jornada de trabalho na saúde mental do trabalhador. O estudo também buscou refletir sobre a função do trabalho através da história humana, assim como discutir as relações entre qualidade de vida no trabalho e saúde mental.

Com o objetivo de contextualizar esta pesquisa, foi construído um embasamento teórico a partir da história do trabalho (e, portanto, da divisão de classes). Também foi discutidas relações do homem com o trabalho, e os impactos da jornada de trabalho e da qualidade de vida no trabalho (QVT) nesta relação. Por fim, após a apresentação da pesquisa, foram discutidas as possibilidades de intervenções do psicólogo organizacional, além de ter sido brevemente descrita a história deste ramo de atuação.

Para a elaboração deste estudo, foram realizadas pesquisas nas bases de dados *Scientific Electronic Library Online* (SciELO), Periódicos Eletrônicos em Psicologia (PePSIC), Biblioteca Virtual em Saúde (BVS) e PubMed. Foi priorizado o descritor “redução da jornada de trabalho”, combinando-o com os descritores “qualidade de vida no trabalho” e “saúde ocupacional”. Quando não foram encontrados artigos suficientes com estes descritores, utilizou-se o descritor “jornada de trabalho”, e o processo foi repetido usando descritores equivalentes na língua inglesa (“*work hours reduction*” “*quality of working life*” “*occupational health*” e “*work hours*”); nota-se que a pesquisa na PubMed foi realizada com os descritores em inglês, por tratar-se de uma base de dados estrangeira. Foram selecionados artigos publicados a partir de 2018, em português e em inglês, que descreviam efeitos na saúde mental em função de longas horas de trabalho, e/ou que discutiam a redução da jornada de trabalho.

## **2 HISTÓRIA DO TRABALHO**

Para melhor compreender o conceito de trabalho na atualidade e o surgimento das classes sociais, foi construído um embasamento teórico a partir dos autores Karl Marx, Friedrich Engels, Chirsophe Dejours e Jan Lucassen. Desta forma, este segmento busca apresentar a trajetória histórica do trabalho, para que seja possível compreender seu significado na contemporaneidade.

### **2.1 A PRÉ-HISTÓRIA**

A primeira forma de trabalho exercida pelo ser humano nasce no período paleolítico há setecentos mil anos, na forma de caça e coleta. Neste momento, já é possível perceber a divisão recíproca de trabalho (tal como acontece entre outras espécies de primatas): os indivíduos mais fisicamente aptos ficavam responsáveis pela caça, e os frutos deste trabalho eram divididos entre os demais membros do grupo, que também possuíam seus respectivos trabalhos, como a criação das crianças (Lucassen, 2021).

Com o desenvolvimento de técnicas de agricultura e da domesticação de animais selvagens, o homem conquista uma maior abundância de recursos concentrados em um único lugar; para além das mudanças nas formas de trabalho

exercidas pelo ser humano, esta revolução transforma as relações interpessoais e resulta em uma divisão de trabalho ainda mais explícita. Neste momento, os seres humanos se dividem em grupos familiares que agora vivem em moradias fixas. As formas de trabalho eram delegadas de acordo com o sexo e a idade da pessoa e, assim como outros fatores de suas vidas, obedeciam regras sociais necessárias para a sobrevivência do grupo e para a perpetuação da atividade agrícola (Ghindi; Mormul, 2020; Mazoyer; Roudart, 2009).

Com a progressão da revolução neolítica, a produção de bens ultrapassa o consumo dos grupos, permitindo e tornando necessário seu acúmulo. Os bens acumulados se tornam as primeiras mercadorias, que são trocadas entre comunidades nas primeiras formas de comércio; é nesse momento também em que é possível explorar o trabalho de outras pessoas — isso divide as comunidades, de modo antagônico, entre os artesãos (os trabalhadores) e os comerciantes, que exploram o trabalho dos artesãos sem participar da produção; a partir disso, o modelo da comunidade primitiva começa a se desfazer, dando origem ao escravismo (Ghindi; Mormul, 2020; Netto; Braz, 2006).

Com o desenvolvimento da agricultura, o trabalho se torna mais especializado quando comparado com aquele do período paleolítico. Essa especialização se torna mais evidente com a emergência de cidades e estados, entre os anos 5000-500 a.C.. O aumento da produtividade tornou desnecessário que as pessoas cultivassem seus próprios alimentos, permitindo o surgimento de cidades compostas por diversos artesãos, padres e outros trabalhadores. As modalidades de trabalho deixaram de se limitar à sobrevivência dos grupos, ramificando-se em construtores, barbeiros, músicos, entre outras dezenas de profissões. O trabalho se torna dividido entre homens e mulheres, e entre habitantes de centros urbanos e de zonas rurais. Nasceram, nas cidades Mesopotâmicas, as primeiras formas de divisão de trabalho remunerado — estima-se que os soldados que compunham os exércitos desse período foram os primeiros trabalhadores formalmente assalariados. Doravante, variadas relações de trabalho (de opressão e de cooperação) são desenvolvidas, perseverando até os dias atuais (Lucassen, 2021).

## 2.2 IDADE MÉDIA E RENASCIMENTO

Durante a Idade Média, com o declínio do trabalho escravo, surge e predomina, na Europa Ocidental, o feudalismo — um sistema de governo descentralizado, em que o poder era exercido por senhores aristocratas que detinham poderio político e militar, grandes porções de terra e camponeses (ou vassallos) que dependiam destas terras para garantir sua subsistência. Essa relação entre vassalo e senhor é chamada de vassalagem: o vassalo fornecia seus serviços e lealdade ao seu senhor e, em troca, era recompensado com uma terra denominada “feudo”; todavia, o vassalo não recebia posse total deste feudo — caso o vassalo deixasse de ser leal a seu senhor, ou quando ele falecesse, o feudo retornaria à posse do senhor (Cantor, 2015).

