



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ**  
**CENTRO DE HUMANIDADES**  
**DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA**  
**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA**

**CARLOS VICTOR LEAL ADERALDO**

**TELETRABALHO, TEMPORALIDADES E ESPACIALIDADES: PRODUÇÃO DE  
SUBJETIVIDADES DOS TELETRABALHADORES**

**FORTALEZA**

**2023**

CARLOS VICTOR LEAL ADERALDO

TELETRABALHO, TEMPORALIDADES E ESPACIALIDADES: PRODUÇÃO DE  
SUBJETIVIDADES DOS TELETRABALHADORES

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal do Ceará, como requisito parcial à obtenção do título de Doutor em Psicologia. Área de concentração: Processos Psicossociais e Vulnerabilidades Sociais.

Orientador: Prof. Dr. Cássio Adriano Braz de Aquino

FORTALEZA

2023

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação  
Universidade Federal do Ceará  
Sistema de Bibliotecas  
Gerada automaticamente pelo módulo Catalog, mediante os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

---

Alt Aderaldo, Carlos Victor Leal.  
Teletrabalho, temporalidades e espacialidades : produção de subjetividades dos teletrabalhadores /  
Carlos Victor Leal Aderaldo. – 2023.  
149 f. : il. color.

Tese (doutorado) – Universidade Federal do Ceará, Centro de Humanidades, Programa de Pós-Graduação  
em Psicologia, Fortaleza, 2023.  
Orientação: Prof. Dr. Cassio Adriano Braz de Aquino.

1. Teletrabalho . 2. Tempo-espço social. 3. Precarização. 4. Neoliberalismo. I. Título.

CDD 150

CARLOS VICTOR LEAL ADERALDO

TELETRABALHO, TEMPORALIDADES E ESPACIALIDADES: PRODUÇÃO DE  
SUBJETIVIDADES DOS TELETRABALHADORES

Tese ou Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal do Ceará, como requisito parcial à obtenção do título de Doutor em Psicologia. Área de concentração: Processos Psicossociais e Vulnerabilidades Sociais.

Aprovada em: 10/02/2023.

---

Prof. Dr. Cássio Adriano Braz de Aquino (orientador)  
Universidade Federal do Ceará (UFC)

---

Profa. Dra. Renata Guimarães de Carvalho  
Universidade Federal do Ceará (UFC/Sobral)

---

Profa. Dra. Fernanda Spanier Amador  
Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFGRS)

---

Prof. Dr. Guilherme Elias da Silva  
Universidade Estadual de Maringá (UEM)

---

Profa. Dra. Regina Heloisa Maciel  
Universidade de Fortaleza (UNIFOR)

A todos os teletrabalhadores que  
contribuíram com suas experiências direta ou  
indiretamente para essa tese.

## **AGRADECIMENTOS**

Essa tese é fruto do trabalho de um grupo de pessoas que me acompanharam durante a jornada do doutorado. Sou grato por cada contribuição realizada.

À Deus, por me iluminar e me guiar em todos os momentos da minha vida, sejam eles bons ou ruins.

Ao Prof. Orientador Cássio Adriano Braz de Aquino, pelo suporte e compreensão durante os anos do doutorado;

Aos professores da banca, que contribuíram com sugestões e questionamentos essenciais para a tese, acompanhando o trabalho desde a qualificação;

À minha esposa, Clarissa Campos Castelo Branco Aderaldo, que foi companheira amorosa e acolhedora diante dos desafios enfrentados nesse caminho;

Aos meus outros familiares, especialmente ao irmão, Igor Leal Aderaldo, que me inspirou a pesquisar sobre o teletrabalho sob a ótica da psicologia social e do trabalho;

Às professoras e amigas Mariana Aguiar Alcântara de Brito e Marselle Fernandes Fontenelle por me apoiarem diretamente com diálogos e experiências desde o processo seletivo até a conclusão da tese;

Ao Ítalo Emanuel Pinheiro de Lima, colega e amigo do doutorado que tirou dúvidas e compartilhou autores, ideias e dificuldades vivenciadas;

Aos meus amigos, que conversavam e perguntavam sobre o tema, levantando reflexões importantes para a escrita da tese, além de proporcionarem muitos momentos de lazer e descontração que foram necessários para a finalização do processo;

Aos meus alunos, que sempre foram a principal inspiração para meu aperfeiçoamento acadêmico. Vocês me ensinam todos os dias nas trocas da sala de aula.

À todos vocês meu eterno agradecimento! Essa tese é nossa!

## **Tempo perdido – Legião Urbana**

Todos os dias quando acordo  
Não tenho mais  
O tempo que passou  
Mas tenho muito tempo  
Temos todo o tempo do mundo

Todos os dias  
Antes de dormir  
Lembro e esqueço  
Como foi o dia  
Sempre em frente  
Não temos tempo a perder

Nosso suor sagrado  
É bem mais belo  
Que esse sangue amargo  
E tão sério  
E selvagem! Selvagem!  
Selvagem!

Veja o sol  
Dessa manhã tão cinza  
A tempestade que chega  
É da cor dos teus olhos  
Castanhos

Então me abraça forte  
E diz mais uma vez  
Que já estamos  
Distantes de tudo  
Temos nosso próprio tempo  
Temos nosso próprio tempo  
Temos nosso próprio tempo

Não tenho medo do escuro  
Mas deixe as luzes  
Acesas agora  
O que foi escondido  
É o que se escondeu  
E o que foi prometido  
Ninguém prometeu  
Nem foi tempo perdido  
Somos tão jovens

Tão jovens! Tão jovens!

## RESUMO

O teletrabalho emergiu como modalidade laboral na década de 1970, nos EUA, com os profissionais de Tecnologia da Informação - TI e se tornou abrangente para outros países e categorias profissionais principalmente a partir da pandemia COVID-19. Configuram-se como teletrabalho as atividades laborais que utilizam Tecnologias de Informação e Comunicação e que são realizadas de forma remota em relação aos espaços físicos organizacionais. Não obstante o discurso neoliberal da modernização existente, na flexibilidade e na autonomia garantidas por essa modalidade, tem-se processos de precarização laboral experienciados por esses profissionais, que são invisibilizados pelas vantagens descritas no teletrabalho. Além disso, questões como tempo e espaço social sofrem mutações devido ao contexto social, econômico e político em que o teletrabalho está inserido, provocando modificações nas experiências de temporalidade-espacialidade dos teletrabalhadores. Assim, este trabalho teve como objetivo compreender como os efeitos das transformações de tempo e espaço experimentadas no contexto neoliberal repercutem na atividade laboral dos teletrabalhadores. Trata-se de uma pesquisa qualitativa que utilizou como métodos de coleta a entrevista em profundidade com 9 teletrabalhadores, a imersão no campo a partir da observação participante e o uso do diário de campo. Para a análise dos dados, foi escolhida a Análise Sociológica do Discurso (ASD), que consiste em contextualizar o lugar da produção de fala dos participantes, considerando o cenário social, econômico e político no qual estão inseridos. O referencial teórico empreendido foi obtido em perspectivas críticas oriundas da psicologia social e do trabalho, filosofia, sociologia, história, geografia humana e direito, assim como referenciais que sustentaram narrativas positivadas do teletrabalho, tais como administração, cartilhas sobre teletrabalho, informações disseminadas socialmente em associações, *blogs* etc. Obteve-se como resultados que o teletrabalho, na forma como ocorre na atualidade, promove precarização dos direitos e garantias dos teletrabalhadores, pois a) ao flexibilizar tempo-espaço sociais, acaba repercutindo em outras atividades privadas, de lazer ou de descanso; b) transforma valores pessoais na subsunção destes ao neoliberalismo, especialmente no que se refere ao empreendedorismo de si, à flexibilidade e à autonomia; c) isola e fragiliza as relações sociais no trabalho, promovendo sofrimento psíquico e enfraquecendo mobilizações para melhoria das condições laborais; d) oculta as dificuldades oriundas desta modalidade, tendo em vista os ideais de modernização e garantia de emprego, principalmente na ampliação ocorrida durante/após o período pandêmico. A partir dos resultados obtidos, considera-se que o

teletrabalho é apresentado à sociedade e aos teletrabalhadores como um processo de modernização de trabalho, ganho de flexibilidade e de autonomia, mas que carrega uma série de precariedades que não é claramente contemplada e respondida, reverberando nas experiências de temporalidade-espacialidade dos teletrabalhadores. Essas precariedades se configuram como uma nova metamorfose laboral, mantendo semelhanças com outros processos precários mobilizados por uma lógica neoliberal flexível.