Com o fim da Idade Média e o início do Renascimento e da era das grandes navegações, instalaram-se as práticas mercantilistas e a ascensão da classe burguesa. Em função do mercantilismo, os comerciantes europeus promoveram expedições marítimas para comércio intercontinental e para a colonização e exploração de riquezas destes continentes, o que culminou em um intenso acréscimo de trabalho escravo. As pessoas escravizadas eram mercadorias a serem compradas, vendidas e negociadas. Por terem sua humanidade reduzida à exploração de seu trabalho, os escravos não possuíam os mesmos direitos que seres humanos livres — especialmente os escravos rurais, que não tinham direito à propriedade e à livre locomoção (Monteiro, 2001; Gorender, 2021).

A escravidão é, entre outras coisas, a apropriação da força de trabalho do escravo: da mesma forma que o escravo não é dono dos frutos de seu trabalho, ele também não é dono de seu próprio trabalho. Contrário a um trabalhador livre, o escravo não poderia vender sua força de trabalho a outra pessoa (Franco, 1978).

### 2.3 IDADE MODERNA E CONTEMPORÂNEA

Com a chegada da Revolução Industrial no século XVIII, o trabalho rural deixa de ser a forma predominante de trabalho, e o trabalho escravo mais uma vez entra em declínio. O trabalho autônomo e o trabalho doméstico também reduzem: o trabalho de artesãos e de pequenos proprietários rurais não sobrevive à taxa de produção encontrada nas fábricas e, com o ingresso das mulheres no mercado de trabalho, o tempo para o trabalho doméstico reduziu. O trabalho nas fábricas era cooperativo, pois seu funcionamento dependia de todos os operários; ao mesmo tempo, era

individualista, em função da rígida divisão de trabalho. Os operários trabalhavam sozinhos em prol de um objetivo em comum (Lucassen, 2021; Macmillan, 1896).

Os trabalhadores desse período vendiam sua força de trabalho aos donos de fábricas; estes, por sua vez, determinavam quantas horas deveriam ser trabalhadas, assim como qual a remuneração correspondente. Ainda, assim como em outros momentos na história do trabalho, crianças também compunham a força de trabalho das fábricas, minas e cozinhas. Para a reivindicação de melhores condições de trabalho — redução de jornada de trabalho e ajustes salariais, por exemplo — formaram-se, nos séculos XIX, os sindicatos. Suas ações variavam desde greves até a sabotagem dos meios de produção. Inicialmente, a existência de sindicatos era ilegal; porém, mesmo após sua legalidade, o Estado fez uso de infantaria para tentar combatê-los (Oliveira, 2004; Foster, 2005).

Esse novo modelo de trabalho provocou um aumento exponencial na produtividade. Todavia, isso não provocou, de imediato, melhorias na vida dos trabalhadores. Nos anos iniciais, os salários dos trabalhadores não aumentaram de forma proporcional à produtividade, e as condições precárias de trabalho causaram prejuízos na saúde, no bem-estar e na expectativa de vida do trabalhador. As reações da população à Revolução Industrial variaram entre total aceitação, adaptação e resistência (Lucassen, 2021).

Atualmente, o trabalho pode ser dividido em, no mínimo, três setores: setor primário, responsável pela extração de matéria-prima; setor secundário, responsável por transformar matéria-prima em outros bens por meio de trabalho manual; e setor terciário, que se refere à oferta de serviços (Fisher, 1939).

### **3 RELAÇÕES ENTRE HOMEM, TRABALHO E QUALIDADE DE VIDA**

A descrição do trabalho enquanto atividade humana apresenta múltiplas definições, que diferem de acordo com a disciplina que a define. O trabalho pode ser percebido como uma relação social sustentada pelo salário, como sinônimo de “emprego”, como atividade de produção social, ou, para a psicologia clínica, como o resultado de todas as ações que compõem o ato de trabalhar. Estas ações — o uso de variadas capacidades físicas e mentais — são a manifestação da personalidade do trabalhador. A partir de um olhar clínico, o trabalho é aquilo que o sujeito dá de si para que seu trabalho possa ser concluído (Dejours, 2004).

O trabalho, sendo ele uma atividade desejável ou não ao trabalhador, é uma atividade central para suas vidas. Estima-se que o trabalho, assim como atividades relacionadas a ele (como, por exemplo, transportar-se ao local de trabalho), consomem de 25% a 30% do dia dos trabalhadores; este percentil sobe para 40% quando se refere a donas de casa, e a 50% quando se refere a mães com trabalho assalariado (Lucassen, 2021).

### 3.1 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

A partir do modelo de trabalho inaugurado com a industrialização, foi percebida uma alta incidência de acidentes de trabalho, assim como recorrentes instâncias de adoecimento físico e psíquico; tal contexto permite o início dos estudos a respeito do mal-estar no trabalho. Um alto volume de trabalho distribuído entre poucos funcionários, um esvaziamento no significado do trabalho, e a necessidade de atender altas expectativas são algumas das condições que podem cultivar um mal-estar no trabalho (Antloga *et al.*, 2014).

O trabalho é uma atividade que ocupa posição central na vida do ser humano: mesmo quando o trabalhador não está exercendo sua profissão, as exigências e expectativas do ambiente de trabalho influenciam sua vida pessoal. Em função disso, é necessário que as empresas reconheçam a importância da QVT, uma vez que o bem-estar de funcionários está diretamente relacionado a sua produtividade (Aquino; Fernandes, 2013). Apesar de não haver consenso claro na definição do termo “QVT”, essa expressão está diretamente relacionada a pontos como “[...] saúde física e mental, segurança, relações de trabalho, estresse e formas de evita-lo (*sic*), humanização, entre outros” (Albuquerque *et al.*, 2015, p. 290).

Se o mal-estar no trabalho deixa o trabalhador vulnerável a adoecimentos psicossomáticos, a QVT se mostra essencial para prevenir tais adoecimentos, assim como para a promoção da saúde no ambiente de trabalho (Ferreira, 2015; Antloga *et al.*, 2023). Aspectos que contribuem para uma boa QVT incluem “[...] condições e organização do trabalho, relações socioprofissionais, reconhecimento e crescimento profissional e elo trabalho-vida social” (Antloga *et al.*, 2014, p. 130).

Ferreira (2015), a partir de situações vividas por trabalhadores no ambiente de trabalho, apresenta cinco fatores estruturantes das representações de bem-estar e mal-estar no trabalho: condições de trabalho (arquitetura e arranjo do ambiente de

trabalho, ferramentas disponíveis, mobília, tecnologia, etc), organização do trabalho (metas, volume de trabalho, divisão de trabalho, cultura organizacional, etc), relações socioprofissionais do trabalho (relações com chefias, com colegas de trabalho e com clientes/usuários), reconhecimento e crescimento profissional (ser creditado por suas conquistas, ter perspectiva de desenvolver sua carreira) e elo entre trabalho e vida social (propósito e prazer no trabalho, impactos do trabalho na vida pessoal).

Outro agente relevante para a QVT é a própria jornada de trabalho. Uma jornada mais flexível contribui para uma melhor QVT, uma vez que o custo cognitivo exigido nesta jornada é menor que o da jornada de trabalho convencional. Esta flexibilização da jornada de trabalho também pode proporcionar maior tempo livre aos trabalhadores, facilitando práticas de autocuidado (Carneiro; Ferreira, 2007).

### 3.2 SAÚDE OCUPACIONAL E JORNADA DE TRABALHO

Considerando que sofrimentos psíquicos se manifestam em esferas da vida humana que possuem e produzem significado, é esperado encontrar causas desse sofrimento também no trabalho. Da mesma forma que o ser humano transforma o meio a partir do trabalho, o trabalho transforma o ser humano (Codo, 2002).

O modelo Taylorista de trabalho buscava, através da Organização Científica do Trabalho (OCT), maximizar a produtividade por toda a jornada de trabalho e minimizar o tempo de ócio. Em prol da OCT, este modelo desapropriou o *know-how* do operário-artesão — isso significou remover a inventividade dos trabalhadores, privando-os da liberdade de trabalhar como gostariam, e limitando o trabalho a uma modalidade que não os permite fazer uso de sua criatividade. A hierarquia de cargos, o isolamento dos operários, a supervisão constante do trabalho e, especialmente, o trabalho repetitivo e desprovido de intelectualidade, são fatores que lesam o aparelho psíquico do trabalhador — dentro e fora do ambiente de trabalho (Dejours, 2015).

A perda de controle do homem sobre o trabalho pode acarretar sofrimento mental; concomitantemente, quando o trabalho se torna apenas uma atividade regular, sem inovações e novos aprendizados, ele perde o sentido, resultando também em sofrimento. A hierarquização de cargos igualmente essenciais transforma, para o trabalhador, a importância do trabalho em sua vida, assim como o quão importante ele julga ser seu trabalho para a sociedade, sendo este mais um fator de sofrimento mental. Outro fator de destaque é a forma como relações interpessoais são

afetadas pelo trabalho — seja por alterações na dinâmica familiar do trabalhador, seja pelas novas relações formadas no ambiente de trabalho. Por fim, uma relação afetiva entre trabalhador e trabalho empobrecida pode ameaçar a saúde do trabalhador, pois o trabalho deixa de ser uma fonte de prazer (Codo, 2002).

O bem-estar físico e psíquico do trabalhador também está relacionado à jornada de trabalho. Horas prolongadas de trabalho estão associadas a diversos adoecimentos físicos, declínio da saúde mental, empobrecimento de relações familiares e diminuição de práticas de autocuidado entre trabalhadores. Por sua vez, a redução da carga horária de trabalho permite que os trabalhadores vivam de forma mais saudável, realizando mais exercícios físicos, apresentando maior satisfação com o trabalho, maior qualidade de vida e menos adoecimentos físicos e psíquicos (Ahn, 2015; Moen; Kelly; Hill, 2011; Golden, 2012).

É também essencial mencionar a modalidade de trabalho remoto, disseminada especialmente durante a pandemia de COVID-19. Com a determinação de medidas de distanciamento social, muitas empresas implementaram políticas para que seus empregados pudessem trabalhar em suas respectivas casas. Esta forma de trabalho oferece aos trabalhadores maior flexibilidade quanto ao início do turno, local de trabalho, formas de comunicação e uso de informação. Durante a pandemia de COVID-19, o trabalho remoto esteve associado a maior satisfação no trabalho e, ao mesmo tempo, associado a piora no equilíbrio entre trabalho e vida e no estresse no trabalho (Iwaranto; Novianti; Roz, 2021). Todavia, é importante ressaltar que estes resultados remetem à transição da forma de trabalho tradicional para o trabalho remoto. As empresas e os trabalhadores ainda estavam se adaptando à nova modalidade de trabalho, o que colabora na compreensão das associações negativas com estresse e vida pessoal. A implementação do trabalho remoto em outros períodos de tempo esteve associada a maior produtividade e à diminuição de conflitos familiares em função do trabalho, de níveis de estresse e da rotatividade de funcionários (Kossek; Lautsch; Eaton, 2006; Fonner; Roloff, 2010; Amanda; Kaplan; Vega, 2014).

Em função de uma suposta correlação entre horas trabalhadas e produtividade, muitas empresas apresentam resistência em reduzir a jornada de trabalho — mesmo que isso beneficiasse a saúde de seus trabalhadores. A maioria das reduções da jornada de trabalho foram resultantes de legislações e convenções coletivas de trabalho, e não de uma decisão das empresas. Mesmo com a imposição destas

reduções, foi possível estabelecer formas de organização do trabalho mais produtivas que, por sua vez, compensam os custos resultantes da redução da jornada de trabalho, além de reduzir despesas relacionadas à insatisfação dos trabalhadores e a acidentes no trabalho. Ademais, esta redução é uma política que gera empregos e diminui a rotatividade de funcionários (Bosch, 2000; Moen; Kelly; Hill, 2011; Golden, 2011).