**Palavras-chave:** teletrabalho; tempo-espço social; precarização; neoliberalismo.

## ABSTRACT

Telecommuting emerged as a work modality in the 1970s, in the USA, with Information Technology - IT professionals and became encompassing for other countries and professional categories mainly from the COVID-19 pandemic. Work activities that use Information and Communication Technologies and that are carried out remotely in relation to organizational physical spaces are configured as telework. Despite the neoliberal discourse of existing modernization, in the flexibility and autonomy guaranteed by this modality, there are processes of precarious work experienced by these professionals, who are made invisible by the advantages described in telecommuting. In addition, issues such as time and social space suffer mutations due to the social, economic and political context in which telework is inserted, causing changes in the experiences of temporality-spatiality of teleworkers. Thus, this work aimed to understand how the effects of the transformations of time and space experienced in the neoliberal context have repercussions on the work activity of teleworkers. This is a qualitative research that used in-depth interviews with 9 teleworkers, immersion in the field based on participant observation and the use of a field diary as data collection methods. For data analysis, the Sociological Discourse Analysis (ASD) was chosen, which consists of contextualizing the place of speech production of the participants, considering the social, economic and political scenario in which they are inserted. The theoretical framework undertaken was obtained from critical perspectives arising from social and work psychology, philosophy, sociology, history, human geography and law, as well as references that supported positive narratives of telework, such as administration, booklets on telework, information disseminated socially in associations, blogs, etc. It was obtained as a result that telework, in the way it occurs today, promotes precariousness of the rights and guarantees of teleworkers, because a) by making social time and space more flexible, it ends up having repercussions on other private activities, leisure or rest; b) transforms personal values into subsuming them under neoliberalism, especially with regard to self-entrepreneurship, flexibility and autonomy; c) isolates and weakens social relations at work, promoting psychic suffering and weakening efforts to improve working conditions; d) hides the difficulties arising from this modality, in view of the ideals of modernization and job security, mainly in the expansion that occurred during/after the pandemic period. From the results obtained, it is considered that telework is presented to society and teleworkers as a process of work modernization, gain of flexibility and autonomy, but that it carries a series of precariousness that is not clearly contemplated and answered, reverberating in the experiences of

temporality-spatiality of teleworkers. These precarious conditions are configured as a new labor metamorphosis, maintaining similarities with other precarious processes mobilized by a flexible neoliberal logic.

**Keywords:** telecommuting; social time-space; precariousness; neoliberalism.

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>12</b>
<b>1.1</b>	<b>Problema de pesquisa e marco teórico.....</b>	<b>17</b>
<b>1.1.1</b>	<b><i>Psicologia Social e do Trabalho .....</i></b>	<b>18</b>
<b>1.1.2</b>	<b><i>Estudos sociais do tempo e do espaço .....</i></b>	<b>23</b>
<b>1.2</b>	<b>Objetivos.....</b>	<b>35</b>
<b>1.2.2</b>	<b><i>Objetivo geral.....</i></b>	<b>35</b>
<b>1.2.3</b>	<b><i>Objetivos específicos .....</i></b>	<b>35</b>
<b>2</b>	<b>TELETRABALHO.....</b>	<b>36</b>
<b>2.1</b>	<b>Conceituando o(s) teletrabalho(s) .....</b>	<b>36</b>
<b>2.2</b>	<b>Precarização, Precariedade e Teletrabalho.....</b>	<b>46</b>
<b>2.3</b>	<b>Narrativas sociais sobre o teletrabalho.....</b>	<b>56</b>
<b>3</b>	<b>NEOLIBERALISMO E TELETRABALHO NO CONTEXTO DA PANDEMIA COVID-19.....</b>	<b>60</b>
<b>3.1</b>	<b>Do liberalismo econômico ao projeto e práticas neoliberais.....</b>	<b>60</b>
<b>3.2</b>	<b>Teletrabalho no Brasil e pandemia COVID-19 .....</b>	<b>66</b>
<b>4</b>	<b>PERCURSO METODOLÓGICO.....</b>	<b>79</b>
<b>5</b>	<b>ANÁLISE DOS DADOS .....</b>	<b>90</b>
<b>5.1</b>	<b>Tempos-espços sociais no teletrabalho .....</b>	<b>93</b>
<b>5.2</b>	<b>Flexibilidade, intensificação e autocontrole .....</b>	<b>106</b>
<b>5.3</b>	<b>Relações sociais e isolamento social .....</b>	<b>112</b>
<b>5.4</b>	<b>Teletrabalho e pandemia.....</b>	<b>122</b>
<b>6</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>129</b>
	<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>136</b>
	<b>APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA</b>	<b>145</b>
	<b>APÊNDICE B – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO .....</b>	<b>146</b>

## 1 INTRODUÇÃO

A noção de tempo é abordada por diversos campos do saber, tais como filosofia, religião, física, sociologia, entre outros. No campo das ciências sociais, o tempo é organizado a partir das atividades e fenômenos predominantes em uma cultura e, tendo isso em vista, o trabalho se destaca como atividade social central na organização da vida dos indivíduos na modernidade (AQUINO, 2007; BERNAL, 2010).

A modernidade trouxe profundas transformações dos indivíduos na sociedade. Paralelo ao discurso de trabalho produtivo e trabalho improdutivo na idade moderna (SMITH, 1988), tem-se a organização do tempo dos indivíduos a partir do labor. A criação da jornada de trabalho e o surgimento dos relógios nas fábricas delimitavam esse tempo que prioritariamente era destinado ao trabalho, organizando o tempo social dos trabalhadores (CHANLAT, 1996; AQUINO, 2009). A maximização da produtividade a partir de modelos tayloristas e fordistas ditavam para o trabalhador o modo e com qual intensidade o trabalho deveria ser realizado. Consequentemente, os aspectos para a precarização do trabalho se estabeleciam rapidamente nesse período histórico: remuneração insuficiente, orientação da sociedade para o trabalho, valor percebido pelo indivíduo através da ocupação ou não do seu tempo. Ter tempo livre é considerado abominável, pois demonstra, para o indivíduo e para a sociedade, que ele não é produtivo ou útil (ANTUNES, 2010). Por outro lado, o trabalho, para além das questões econômicas, possui valor de coesão social e reconhecimento da cidadania, principalmente na modernidade, dando caráter de centralidade e prevalência de uma ética do trabalho (AQUINO et al., 2014).

Reivindicações no séc. XX sobre o tempo de trabalho tiveram mudanças na extensa jornada de trabalho estabelecida durante a Revolução Industrial. Paralelo ao modelo de bem-estar social do modelo econômico keynesiano, sindicatos e convenções coletivas buscavam reduzir a jornada na busca de direitos e condições mais favoráveis ao trabalhador (AQUINO, 2007).