Para que seja possível realizar a redução de horas trabalhadas, é necessária a manutenção ou acréscimo da produtividade (ou, alternativamente, renegociações de salários) para compensar esta redução. Ademais, o país em que seria implementada esta política deve apresentar disponibilidade de mão de obra para suprir as horas reduzidas. Uma jornada de trabalho mais flexível provocaria um aumento na mão de obra disponível – especialmente entre as mulheres – ao mesmo tempo em que pode ser um estímulo para inovação nas modalidades de trabalho (Bosch; Lehndorff, 2001). Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), o Brasil apresentou uma taxa de desemprego de 7,4% no 4º trimestre de 2023, o que equivale a 8,1 milhões de pessoas (IBGE, 2023). Enquanto isso não indica de forma definitiva que o Brasil está preparado para uma redução imediata na jornada de trabalho, percebe-se que o atual mercado de trabalho não está sendo suficiente para acomodar todos os brasileiros.

#### **4 JORNADA DE TRABALHO, REDUÇÃO DE HORAS TRABALHADAS E SAÚDE MENTAL**

Por meio de busca nas bases de dados previamente mencionadas, foram encontrados 122 artigos publicados a partir de 2018, dos quais foram selecionados 30 artigos com base nos títulos e após a exclusão de artigos duplicados. Destes 30 artigos, 11 foram selecionados após a leitura dos resumos.

Identificou-se que jornadas de trabalho prolongadas estão associadas a um rebaixamento na qualidade de vida, fadiga física, prejuízo no exercício das funções de trabalho (Jaradat *et al.*, 2022), estresse emocional – e, portanto, Síndrome de *Burnout* –, maior risco de acidentes ocupacionais (Costa, B.; Costa, S.; Cintra, 2018; Garcia *et al.*, 2019; Brito, 2020) e maior índice de uso abusivo de álcool (Martinez; Latorre; Fischer, 2022). Tais jornadas extensas também estão associadas a prejuízos

no sono, ansiedade e depressão (Jaradat *et al.*, 2022), a transtornos mentais comuns e a rebaixamento na qualidade do sono (Oliveira; Carlotto, 2020).

Quando os trabalhadores não possuem controle sobre sua jornada de trabalho, eles se encontram em maior risco de adoecimentos decorrentes de estresse e de desorganização em suas vidas pessoais, não conseguindo reservar tempo para lazer e autocuidado (Costa, B.; Costa, S.; Cintra, 2018; Kim *et al.*, 2023).

Verificou-se que as jornadas de trabalho são maiores para as mulheres quando se considera também o trabalho doméstico. Longas jornadas de trabalho limitam o tempo destinado ao lazer (Medeiros; Aguiar; Barham, 2020); tornam as mulheres mais vulneráveis que os homens à fadiga, Síndrome de *Burnout*, depressão e estresse, e causando prejuízos ao desempenho no trabalho (tanto doméstico quanto profissional) e às relações interpessoais e familiares. Jornadas prolongadas de trabalho também podem afetar negativamente os filhos dos trabalhadores, especialmente para aqueles que trabalham durante a noite (Deus; Schmitz; Vieira, 2021).

Horas prolongadas de trabalho foram associadas à Síndrome de *Burnout* que, por sua vez, pode estar relacionada a trabalhadores reduzindo suas próprias horas de trabalho, além da redução de engajamento no trabalho e aumento na taxa de absentismo (Jung *et al.*, 2023).

Alguns autores defenderam a flexibilização da jornada de trabalho como uma política organizacional que promoveria melhorias no bem-estar dos trabalhadores, facilitaria a conciliação entre a vida pessoal e profissional destes, resultaria em melhorias na saúde física e mental destes, e aumentaria a sua produtividade e satisfação no trabalho (Medeiros; Aguiar; Barham, 2020; Kim *et al.*, 2023). Em um estudo, foi evidenciado que a redução da jornada de trabalho melhorou a qualidade do sono dos trabalhadores, além de ter reduzido as taxas de depressão, ansiedade e tabagismo, melhorando a qualidade de vida de modo geral (Jaradat *et al.*, 2022). Outro estudo associou a redução da jornada de trabalho a diminuição de acidentes ocupacionais, aumento da produtividade e de práticas de autocuidado, melhores relações conjugais, e menores taxas de obesidade (Kim *et al.*, 2023).

Em contrapartida, Tessarini Junior e Saltorato (2022) apontam que, por mais evidentes que sejam os benefícios da redução da jornada de trabalho, deve-se ter cautela, pois esta redução pode ser utilizada como mecanismo de controle dos trabalhadores, resultando em exigências de trabalho mais intensas e diminuição de benefícios trabalhistas.

## 5 PSICOLOGIA E SAÚDE NO TRABALHO

A psicologia industrial e organizacional do trabalho é o ramo da psicologia que tem como objetivos aumentar o bem-estar dos trabalhadores e sua produtividade, tendo o sujeito como enfoque. As responsabilidades deste ramo incluem o desenvolvimento de programas de treinamento e de incentivo, formação de grupos de trabalhadores, ergonomia, pesquisa de clima organizacional, a análise da motivação e satisfação dos trabalhadores, a prevenção de riscos no trabalho e a promoção da saúde do trabalhador e de suas famílias. Trata-se de um ramo crucial na psicologia, considerando o protagonismo assumido pelo trabalho na vida humana (Aamodt, 2010; Tetrick; Quick, 2002).