Por outro lado, a noção de bem-estar social atrelado ao tempo de trabalho possibilitou uma outra configuração que beneficiasse mecanismos de dominação diferenciados. Influenciado pelo avanço tecnológico, o modelo de trabalho iniciado no período industrial demandou tempo do assalariado para consumir os novos produtos e serviços que surgiam. Assim, os aparentes direitos conquistados na redução da jornada de trabalho reconfiguraram a organização social que se preparava não só para o trabalho, mas também para o consumo. A extensa jornada é diminuída para que se tenha tempo livre, que

passa a ser mercantilizado no neoliberalismo na forma de novos produtos e serviços a serem consumidos pelo assalariado (AQUINO, 2007).

A partir disso, tem-se, durante o séc. XX, a reconfiguração do trabalho industrial. No entanto, o trabalho permanece como instituição central da organização social na contemporaneidade, ainda que diversificado nas suas morfologias (ANTUNES, 2014). Assim, o tempo livre e a flexibilização trouxeram configurações multifacetadas das sociedades neoliberais, tais como trabalho parcial, contrato por tempos definidos e reparto do trabalho (AQUINO, 2007).

Enquanto na modernidade o trabalho era dotado de uma dimensão objetiva no período de industrialização a partir da jornada pré-definida, na contemporaneidade, com as mudanças na noção de tempo durante o séc. XX, o trabalho se reconfigura ganhando importância para uma nova forma de produção de subjetividade do trabalhador. Essa dimensão não pode ser reduzida ao seu valor econômico, pois a organização da sociedade em relação ao consumo transforma o modo como o indivíduo se relaciona com a temporalidade e com o trabalho, compondo a subjetividade (AQUINO et al., 2013).

Nesse cenário de flexibilizações e novas configurações, surge também o teletrabalho, que no Brasil ficou mais conhecido como *homeoffice*, ainda que o *homeoffice* seja só uma das formas de teletrabalho (MESSENGER, 2019). O teletrabalho é definido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) como aquele “efetuado distante dos escritórios centrais ou das oficinas de produção” e no qual os trabalhadores “mantêm-se conectados com alguns de seus colegas por meio das novas tecnologias” (ADERALDO; ADERALDO; LIMA, 2017). Tal desenho da atividade laboral se desdobra em desterritorialização dos espaços tradicionais do trabalho, principalmente no setor de serviços. Além disso, Grisci e Cardoso (2014) ressaltam que essa modalidade, juntamente com o avanço tecnológico, ampliou o uso das capacidades dos trabalhadores em prol da organização.

Paralelamente, pode-se pensar na multiplicidade de práticas de dominação em relação aos teletrabalhadores: primeiramente, pelos mecanismos de reterritorialização do controle dos trabalhadores, que passam a ocorrer de forma remota; além disso, pode-se pensar nas práticas discursivas de dominação, pois são disseminadas ideias de que estes seriam diferentes por serem mais confiáveis, mais flexíveis, autônomos, entre outros (COSTA, 2013). Desse modo, as organizações transferiram ao indivíduo o custo subjetivo de lidar com essa flexibilidade que lhe foi confiada pela organização, uma vez que a competitividade e o individualismo afirmados durante o séc. XX imprimiram ao trabalhador a responsabilidade pelos sucessos e fracassos no trabalho (NARDI, 2006). Em vista disso, a flexibilização das

fronteiras do trabalho e da vida pessoal e a mobilização subjetiva surgem como recursos para autogestão e eficácia esperadas pela organização (HOLANDA et al., 2014), ainda que existam custos subjetivos ao teletrabalhador (COSTA, 2013).

O discurso da flexibilidade no contexto do trabalho se apresenta de forma sedutora tanto para as empresas quanto para os trabalhadores: para as empresas, tem-se a ideia de aumento da produtividade, redução de custos e otimização de recursos; para os trabalhadores, tem-se a ideia de maior autonomia, maior controle sobre outras esferas de vida, entre outros (AQUINO et al., 2014). A flexibilidade de horários e a suposta autonomia dos trabalhadores foram transformadas em flexibilização dos ritmos de vida em função da produtividade nas organizações de trabalho, flexibilização dos direitos dos trabalhadores, do local e das condições de trabalho, dos postos de trabalho, dos tempos de descanso ou “tempos mortos” em função da economia de mercado (DAL ROSSO, 2017). Desse modo, o que se observa é que a flexibilização acentua o cenário de precarização do trabalho com reduções significativas de direitos para os trabalhadores.

Concomitante à flexibilização, observa-se o isolamento do profissional e o enfraquecimento dos laços sociais do trabalhador para mobilizações coletivas (ROHM; LOPES, 2015). A realização das atividades de trabalho em casa ou em locais apartados dos locais contíguos à produção traz o afastamento do teletrabalhador do espaço de interação social das organizações (COSTA, 2013), assim como o aliena dos coletivos de trabalho que são importantes na construção da subjetividade e da identidade.

Permeados pelos discursos de entrega e das competências individuais e organizacionais, muitos teletrabalhadores introjetam ideais contemporâneos de serem “empreendedores de si”, em que é necessário se superarem, se dedicarem e se desenvolverem diante das necessidades da organização (COSTA, 2013). Nesse sentido, muitos trabalhadores, isolados na atividade que exercem, ainda que perpassados pelo discurso de maior autonomia e de maior prazer nas atividades, debilitam a capacidade de se organizarem coletivamente ou mesmo de refletir sobre o contexto social e econômico em que atuam.

O contexto dos teletrabalhadores é perpassado por várias especificidades. Algumas organizações criam estratégias de gestão das subjetividades, a partir do discurso empreendedor e da autonomia, ainda que essa prática interfira em outras dimensões da vida do trabalhador (GAULEJAC, 2007; COSTA, 2013). O discurso organizacional de trabalhadores ideais, que se dedicam e priorizam o trabalho em detrimento de outras dimensões, promove a naturalização da flexibilização do espaço-tempo privado que se intensifica na modalidade de teletrabalho, invisibilizando as dificuldades que surgem nesses

contextos de trabalho. Adicional de horas extras, jornada de trabalho, carga de trabalho são algumas das questões que não são explicitadas por lei no teletrabalho, mesmo que se afirme que o teletrabalho possui os mesmos direitos do trabalho presencial (BRASIL, 2011; BRASIL, 2017).

A falta de clareza na legislação também percorre as condições de trabalho. A responsabilidade por essas condições na realização das atividades não é descrita de forma clara, cabendo negociação entre empregador e empregado sobre o cuidado com essas condições (BRASIL, 2017). Materiais e equipamentos, segurança no trabalho e acidentes de trabalho ficam subentendidas nas entrelinhas da legislação nacional, cabendo “bom senso” do empregador e empregado nessas negociações, oportunizando a delegação da responsabilidade dessas questões para o empregado (FINCATO; ANDRADE, 2018).

Somadas aos pontos destacados, as relações socioprofissionais ocorrem, majoritariamente, de modo remoto. Elementos interacionais presenciais passam a ser substituídos por interações tecnológicas, que configuram formatos totalmente distintos ao se pensar a dimensão social do trabalho. O modo como esses teletrabalhadores se percebem ou se constituem como coletivo não está claro na literatura publicada até então, mas, nas conversas informais realizadas pelo pesquisador - antes mesmo da pandemia -, destacam uma percepção de isolamento social. Esse elemento será explorado nas entrevistas.

O tema desta tese está relacionado aos processos de temporalidades, espacialidades e atividade dos teletrabalhadores. Considera-se pertinente esse tema diante das mudanças vivenciadas no mundo laboral e da aprovação da reforma trabalhista, em 14 de julho 2017, pelo Decreto-lei 5.452 (BRASIL, 2017), que amplia a vulnerabilidade social dos trabalhadores, haja vista a fragilização das redes de apoio e dos laços sociais (CASTEL, 1997), assim como as novas formas de organização de trabalho como processos de precarização (LIMA; BARROS; AQUINO, 2012). Esses aspectos só podem ser compreendidos considerando uma análise histórica nacional, analisando o modo como o país tem tratado e fragilizado os vínculos de trabalho (AQUINO et al., 2014).

Além disso, a pandemia da COVID-19, vivenciada a partir de 2020, impactaria radicalmente o mundo e as diversas relações de trabalho, ampliando exponencialmente a modalidade de teletrabalho para as categorias profissionais. Não só as atividades formais sofreram transformações, tais como as de professores, pesquisadores, advogados, administradores, quanto também os trabalhadores informais, que foram ainda mais marginalizados. A fragilidade na falta de políticas de seguridade social, econômica, assim

como a falta de amparo jurídico dos trabalhadores informais, foram escancaradas na pandemia vivenciada, principalmente no Brasil.

No contexto de empregos formais, muitos foram metamorfoseados em teletrabalho, exigindo rápida e imprevista adaptação dos trabalhadores presenciais para esse modelo de trabalho (BRIDI, 2020; PRAUN, 2020; DRUCK; SILVA; 2021). O preparo e as adequações necessárias para o teletrabalho ficaram a cargo dos empregados, que precisaram, da noite para o dia, tornarem-se teletrabalhadores. Em outras palavras, milhões de brasileiros tiveram que: buscar um local em casa para trabalhar; encontrar recursos estruturais e tecnológicos para continuarem com as atividades; manejar as condições de trabalho para evitar adoecimentos físicos e mentais; lidar com as tensões, tempo e comportamentos esperados do trabalho no espaço de casa; flexibilizar o tempo privado para atender às demandas organizacionais, ampliando a jornada; reduzir tempos sociais destinados ao descanso, ao lazer e ao tempo livre; lidar com a dificuldade em se desconectar das mensagens de trabalho, tendo em vista a prerrogativa da disponibilidade do teletrabalhador 24 horas por dia e 7 dias por semana, entre outras questões.

Embora não se saiba o que vai ocorrer com o mundo do trabalho após a pandemia, entende-se que houve uma ampliação de teletrabalho no Brasil e no mundo, haja vista o discurso sobre as vantagens dessa modalidade de trabalho e as maximizações da produtividade e redução de custos derivadas dessas modificações (BRIDI, 2020; BRIDI; VAZQUEZ, 2021; CONEGLIAN; SILVA, 2020; PRAUN, 2020; DRUCK, 2021). Tendo em vista essas questões, há o atravessamento da dimensão temporal e da nova espacialidade experimentada. As consequências dessa ampliação são incertas, mas, ao compreender a centralidade do trabalho na produção de subjetividade (COUTINHO; BERNARDO; SATO, 2017), torna-se fundamental perceber como isso ocorre no teletrabalho.

Pesquisas foram publicadas relacionando essas categorias ao papel do trabalho na subjetividade (NARDI, 2006; CLOT, 2007, 2010; BENDASSOLLI, 2011a), ao tempo social e trabalho (AQUINO, 2007), às transformações nos modelos produtivos na atualidade (NAVARRO; PADILHA, 2007), à reestruturação de temporalidade laboral dos profissionais de turismo (AQUINO, 2009), à flexibilização e à intensificação como fenômenos de precarização (LIMA; BARROS; AQUINO, 2012), às metamorfoses do trabalho diante das diversas temporalidades (MARTINS et al., 2012), aos processos de naturalização do discurso de autogestão com teletrabalhadores e os impactos na vida pessoal (COSTA, 2013; DAHLSTROM, 2013; GRISCI; CARDOSO, 2014), à precariedade do trabalho de professores substitutos nas universidades federais (AQUINO et al., 2014), ao fenômeno da

terceirização no Brasil (AQUINO et al., 2016), entre outros. A investigação de temporalidade, espacialidades e trabalho para teletrabalhadores estaria, portanto, correlacionada aos temas de interesse pesquisados.

### **1.1 Problema de pesquisa e marco teórico**

A partir das questões apresentadas, o problema de pesquisa poderia ser configurado a partir da seguinte indagação: “Compreender como os efeitos das transformações de tempo e espaço experimentadas no contexto neoliberal repercutem na atividade laboral dos teletrabalhadores?”

Para a construção dos aspectos teóricos e de análise da tese, a pesquisa desenvolvida se baseou em dois eixos teórico-epistemológicos: psicologia social e do trabalho (DEJOURS, 2007; BENDASSOLLI, 2011a; AQUINO et al., 2016; COUTINHO; BERNARDO; SATO, 2017), ancorada na vertente sociológica, política e crítica, guardando afinidades com a sociologia do trabalho (SENNETT, 1997; NARDI, 2006; ANTUNES, 2010; LIMA; BARROS; AQUINO, 2012; ANTUNES, 2014; ANTUNES, 2018; DAL ROSSO, 2017); e, estudos sociais do espaço e tempo (MUNNÉ, 1980; SUE, 1995; PRONOVOST, 1996; AQUINO, 2003; SANTOS, 2006; EWALD; GONÇALVES; BRAVO, 2008; ROSA, 2019).

A Psicologia Social e do Trabalho (PST) fornece subsídios para compreensão das transformações no mundo do trabalho, processos de flexibilização e precarização do trabalho, novas configurações de trabalho, reestruturação produtiva, entre outras, sempre tendo por foco a atividade e o olhar do próprio trabalhador, sendo essas leituras fundamentais para entender o contexto do teletrabalho.

Além disso, o teletrabalho modifica e é modificado nas estruturas espaço-temporais e público-privadas do trabalhador, demandando leituras dos estudos sociais sobre tempo e do espaço que possam amparar discussões e dados construídos no campo. A apreensão do tempo-espaço como categorias sociais amplia a perspectiva de análise das experiências de temporalidades e espacialidades no teletrabalho.

Ambas as bases teórico-epistemológicas serão brevemente discutidas a seguir para posterior aprofundamento.

### ***1.1.1 Psicologia Social e do Trabalho***

A Psicologia Social e do Trabalho, ao abordar as questões relacionadas ao trabalho, adentra um campo já constituído de aspectos históricos, sociais, políticos e econômicos, pois ele antecede o surgimento da psicologia. O recorte teórico-metodológico da psicologia pode ser entendido por duas vias: a) constitutiva, que herda os estudos e significados atribuídos sobre o trabalho; b) reconstitutiva, que contribui para criação de novos significados e valores sobre esse campo de estudo (BENDASSOLLI, 2011a). Cabe ressaltar que a divisão em duas vias é didática, pois ambas se vinculam dialeticamente.

Pode-se entender o trabalho como uma modificação que o homem opera no meio, buscando atender necessidades individuais e coletivas, e que o transforma a partir dessa atividade, ratificando a premissa marxiana (LIMA; BARROS; AQUINO, 2012). Nesse sentido, tem um papel de exercício de cidadania e de reconhecimento social, visto como possibilidade, dado que ele é estruturante para a subjetividade do indivíduo e, como consequência dele, o ser humano se torna um ser social (NARDI, 2006; CLOT, 2010). No entanto, o trabalho pode adoecer, levando ao colapso do psiquismo e do corpo do trabalhador (NAVARRO; PADILHA, 2007).