Este ramo da psicologia tem origem em meados dos anos 1900, momento caracterizado por forças culturais como a Primeira Guerra Mundial, os avanços científicos e industriais, a consolidação do capitalismo, o crescimento urbano e a ética protestante vigente. Naquele momento, este ramo da psicologia atendia às demandas empresariais, como eficiência, produtividade e redução de custos no trabalho; o trabalhador ainda não era o foco desta psicologia (Koppes; Pickren, 2014).

Uma especialidade derivante deste ramo é a psicologia da saúde organizacional, que teve origem em 1990, ao ser percebida a necessidade da atuação de psicólogos em prol do desenvolvimento de ambientes de trabalho mais saudáveis. Esta necessidade se tornou evidente porque as práticas de saúde do trabalhador não eram capazes de reduzir riscos psicossociais no trabalho (Houdmont; Leka, 2010). Um ambiente de trabalho saudável é aquele que permite que seus trabalhadores usem seus talentos e habilidades para alcançarem alta satisfação e bem-estar, assim como performance – é também um ambiente no qual os trabalhadores têm perspectiva de crescimento e são valorizados por seu trabalho (Quick *et al.*, 1997).

A atuação do psicólogo no contexto da saúde organizacional deve atingir todos os trabalhadores: por meio de intervenções que podem afetá-los (mesmo aqueles colaboradores que não se encontram em risco de adoecimento), objetivando a prevenção; de intervenções aplicadas em grupos de risco; e de intervenções focadas nos trabalhadores que sofreram algum prejuízo, físico ou mental, em sua saúde – estas últimas normalmente ocorrem de forma individual, mas também podem ser realizadas em grupo. É importante ressaltar, contudo, que são preferíveis

intervenções que atingem todos os membros da organização, uma vez que é o método mais eficiente para a prevenção de adoecimentos. Um exemplo de intervenção é a implementação de uma cultura organizacional mais saudável, resultando em menor estresse entre os trabalhadores (Tetrick; Quick, 2002).

## **6 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A partir desta revisão bibliográfica, foi possível perceber uma relação entre jornadas de trabalho prolongadas e prejuízos à condição biopsicossocial dos trabalhadores. Tais prejuízos, combinados à insatisfação dos trabalhadores em relação a quantidade de horas trabalhadas, possivelmente indica uma necessidade da redução da jornada de trabalho, que, por sua vez, pode trazer benefícios à saúde do trabalhador e a suas relações interpessoais.

Também foi possível notar que os impactos na relação entre indivíduo e trabalho também podem ser influenciados pelo gênero do trabalhador, sendo este um fator que não foi inicialmente previsto. Esta observação provoca o questionamento do papel das psicologias em todas as suas formas (incluindo a clínica), e o cuidado que deve ser tomado para não desassociar a saúde mental de fatores políticos e sociais.

É essencial mencionar que este estudo possui determinadas limitações: a ausência de outros critérios de exclusão para a seleção dos artigos pode ter resultado na exclusão de artigos relevantes ao tema estudado; não houve delimitação de nacionalidade ou classe trabalhadora, provocando resultados referentes a um grupo altamente heterogêneo; e as bases de dados consultadas podem ter causado um enviesamento parcial dos resultados para a vivência de profissionais da área de saúde.

Apesar destas limitações, constata-se que a literatura acadêmica aponta para uma relação negativa entre saúde e longas jornadas de trabalho, e uma relação positiva com a diminuição desta jornada. Mostram-se necessários mais estudos sobre o tema, podendo ser explorados os diferentes efeitos de horas extensas de trabalho de acordo com outras variáveis pouco investigadas neste estudo, como gênero, raça, classe social, trabalho exercido, turno trabalhado, formas de transporte, e trabalho à distância. São importantes também estudos que investiguem a função das empresas na saúde mental do trabalhador e na QVT, assim como as ações e políticas que elas devem promover no ambiente de trabalho.

## REFERÊNCIAS

- AAMODT, M. G. Introduction to I/O Psychology. *In*: AAMODT, M. G. **Industrial/Organizational Psychology: An Applied Approach**. Belmont: Cengage Learning, 2010. p. 1-32.
- AHN, T. Reduction of Working Time: Does It Lead to a Healthy Lifestyle? **Health Economics**, *Online*, v. 25, n. 8, p. 969-983, 14 maio 2015. DOI: <https://doi.org/10.1002/hec.3198>. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/hec.3198>. Acesso em: 29 out. 2023.
- ALBUQUERQUE, V.; FERREIRA, M. C.; ANTLOGA, C.; MAIA, M. Representações de qualidade de vida no trabalho em uma agência reguladora brasileira. **Rev. Subj.**, Fortaleza, v. 15, n. 2, p. 287-301, ago. 2015. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2359-07692015000200012](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2359-07692015000200012). Acesso em: 24 mar. 2024.
- AMANDA, A. J.; KAPLAN, S. A.; VEGA, R. P. The impact of telework on emotional experience: When, and for whom, does telework improve daily affective well-being? **European Journal of Work and Organizational Psychology**, *Online*, v. 24, n. 6, p. 882-897. DOI: <https://doi.org/10.1080/1359432X.2014.966086>. Disponível em: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/1359432X.2014.966086>. Acesso em: 8 jun. 2024.
- ANTLOGA, C. S.; PINHEIRO, I.; MAIA, M.; LIMA, H. K. B. Mal-estar no trabalho: representações de trabalhadores de um órgão público de pesquisa. **Rev. Subj.**, Fortaleza, v. 14, n. 1, p. 126-140, abr. 2014. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2359-07692014000100012](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2359-07692014000100012). Acesso em: 24 mar. 2024.
- ANTLOGA, C.; SARMET, M.; CARMO, M. M. do; ALBUQUERQUE, V.; ANDRADE, P.; COTTONE, P. F. Quality of Work Life: Comparative Analysis Between two Public Workers Groups. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, *Online*, v. 39, p. e39502, 2023. DOI: <https://doi.org/10.1590/0102.3772e39502.en>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ptp/a/gq6qBP3JnNtyyjTGY9gb6Zr>. Acesso em: 24 mar. 2024.
- AQUINO, A. de S.; FERNANDES, A. C. P. Qualidade de vida no trabalho. **Journal of the Health Sciences Institute**, *Online*, v. 31, n. 1, p. 53-58, 2013. Disponível em: <https://repositorio.unip.br/journal-of-the-health-sciences-institute-revista-do-instituto-de-ciencias-da-saude/qualidade-de-vida-no-trabalho>. Acesso em: 24 mar. 2023.
- AWALUDDIN, S. M.; MAHJOM, M.; LIM, K. K.; SHAWALUDDIN, N. S.; LAH, T. M. A. T. Occupational Disease and Injury in Malaysia: A Thematic Review of Literature from 2016 to 2021. **Journal of Environmental and Public Health**, *Online*, v. 2023, p. 1-32, 2023. DOI: <https://doi.org/10.1155/2023/1798434>. Disponível em: <https://www.hindawi.com/journals/jep/2023/1798434>. Acesso em: 05 nov. 2023.
- BONDAGJI, D.; FAKEERH, M. ALWAFI, H.; KHAN, A. A. The Effects of Long Working Hours on Mental Health Among Resident Physicians in Saudi Arabia.