É importante destacar que o trabalho deve ser contextualizado historicamente, pois a organização da sociedade nos diversos períodos trouxe conotações diferentes a ele, o que remete à compreensão de tempo e de trabalho a partir de uma perspectiva dialética, pois são determinantes e determinados pelos diferentes momentos históricos (NARDI, 2006). Nas civilizações antigas, antes da propriedade privada e da organização das atividades por classes ou castas, o trabalho era regido por uma temporalidade *Kairós* (tempo subjetivo para apreensão de si), em que os indivíduos partilhavam as diversas atividades que tinham a mesma importância para aquelas civilizações. O tempo dedicado à preparação do alimento era tão importante quanto o trabalho na terra e a educação dos filhos (MARTINS et al., 2012). Foi a partir da marginalização do trabalho manual durante a antiguidade que foram construídas as bases para a percepção dessa atividade como algo abominável e degradante, que deveria ser realizada por escravos, reconhecida como uma degeneração da própria condição humana (BERNAL, 2010; ALBORNOZ, 2012; MARTINS et al., 2012).

Posteriormente, a separação do trabalho em *labor*, *poiésis* e *práxis* na Grécia Antiga trouxe modificações significativas na sociedade (ALBORNOZ, 2012). Enquanto o *labor* deveria ser executado por escravos, a *poiésis* e a *práxis*, que representavam

respectivamente produções artísticas e exercício da democracia em praças públicas, eram exclusivas dos cidadãos atenienses (ALBORNOZ, 2012).

Na modernidade, a jornada de trabalho demarca uma temporalidade regida por *Kronos*, cujo tempo é matematizado, fragmentado, cronometrado e racionalizado, tendo em vista a venda desse tempo como possibilidade de trabalho alienado para a sobrevivência (CHANLAT, 1996; MARTINS et al., 2012). Os modelos de produção tayloristas e fordistas mecanizaram o processo de trabalho, reduzindo tempos de descanso e de pausa – considerados tempos mortos, intensificando a produção e disciplinando o trabalhador diante das necessidades econômicas (NARDI, 2006; NAVARRO; PADILHA, 2007; LIMA; BARROS; AQUINO, 2012). A intensidade do trabalho passa a ser vivenciada na atividade do indivíduo ou do grupo do qual ele faz parte, visto que em um mesmo período de tempo ele precisa completar um nível de produção mais complexo, em termos de uso de energia e capacidades para realizá-lo, assim como precisa entregar mais resultados esperados pela organização (LIMA; BARROS; AQUINO, 2012).

Os métodos disciplinares tayloristas e fordistas marcam o modo como o indivíduo estabelece a relação com a subjetividade e o trabalho, direcionando o lugar em que este é mais útil na busca da maximização da produtividade (NARDI, 2006). É nesse contexto social e econômico que se encontram indivíduos que sofrem com o excesso do trabalho, como também os que sofrem com a falta dele, considerando a reestruturação produtiva, vivenciada nos séculos XX e XXI, de intensificação das atividades e de aumento do desemprego e do subemprego (NAVARRO; PADILHA, 2007; AQUINO et al., 2016).

O modelo toyotista apresenta novas formas de organização do trabalho a partir da tecnologia, que passa a exigir não só a força do trabalhador, mas também sua inteligência. Paralelamente, o toyotismo traz a ideia de produção enxuta no *just in time*, que preconiza maior produtividade, menos desperdício e menor quantidade de trabalhadores nas fábricas – características que proporcionam um cenário de intensificação do trabalho (LIMA; BARROS; AQUINO, 2012).

No Brasil, os vínculos de trabalho tradicionalmente eram fragilizados a partir da informalidade, do trabalho parcial, trabalho temporário, entre outras modalidades que surgiram (AQUINO et al., 2014). Paralelo a esse cenário de informalidade, existe um contexto de marketing positivo da flexibilidade do trabalhador em modelos de autogestão (COSTA, 2013), mas que tem como prerrogativa diminuição dos custos do empresariado com o trabalhador em detrimento dos direitos conquistados através do emprego. O horário de tempo integral é substituído gradativamente por horários de tempos parciais. O modelo

*flextempo*, adotado em 1960, na Alemanha, se tornou globalizado e envolveu não só a redução da carga horária dos trabalhadores, mas também redução de postos de trabalho, redução de direitos trabalhistas conquistados, redução dos tempos e dos dias de descanso (DAL ROSSO, 2017).

As supostas vantagens anunciadas ao trabalhador são relacionadas ao maior controle sobre o próprio tempo, maior autonomia no trabalho, possibilidade de crescimento e de aprendizado. Todavia, na prática, o que se observa é a intensificação dos diversos cenários de precariedade laborais (LIMA; BARROS; AQUINO, 2012). Vale ressaltar que a precariedade do teletrabalho no contexto atual, que se refere ao fenômeno dessa modalidade de trabalho, que se desenvolve em condições de menor proteção ao trabalhador por falta de regulamentações claras de como ele deve ocorrer, só pode ser entendida ao se estudar os processos de precarização do trabalho, pois esta refere ao processo historicamente desenvolvido na sociedade neoliberal (LIMA; BARROS; AQUINO, 2012)

Cenários de precariedade em diversas conjunturas podem ser percebidos em pesquisas no Brasil. Em um estudo realizado no setor de turismo, a flexibilização da jornada de trabalho impactou também os tempos sociais do trabalhador, que encontrou dificuldades de coordenar outras atividades, tais como tarefas domésticas ou escolares. Nesse estudo, discursos relacionados à preocupação de viver do turismo diziam respeito à noção de temporalidades atravessadas pelo trabalho, descritas como tempos residuais da atividade laboral para desenvolvimento pessoal e relacionamentos íntimos (AQUINO, 2009). Em outro estudo sobre precariedade, a estrutura que permite o ingresso de professores substitutos nas universidades traz um desmantelamento da proposta de desenvolvimento desses profissionais, pois a carreira, a remuneração e os demais direitos são tratados de forma distinta dos outros regimes de trabalho docente. Além disso, esse regime, que era para ser considerado caso excepcional, acabou se tornando regra em algumas universidades públicas no país (AQUINO et al., 2014), enfatizando como as novas morfologias do trabalho no Brasil, sob o jugo de novos modelos de gestão, carregam a precariedade disfarçada de benefícios que são inexistentes para o trabalhador, corroborando com o aperfeiçoamento dos modelos toyotistas de produção (NAVARRO; PADILHA, 2007; ANTUNES, 2014; OLTRAMARI; PAULA; FERRAZ, 2014).

Lima, Barros e Aquino (2012, p. 100) ressaltam que “a flexibilização pode ser entendida como fenômeno que marca a precarização laboral”. Os avanços tecnológicos e a instabilidade vivenciados nos sécs. XX e XXI deterioraram ainda mais não só o trabalho em si, mas as relações construídas a partir dele, ampliando a vulnerabilidade social e os processos

de adoecimento (CASTEL, 1997; SENNETT, 1999). A flexibilidade exigida nas organizações por meio da constante adaptação do trabalhador às demandas laborais fica a cargo do indivíduo. Se ele não se adaptou é porque foi incompetente e não conseguiu acompanhar o que lhe foi exigido. Além disso, as tecnologias de exploração do trabalhador foram se desenvolvendo com o uso de nomenclaturas tais como desempenho, produtividade e qualidade. Tais nomenclaturas acirraram o individualismo e a concorrência no ambiente de trabalho, resultando no enfraquecimento dos laços sociais desenvolvidos pelos indivíduos no próprio trabalho, dado que as atividades à distância e as relações de curto prazo foram priorizadas em detrimento da estabilidade, da saúde e de outras necessidades subjetivas dos trabalhadores (CASTEL, 1997; SENNETT, 1999).

A partir do que foi discutido, pode-se entender como os modelos de gestão contemporâneos aperfeiçoaram processos de exploração do trabalhador (ANTUNES, 2014), assim como a naturalização do discurso economicista como banalização do mal (DEJOURS, 2007). Exigências de capacidades mais complexas e maior qualificação dos trabalhadores foram atreladas à diminuição das fronteiras do tempo de trabalho e do não-trabalho com uso de tecnologias em prol da produtividade e do trabalho imaterial (POCHMANN, 2012). As atualizações nessas tecnologias e a suposta qualidade de vida no trabalho surgem a partir de modelos de gestão por competências ou de qualidade total, mas, em seu bojo, trazem características tayloristas/fordistas modernizadas. A participação dos lucros e resultados (PLR), o assédio moral e o medo do desemprego foram usados como discursos de gestão, ameaçando o trabalhador que não apresenta o desempenho esperado nas organizações ou que não se adequa às exigências que lhe são feitas (ANTUNES, 2014).