**Psychology Research and Behavior Management**, *Online*, v. 15, p. 1545-1557, 20 jun. 2022. DOI: <https://doi.org/10.2147/PRBM.S370642>. Disponível em: <https://www.dovepress.com/the-effects-of-long-working-hours-on-mental-health-among-resident-phys-peer-reviewed-fulltext-article-PRBM>. Acesso em: 17 set. 2023.

BOSCH, G. Working time reductions, employment consequences and lessons from Europe: defusing a quasi-religious controversy. *In*: GOLDEN, L.; FIGART, D. M. **Working Time: International trends, theory and policy perspectives**. Abingdon: Routledge, 2000. p. 177-195.

BOSCH, G.; LEHNDORFF, S. Working-time reductions and employment: experiences in Europe and economic policy recommendations. **Cambridge Journal of Economics**, Cambridge, v. 25, n. 2, p. 209-243, mar. 2001. Disponível em: <https://www.jstor.org/stable/23599605>. Acesso em: 21 abr. 2024.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 2016. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm). Acesso em: 5 nov. 2023.

BRITO, S. de A. **Avaliação da Qualidade de Vida Dos Enfermeiros Diagnosticados com a COVID-19: Retratos da Pandemia no Brasil (2020)**. 2022. 108 p. Dissertação (Mestrado em Enfermagem Fundamental)-Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto/USP, Ribeirão Preto, 2022.

CANTOR, N. F. Culture and Society in the First Europe. *In*: CANTOR, N. F. **Civilization of the Middle Ages**. [S.l.]: Harper Perennial, 2015, p. 209-231.

CARNEIRO, T. L.; FERREIRA, M. C. Redução de jornada melhora a qualidade de vida no trabalho?: A experiência de uma organização pública brasileira. **Rev. Psicol., Organ. Trab.**, Florianópolis, v. 7, n. 1, p. 131-157, jun. 2007. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1984-66572007000100007](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572007000100007). Acesso em: 15 abr. 2024.

CODO, W. Um Diagnóstico Integrado do Trabalho com Ênfase em Saúde Mental. *In*: JACQUES, M. G; CODO, W. (Org). **Saúde Mental & Trabalho: Leituras**. Petrópolis: Vozes, 2002, p. 173-190.

COSTA, B. S.; COSTA, S. de S.; CINTRA, C. L. D. Os possíveis impactos da reforma da legislação trabalhista na saúde do trabalhador. **Revista Brasileira de Medicina no Trabalho**, *Online*, v. 16, n. 1, p. 109-117, 7 fev. 2018. DOI: <https://doi.org/10.5327/Z1679443520180097>. Disponível em: <http://www.rbmt.org.br/details/301/pt-BR/os-possiveis-impactos-da-reforma-da-legislacao-trabalhista-na-saude-do-trabalhador>. Acesso em: 28 abr. 2024.

DEDECCA, C. S. Tempo, Trabalho e Gênero. *In*: COSTA, A. A.; OLIVEIRA, E. M.; SOARES, M. E. B. L. V. **Reconfiguração das relações de gênero no trabalho**. 1. ed. São Paulo: Central Única dos Trabalhadores, 2004, p. 21-52.

DEJOURS, C. Subjetividade, trabalho e ação. **Produção**, *Online*, v. 14, n. 3, p. 27-34, set. 2004. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0103-65132004000300004>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/prod/a/V76xtc8NmkqdWHd6sh7Jsmq>. Acesso em: 30 set. 2023.

DEJOURS, C. Que sofrimento? *In*: DEJOURS, C. **A Loucura do Trabalho**. 6. ed. Tradução Ana Isabel Paraguay *et al.* São Paulo: Cortez, 2015. p. 61-80.

DEUS, M. D. de.; SCHMITZ, M. E. de S.; VIEIRA, M. L. Família, gênero e jornada de trabalho: uma revisão sistemática de literatura. **Gerais, Revista Interinstitucional de Psicologia**, Belo Horizonte, v. 14, n. 1, p. 1-28, abr. 2021. DOI: <https://doi.org/10.36298/gerais202114e15805>. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1983-82202021000100009](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1983-82202021000100009). Acesso em: 29 abr. 2024.

ENGELS, F. **The Part Played by Labour in the Transition from Ape to Man**. Tradução Clemens Dutt. Moscou: Progress Publishers, 1934. 15 p.

FERREIRA, M. C.. Ergonomia da Atividade aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho: lugar, importância e contribuição da Análise Ergonômica do Trabalho (AET). **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, *Online*, v. 40, n. 131, p. 18-29, jan. 2015. DOI: <https://doi.org/10.1590/0303-7657000074413>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/hmsYKLkRbgPsmLwLZk3KDMB>. Acesso em: 24 mar. 2024.

FISHER, Allan G. B. Production, Primary, Secondary and Tertiary. **Economic Record**, *Online*, v.15, n.1, p.24-38, 1939. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1475-4932.1939.tb01015.x>. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1475-4932.1939.tb01015.x>. Acesso em: 24 mar. 2024.

FONNER, K. L.; ROLOFF, M. E. Why Teleworkers are More Satisfied with Their Jobs than are Office-Based Workers: When Less Contact is Beneficial. **Journal of Applied Communication**, *Online*, v. 38, n. 4, p. 336-361. DOI: <https://doi.org/10.1080/00909882.2010.513998>. Disponível em: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/00909882.2010.513998>. Acesso em: 8 jun. 2024.

FOSTER, J. Labour and State Power. *In*: FOSTER, J. **Class Struggle and the Industrial Revolution**. [S.l.]: Taylor & Francis e-Library, 2005. p. 45-49.

FRANCO, M. S. C. Organização social do trabalho no período colonial. **Discurso**, *Online*, n. 8, p. 1-45, 1978. DOI: <https://doi.org/10.11606/issn.2318-8863.discurso.1978.37832>. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/discurso/article/view/37832>. Acesso em: 16 out. 2023.

GARCIA, A. L.; EMERICH, T. B.; SALAROLI, L. B.; CAVACA, A. G.; SANTOS NETO, E. T. dos. Estresse ocupacional na mídia impressa: uma perspectiva de Christophe Dejours. **Trabalho, Educação e Saúde**, Rio de Janeiro, v. 18, n. 1, p. e0023570, 15 ago. 2019. DOI: <https://doi.org/10.1590/1981-7746-sol00235>.

Disponível em: <https://www.scielo.br/j/tes/a/8wDJy5ZpCQLZmLtZpTh9q5v>. Acesso em: 29 abr. 2024.

GHIDINI, R.; MORMUL, N. J.. Revolução agrícola neolítica e o surgimento do Estado classista: breve construção histórica. **Revista de Ciências do Estado**, Belo Horizonte, v. 5, n. 1, p. 1-20, 22 jun. 2020. DOI: <https://doi.org/10.35699/2525-8036.2020.19725>. Disponível em: <https://periodicos.ufmg.br/index.php/revce/article/view/e19725>. Acesso em: 10 out. 2023.

GOLDEN, L. **The effects of working time on productivity firm performance: a research synthesis paper**. Genebra: Conditions of Work and Employment Series, n. 33, p. 1-34, 20 set. 2012. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=2149325>. Acesso em: 29 ago. 2023.

GOMES, M. R.; SOUZA, S. C. I.; FERREIRA, C. R.; NASCIMENTO, S. P. Redução na Jornada de Trabalho e o Impacto no Emprego Brasileiro. **Revista Ciências do Trabalho**, *Online*, n. 10, p. 1-23, 27 abr. 2018. Disponível em: <https://rct.dieese.org.br/index.php/rct/article/view/156>. Acesso em: 5 nov. 2023.

GORENDER, J. A Categoria Escravidão. *In*: GORENDER, J. **O Escravismo Colonial**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2021, p. 60-87.

HÄRMÄ, M. Are long workhours a health risk? **Scandinavian Journal of Work, Environment & Health**, *Online*, v. 29, n. 3, p. 167-169, jun. 2003. DOI: <https://doi.org/10.5271/sjweh.719>. Disponível em: <https://www.sjweh.fi/article/719>. Acesso em: 15 set. 2023.

HOUDMONT, J.; LEKTA, S. An Introduction to Occupational Health Psychology. *In*: LEKTA, S.; HOUDMONT, J. **Occupational Health Psychology**. Sussex Ocidental: Blackwell Publishing, 2010, p. 1-30.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua**. Brasília, DF: IBGE, 2023. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html>. Acesso em: 24 abr. 2024.

IWARANTO, D. W.; NOVIANTI, K. R.; ROZ, K. Work from Home: Measuring Satisfaction between Work-Life Balance and Work Stress [...]. **Economics**, Basel, v. 9, n. 6, p. 96. DOI: <https://doi.org/10.3390/economies9030096>. Disponível em: <https://www.mdpi.com/2227-7099/9/3/96>. Acesso em: 8 jun. 2024.

JARADAT, R.; LAHLOUH, A.; ALDABBOUR, B.; SAADEH, A.; MUSTAFA, M. The Impact of Duty Hour Limits on Sleep Quality of Resident: A Cross-sectional Study. **Oman Medical Journal**, *Online*, v. 37, n. 4, p. e403, 17 fev. 2023. DOI: <https://doi.org/10.5001/omj.2022.78>. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/35915758/>. Acesso em: 29 abr. 2024.

JUNG, F.; BODENIECK, E.; BLECKWEEN, M.; HUSSENOEDER, F.; LUPPA, M.; RIEDEL-HELLER, S. Burnout, work engagement and work hours – how physicians'

decision to work less is associated with work-related factors. **BMC Health Services Research**, *Online*, v. 23, n. 157, p. 1-8. DOI: <https://doi.org/10.1186/s12913-023-09161-9>. Disponível em: <https://bmchealthservres.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12913-023-09161-9>. Acesso em: 29 abr. 2024.

KIM, J. H.; LEE, H. M.; CHEON, H.; KO, H. Differential impacts of reduced worktime on work-life balance in Korea. **Plos One**, *Online*, v. 18, n. 11, p. e0294247, 16 nov. 2023. DOI: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0294247>. Disponível em: <https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0294247>. Acesso em: 29 abr. 2024.

KOSSEK, E. E.; KAUTSCH; B. A.; EATON, S. C. Telecommuting, control, and boundary management: Correlates of policy use and practice, job control, and work-family effectiveness. **Journal of Vocational Behavior**, *Online*, v. 68, n. 2, p. 347-367. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.07.002>. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0001879105000898>. Acesso em: 8 jun. 2024.