Tem-se supostas transformações nos modelos de gestão mudando nomenclatura dos trabalhadores (subordinado->funcionário->colaborador->parceiro), entretanto, em termos objetivos, ainda se percebe o indivíduo à mercê das demandas e dos ditames da empresa. As formas sutis de controle pela gestão de pessoas, impulsionadas por produções no campo da psicologia organizacional, interferem e aperfeiçoam o discurso que os trabalhadores naturalizam para submeter sua vida pessoal às necessidades da organização (DEJOURS, 2007; OLTRAMARI; PAULA; FERRAZ, 2014).

No sentido de desconstruir os discursos de produtividade que priorizam a organização, a psicologia social e do trabalho faz um corte epistemológico em relação à psicologia organizacional, pois destaca questões de psicopatologias do trabalho, relações de precarização nas organizações, identidade e trabalho, entre outros. A psicologia social do trabalho (PST) destaca, entre outras questões, o trabalho informal e considera que o trabalho

é categoria central na organização social, histórica, política e econômica das sociedades, sendo fundamental entender as transformações que ele vem sofrendo para compreender as precariedades produzidas nos diversos contextos laborais. Desse modo, a PST possui abordagem crítica e busca analisar as relações de trabalho que “restringem as ações das pessoas, constroem seus modos de ser e limitam suas condições de vida” (COUTINHO; BERNARDO; SATO, 2017, p. 14).

Influenciada, principalmente, por disciplinas em campos afins, tais como ciências políticas, história, sociologia e antropologia, a PST se aproxima de uma perspectiva de psicologia social sociológica, buscando compreender os impactos das metamorfoses sociais do trabalho nas vidas dos trabalhadores. Para tanto, a PST posiciona suas reflexões e produções em uma perspectiva de contradiscurso organizacional, rompendo com as produções e práticas da psicologia organizacional (COUTINHO; BERNARDO; SATO, 2017), que focam, majoritariamente, no comportamento organizacional e gestão de pessoas.

Os primeiros estudos conduzidos em PST foram em grandes indústrias, na década de 1980. A diferença de tais pesquisas para aquelas tradicionalmente realizadas no Brasil é que, em vez de buscar entender a perspectiva da organização sobre o trabalho para o aumento da produtividade, o foco dado é a perspectiva dos trabalhadores, enfatizando a percepção que eles têm sobre as condições e contextos experienciados por eles. Por isso, pode-se dizer que as denúncias dos trabalhadores sobre as precariedades no trabalho funcionam como um contradiscurso organizacional, e essa é uma das principais contribuições do eixo epistemológico da PST. Além disso, ela considera as contribuições teórico-metodológicas no campo da saúde do trabalhador (COUTINHO; BERNARDO; SATO, 2017), assim como da sociologia do trabalho.

Ao examinar, por exemplo, a flexibilidade como motor para a precarização do trabalho, Antunes (2018), Aquino (2009), Bridi e Vazquez (2021), Carvalho et al. (2020), Dal Rosso (2017), Druck (2021), Praun (2016) e Silva (2021) destacam cenários de precariedade diversificados nos múltiplos contextos mundiais. Análises sobre o aumento do desemprego dos jovens, a vulnerabilidade do trabalho dos idosos, os processos de exclusões sociais e econômicas das mulheres no mercado de trabalho, o avanço tecnológico e os diversos impactos aos trabalhadores, incluindo a substituição deles por máquinas, os movimentos sindicais e as reformas trabalhistas no Brasil, são alguns dos temas abordados.

As contribuições realizadas por esses e outros autores abordados na tese, especialmente no que se refere à reestruturação produtiva, à intensificação do trabalho e ao avanço tecnológico e uso das TICs como ferramentas de trabalho, vão ao encontro da nossa

proposta, auxiliando a análise de dados. Como fenômeno que tende a sofrer mudanças de tempo e de espaço, o teletrabalho é diretamente afetado por essas transformações no mundo do trabalho ao mesmo em que o afeta, ressaltando o caráter dialético no teletrabalho.

Destaca-se que essa modalidade laboral existia antes da pandemia, constituindo-se o foco dessa pesquisa. Não obstante a escolha do objeto que antecede a pandemia, ela atravessou e potencializou o teletrabalho, catalisando características que já se delineavam no horizonte temporal dessa modalidade.

A partir da COVID-19, essa modalidade laboral foi amplamente e irrestritamente empregada para as diversas atividades profissionais, ampliando cenários de precariedade para outras categorias, como se os processos produtivos pudessem ser totalmente virtualizados sem a necessidade da presencialidade para a execução das atividades (PRAUN, 2020; SILVA, 2021; DRUCK, 2021). O avanço tecnológico amplia e provoca transformações no teletrabalho (MESSENGER, 2019), além de transformar as relações de tempo e de espaço do trabalhador. A prerrogativa de ganho de tempo e da valorização da tecnologia para facilitação do trabalho, tais como acelerar produção, reduzir custos de transporte e redução de custos fixos com os escritórios das empresas, esconde consequências ainda não previstas, principalmente na fragilização das fronteiras espaço-temporais públicas e privadas do trabalhador. O trabalho passa a transbordar os espaços físicos e a jornada de trabalho acordados entre empregador e empregado, naturalizando-se a priorização desse tempo social em detrimento de outros tempos.

Ressalta-se que, assim como essas flexibilizações temporais são vistas no trabalho tradicional de escritório, que possui jornada e local definidos para ocorrer, no teletrabalho essas flexibilizações tendem a se tornar mais acentuadas devido à “destemporalização” e “desterritorialização” do teletrabalho. Os modos como as dimensões de tempo-espaço se relacionam com as esferas pública e privada na organização da sociedade são temas pesquisados pelos estudos sociais do tempo e do espaço.

### ***1.1.2 Estudos sociais do tempo e do espaço***

Os estudos sociais do tempo e do espaço envolvem, nessa tese, a história, a geografia, a sociologia, a psicologia e a filosofia, pois foi a partir da inter-relação da pesquisa desses campos que se conseguiu estabelecer as diferenças entre tempo-social e temporalidades-espacialidades, que aqui serão consideradas.

O tempo é uma categoria complexa que dá sentido aos acontecimentos naturais e sociais (ELIAS, 1997). A sucessão de eventos naturais é nomeada com base no tempo – o tempo do dia, da noite, das estações etc. Essa nomeação possui também caráter social, tendo em vista que as vidas se organizam baseadas no tempo, pois tem-se o tempo do plantio, da colheita, da chuva, da estiagem, por exemplo. Além disso, instrumentos de medidas e categorização do tempo foram criados em cada sociedade dando sentido e organizando ritmos de vida. A criação dos calendários e o significado atribuído aos eventos sistematizados com o tempo são exemplos que podem ser percebidos nas mais diversas civilizações (ELIAS, 1997).

Tais calendários dão sentido às tradições e costumes das civilizações, organizando-as e constituindo significados compartilhados por elas. Desse modo, vidas e subjetividades se formam alicerçadas em uma rede de interação simbólica. Por isso que o tempo e suas demarcações e medições organizam a história da humanidade, pois se relacionam com os hábitos, estilos e modos dos grupos sociais (SEVERIANO; ESTRAMIANA, 2012).

Isso pode ser visto em diversas civilizações antigas, tal como os Maias, que tinham a concepção do tempo como um ordenamento fixo, lógico e circular. A organização social se dava através de ciclos organizados em uma duração específica, retomando o início da criação após períodos contabilizados em anos (AQUINO, 2003).

A partir do cristianismo, a noção de tempo foi reformulada para o modelo linear; o início se daria a partir da criação divina e terminaria com o dia do juízo final (AQUINO, 2003). Essa noção de linearidade corrobora com os modelos históricos da compreensão do tempo e dos eventos da humanidade, pois estes são categorizados a partir de uma sucessão de momentos que vão sendo somados para compreensão das sociedades.

As concepções modernas de tempo envolvem seu caráter objetivo e subjetivo. No primeiro aspecto, ele pode ser compreendido a partir de seu caráter próprio e independente ao considerá-lo como sucessões de eventos naturais. No aspecto subjetivo, é constituído a partir das histórias que são descritas dos eventos sociais, que são tanto organizadoras quanto criadoras dos marcadores temporais, e isso ocorre a partir do desenvolvimento do homem e das sociedades. Durkheim afirma que o tempo é uma construção social coletiva, na qual os indivíduos compartilham significados em comum para organização social (AQUINO, 2003). Foi a partir de Durkheim que o termo tempo social ganhou importância como objeto de estudo das ciências sociais. Para o autor, cada momento

histórico é demarcado por um tempo social que determina os diversos costumes e valores das civilizações.

Diferentemente de Durkheim, Sue (1995) adota a compreensão plural, reconhecendo a existência de não só uma unidade tempo social, mas sua multiplicidade - tempos sociais. O tempo social dominante vigente depende das atividades sociais mais significativas, em que as outras temporalidades são dominadas e organizadas, tendo em vista os valores predominantes ditados por este. De acordo com o autor, tempo social possui três características:

1. É cíclico, regular e reversível. Ele antecede a constituição das sociedades e faz parte dessa história, demarcando o mito do fundador em intervalos regulares (AQUINO, 2003);
2. Como representação da história mítica, ele é organizador da duração (calendários, por exemplo) (ATTALI, 2001);
3. Tempo social é lugar de produção simbólica da sociedade.

Tudo aquilo que fortalece o tempo social dominante é valorizado a partir de binômios do tempo ocupado com essa atividade e outras temporalidades, que são abolidas ou transformadas em relação ao tempo dominante. Essa transformação de temporalidade pode ser vista no tempo livre dedicado à produção e ao consumo (SEVERIANO; ESTRAMIANA, 2012). Nesse sentido, a ampliação do tempo livre é subjugada às diversas formas de consumo, expandindo as possibilidades de mercantilização de vidas e de subjetividades (ADERALDO; AQUINO, SEVERIANO, 2020).

Tempo livre deve ser compreendido no período histórico e social em que se insere. Na modernidade, o tempo livre é subordinado ao tempo de trabalho, no qual o descanso ou o lazer são transformados em mercadoria prontas para serem consumidas. O rápido alcance a produtos ocupa o tempo livre com a busca ou a oferta imediata de objetos que se tornam desejáveis. É desejável ter carro X, roupa Y, entre outros. Desse modo, a subjetividade se torna subjugada aos padrões capitalistas de consumo em que se torna necessário *ter* para *ser*, evidenciando, assim, estratégias de captação do tempo livre, que se tornam mais sofisticadas à medida que o indivíduo deseja ocupar esse tempo com consumo (SEVERIANO; ESTRAMIANA, 2012).

Na modernidade, o tempo de trabalho se tornou o tempo social mais importante, subjugando outras temporalidades a ele. O discurso da produtividade e do trabalho logo se faz presente e central na subjetividade e na constituição de identidades dos homens, sendo o resto visto como “perda de tempo” e, portanto, digno de condenação. Corroborando com essa

ideia, Munné (1980) enfatiza que o tempo social voltado ao trabalho (tempo socioeconômico) se sobressai em relação aos outros tempos sociais. Para o autor, o tempo social pode ser entendido a partir de quatro perspectivas: tempo psicobiológico, tempo socioeconômico, tempo sociocultural e tempo livre.

O tempo psicobiológico é compreendido pelas necessidades fisiológicas básicas de sono, nutrição e reprodução. É um tempo individual e autocondicionado.

O tempo socioeconômico foi aquele historicamente valorizado pela sociedade do trabalho. Ele se refere ao tempo para suprir necessidades econômicas fundamentais, tais como o trabalho, estudos, outras demandas que foram condicionadas, em sua grande maioria, pela sociedade.

O tempo sociocultural se refere às demandas de sociabilidade resultantes dos compromissos com os sistemas de valores e culturais de uma determinada população. É uma dimensão de temporalidade que pode ser condicionada externamente e internamente pelo indivíduo.

A quarta dimensão de tempo é o tempo livre. Essa categoria deveria estar relacionada às necessidades do indivíduo, proporcionando liberdade e criatividade para ele.

Como ressaltado anteriormente, os diversos tempos sociais foram transformados pelo tempo de trabalho, ou seja, o tempo socioeconômico. A supervalorização do tempo de trabalho surge na modernidade, tendo em vista que as sociedades ocidentais se articulam em torno deste, reduzindo ou transformando outros tempos sociais, condicionando-os às necessidades do mercado e de consumo (ADERALDO; AQUINO, SEVERIANO, 2020).

No Brasil, isso pode ser visto com as reformas trabalhistas pela aprovação da reforma do Decreto-lei 5.452 (BRASIL, 2017), em 14 de julho 2017, quando o tempo para se alimentar no intervalo do almoço no trabalho é flexibilizado, fazendo com que indivíduos tenham que mudar seu ritmo psicobiológico para atender às demandas do capital. Horas de sono também são reduzidas para cumprir carga horária de trabalho excessiva ou para abordar outros aspectos da esfera social que foram deixados de lado por priorização do trabalho.

O tempo sociocultural foi transformado em mercadorias e consumo. Paralelamente, tem-se o tempo livre transformado em consumo pela indústria cultural, na qual o chamado lazer foi mercantilizado e posto em adoração (AQUINO; MARTINS, 2007; PINHEIRO; RHODEN; MARTINS, 2010; SEVERIANO, 2017). A conquista do lazer se dá a partir do suposto mérito pelo trabalho, mas esse lazer precisa ser rentável para a sociedade para que ela se retroalimente pelo trabalho do indivíduo que busca o lazer mercantilizado. A centralidade do trabalho na modernidade se dá não somente pelo tempo de trabalho, mas

também pelo não-trabalho ser vinculado a atividades que precisam ser consumidas como resultados do labor. Subjetividades são circunscritas em contexto de rápidas e perenes transformações (BAUMAN, 2003), nas quais os indivíduos buscam experiências através do consumo, seja ele em objetos anunciados midiaticamente ou mesmo consumo das próprias relações humanas (SEVERIANO, 2013).

Para que essas transformações nos tempos sociais fossem naturalizadas, Sue (1995) destaca algumas características das sociedades modernas ocidentais que foram importantes:

- 1) Legitimação do valor do tempo: tempo ganha valor econômico e é conduzido por uma lógica vinculada ao trabalho e à produção de valor;
- 2) Medidas do tempo: tempo é regulado e cronometrado no seu valor quantitativo. Tais medidas, como dias, horas e minutos, sobrepõem-se à experiência subjetiva ou à compreensão qualitativa de tempo;
- 3) Estratégias temporais: na organização das sociedades modernas, a compreensão de tempo é direcionada ao futuro. Ideias de desenvolvimento utilizam o discurso do que está por vir e do que precisa ser feito hoje para garantir o futuro;
- 4) Horizonte temporal: as atividades individuais e coletivas são organizadas em torno do tempo social dominante, no caso, o trabalho. Projetos de vida e representação do futuro estão relacionados a essa atividade.