KOPPEL, L. L.; PICKREN, W. Industrial and Organizational Psychology: An Evolving Science and Practice. *In*: KOPPEL, L. L. **Historical Perspectives in Industrial and Organizational Psychology**. Nova Iorque: Psychology Press, 2014. p. 3-36.

LHUILIER, D. Trabalho. **Psicologia & Sociedade**, v. 25, n. 3, p. 483-492, 2013.

LUCASSEN, J. **The Story of Work: A New History of Humankind**. New Haven: Yale University Press, 2021. 524 p.

MACMILLAN, P. Factory system. *In*: MACMILLAN, P. **Dictionary of Political Economy**. Londres: Macmillan press limited, 1896. v. 2, p. 9-12

MARTINEZ, M. C.; LATORRE, M. do R. D. de O.; FISCHER, F. M. Fatores associados ao consumo abusivo de álcool em profissionais de enfermagem no estado de São Paulo, Brasil. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 47, p. epedi1. DOI: <https://doi.org/10.1590/2317-6369/01322pt2022v47epedi1>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/w6BRyt9RWzHGtXkh9QyCFxG>. Acesso em: 19 abr. 2024.

MARX, K. Commodities. *IN*: MARX, K. **Capital: A Critique of Political Economy**. 4.ed. Tradução Samuel Moore e Edward Aveling. Moscou: Progress Publishers, 1887. v. 1, p. 26-58.

MARX, K. **Wage Labour and Capital**. 3.ed. Nova Iorque: Political & Rights Issues & Social Movements, 1935. 48 p.

MARX, K.; ENGELS, F. Manifesto of the Communist Party. *In*: MARX, K.; ENGELS, F. **Marx/Engels Selected Works**. Tradução Samuel Moore e Frederick Engels. Moscou: Progress Publishers, 1969. v. 1, p. 98-137.

MAZOYER, M.; ROUDART, L. A Revolução Agrícola Neolítica. *In*: MAZOYER, M.; ROUDART, L. **História das agriculturas no mundo**. Tradução Cláudia Felícia Falluh Balduino Ferreira. São Paulo: UNESP, 2009, p. 97-128.

MEDEIROS, T. J.; AGUIAR, J.; BARHAM, E. J. Envolvimento no Trabalho e na Família: Estudo de Caso com Mães Trabalhadoras na Função Pública. **Pensando Famílias**, Porto Alegre, v. 24, n. 2, p. 147-160, dez. 2020. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1679-494X2020000200012](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-494X2020000200012). Acesso em: 29 abr. 2024.

MOEN, P.; KELLY, E. L.; HILL, R. Does Enhancing Work-Time Control and Flexibility Reduce Turnover? A Naturally Occurring Experiment. **Social Problems**, *Online*, v. 58, n. 1, p. 69-98, fev. 2011. DOI: <https://doi.org/10.1525/sp.2011.58.1.69>. Disponível em: <https://academic.oup.com/socpro/article-abstract/58/1/69/1690197>. Acesso em: 29 out. 2023.

MONTEIRO, N. M. As Grandes Navegações e o Descobrimento do Brasil. **Revista da Escola Superior de Guerra**, *Online*, n. 40, p. 188-209, 2001. DOI: <https://doi.org/10.47240/revistadaesg.v0i40.530>. Disponível em: <https://revista.esg.br/index.php/revistadaesg/article/view/530>. Acesso em: 15 out. 2023.

NETTO, B.; BRAZ, M. Categorias da (crítica da) Economia Política. *In*: NETTO, B.; BRAZ, M. **Economia política: uma introdução crítica**. São Paulo: Cortez, 2006. v. 1, p. 54-77.

OLIVEIRA, E. M. Transformações no mundo do trabalho, da revolução industrial aos nossos dias. **Caminhos de Geografia**, Uberlândia, v. 5, n. 11, p. 84-96, 2004. DOI: <https://doi.org/10.14393/RCG51115327>. Disponível em: <https://seer.ufu.br/index.php/caminhosdegeografia/article/view/15327>. Acesso em: 16 out. 2023.

OLIVEIRA, M. E. T. de.; CARLOTTO, M. S. Fatores Associados aos Transtornos Mentais Comuns em Caminhoneiros. **Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações**, São Leopoldo, v. 36, p. e3653, 23 nov. 2018. DOI: <https://doi.org/10.1590/0102.3772e3653>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ptp/a/VymK8mw7JF76KfkzHzkSfKK>. Acesso em: 29 abr. 2024.

QUICK, J. C.; CAMARA, W. J.; HURRELL, J. J., JOHNSON, J. V.; PIOTRKOWSKI, C. S.; SAUTER, S. L.; SPIELBERGER, C. D. (1997). Introduction and historical overview. **Journal of Occupational Health Psychology**, *Online*, v. 2, n. 1, p. 3-6. DOI: <https://doi.org/10.1037/1076-8998.2.1.3>. Disponível em: <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/1076-8998.2.1.3>. Acesso em: 12 abr. 2024.

TESSARINI JUNIOR, G.; SALTORATO, P. Redução da Jornada de Trabalho como Instrumento Político, de Gestão e de Controle. **Revista Organizações & Sociedade**, Salvador, v. 29, n. 103, p. 740-765. DOI: <https://doi.org/10.1590/1984-92302022v29n0035PT>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/osoc/a/hjTJCfpg3f7dgxrQRfcgJfS>. Acesso em: 29 abr. 2024.

TETRICK, L. E.; QUICK, J. C. Prevention at Work: Public Health in Occupational Settings. *In*: QUICK, J. C.; TETRICK, L. E. **Handbook of Occupational Health Psychology**. Washington, DC: American Psychological Association, 2002, p. 3-17.