Essas características, aliadas ao processo de avanço tecnológico, ditam vidas que se articulam em processos de aceleração, no intuito de satisfazer necessidades que antes nem existiam (SEVERIANO, 2013). A ideia da monetarização do tempo, transformando-o em dinheiro, direciona uma sociedade para satisfação de desejo a partir de necessidades criadas, mobilizando indivíduos para um processo mais intenso de afastamento das experiências (LAROSSA, 2002).

Para entender melhor o processo de aceleração vivido na contemporaneidade, Rosa (2019) apresenta conceitos que ajudam a compreender a organização da subjetividade. A temporalidade é uma característica que dá sentido à ordem social e à história, tendo como consequência a influência na formação da subjetividade. Nesse sentido, só é possível entender os valores e costumes da modernidade se acrescentarmos a compreensão do tempo e da aceleração vivida nesse contexto social.

Rosa discorre sobre três formas distintas de aceleração: a tecnológica, a de mudança social e a aceleração dos ritmos de vida (MAIA, 2017). A aceleração tecnológica

se refere aos avanços técnicos derivados da informática, robótica, comunicação, *smarthphones*, entre outros.

A aceleração social se refere às rápidas transformações de valores sociais e de costumes. Aspectos culturais que eram válidos por muitos anos são contraídos para uma validade mais curta e imediata, de modo que as mudanças processuais em gerações diferentes são substituídas rapidamente dentro de uma mesma geração. O que é válido e aceitável hoje deixa de ser valorizado em um amanhã muito próximo, exigindo maior rapidez da atualização do indivíduo (MAIA, 2017).

Já a aceleração dos ritmos de vida está relacionada à constante sensação de falta de tempo devido à compressão das experiências e rápidas mudanças dos estilos de vida. Nesse sentido, são desenvolvidas necessidades de se passar por diversas experiências em menor unidade de tempo, o que distancia os sujeitos da própria experiência, com formação de sentido (LAROSSA, 2002; MAIA, 2017). Portanto, tem-se a ideia de que cabe aos indivíduos processarem com maior velocidade as informações aceleradas, provocando um “distanciamento entre o espaço da experiência e o horizonte da expectativa, haja vista a condução cada vez mais veloz dos acontecimentos” (PALERMO, 2017, p. 27).

A aceleração tecnológica tem um papel importante de mudar a relação de espaço-tempo, priorizando a otimização do segundo, tendo em vista maior tempo livre para realização de outras atividades. Paradoxalmente, o que se observa é a sensação de falta de tempo a partir da aceleração dos ritmos de vida, que foram flexibilizados a partir do trabalho (AQUINO, 2003; DAL ROSSO, 2017; MAIA, 2017).

Essas acelerações provocam sensações subjetivas de encurtamentos do tempo presente, pois mais atividades são desenvolvidas na mesma unidade de tempo, o que dificulta a produção do sentido para a experiência (ROSA, 2019). Se, por um lado, tem-se a promessa de que os recursos tecnológicos vão resultar em maior ganho de tempo, o que se observa é que esse tempo é atravessado por mais demandas de trabalho. Tais demandas são legitimadas e cobradas não só pela organização de trabalho, mas também pelos trabalhadores que nela atuam ao assumirem e naturalizarem a perspectiva de *multitasking* (várias atividades ao mesmo tempo). Desse modo, os processos de transformação no mundo do trabalho não só modificam o modo como ele é organizado, mas também o modo como o indivíduo se organiza subjetivamente.

Não é somente a categoria tempo que deve ser refletida para além de seus aspectos objetivos e normativos, pois o espaço pode ser entendido como lugar da subjetividade (EWALD; GONÇALVES; BRAVO, 2008). Ewald, Gonçalves e Bravo (2008)

ampliam a percepção sobre os espaços, considerando que eles não operam simplesmente como delimitadores geográficos, pois neles ocorrem trocas de valores, normas, comportamentos e outros componentes que dialogam diretamente com a subjetividade. As transformações sociais também podem ser compreendidas a partir das transformações nos espaços objetivos, tendo em vista que as pessoas modificam esses espaços e são modificadas por ele. Ratificando essa ideia, eles afirmam: “entendemos que o espaço é o resultado e a condição da totalidade das relações sociais. Para tanto, é preciso observar, conhecer e viver este ‘espaço social’, que ultrapassa o espaço físico” (EWALD; GONÇALVES; BRAVO, 2008, p. 768).

Ainda para esses autores, a inter-relação dos componentes objetivos e subjetivos dos espaços precisa ser compreendida em movimento, e não como algo estático, sem vida e sem significados, pois esses componentes são compartilhados e modificados continuamente. São nesses espaços físicos que ocorrem cenários para a sociabilidade, que remetem aos espaços de experiências particulares, ou seja, da subjetividade.

Santos (2006) destaca que o espaço deve ser entendido como categoria que afeta e que constantemente é afetada pelo processo histórico. Ao abordar a história e a geografia, o autor considera que as questões que envolvem o estudo sobre o espaço não podem ser compreendidas ignorando o tempo. Tempo-espaço ou espaço-tempo são indissociáveis, tanto quando se busca compreendê-los considerando aspectos objetivos de mensuração (tempo cronológico e espaço físico/geográfico) quanto ao tentar entender as transformações da sociedade. É no transcorrer do tempo (história) que se operam as modificações do espaço (geografia) e é a partir dessa inter-relação que é possível compreender a economia, a política e a cultura (SANTOS, 2006).

Aquino (2003) aponta a necessidade de se apreender o imbricamento do tempo-espaço como pontos indissociáveis para o estudo das transformações da sociedade. Esse imbricamento não exclui as especificidades da representação e do significado dessas categorias, mas destaca a relevância de estudar ambas, tendo em vista a impossibilidade de se estabelecer uma causalidade ou unilateralidade delas para abranger os fenômenos sociais. É na construção e na análise de cada contexto histórico-geográfico que se torna oportuno o entendimento dos valores e costumes sociais vigentes para o contexto estudado.

No intuito de delimitar essas diferenças, para o recorte da tese, foi usada a terminologia tempo-espaço social como categoria vigente em um determinado período histórico-geográfico, que manifesta uma série de valores e costumes dos grupos sociais. A

perspectiva é entender que tempo-espaco social se refere às questões objetivas e subjetivas de um grupo em um determinado contexto social (PALERMO, 2017).

Em paralelo aos tempos-espacos sociais coletivamente compartilhados, tem-se a experiência subjetiva individual. Os significados e as construções individuais interagem diretamente com as construções coletivas (PALERMO, 2017). Essa singularidade da experiência foi tratada na tese como temporalidade-espacialidade, pois enquanto tempos-espacos sociais devem ser estudados e compreendidos a partir de mudanças amplas e coletivas, a temporalidade-espacialidade se refere à experiência singular com essas dimensões, ou seja, aos processos experienciados pelos diferentes sujeitos (AQUINO, 2003).

Cabe ressaltar o que foi tratado como “experiência” na tese, pois entende-se que existem perspectivas teóricas distintas que abordam esse conceito. Rocha e Amador (2018a) destacam que experiência pode ser entendida, em uma perspectiva Foucaultiana, como os jogos de poder, saber e verdade de uma época, enquanto em uma perspectiva Deleuze-Guattarriana se refere à imanência do mundo e à experimenta(ção). Sem desconsiderar essas definições, as autoras evidenciam a construção do termo experiência sob a ótica da clínica da atividade, especialmente ao sublinharem a tradução de experiência em Vigotski para o termo vivência, destacando que uma mesma situação pode ser sentida, interpretada e vivida de modo diferente para os sujeitos (ROCHA; AMADOR, 2018b). Esse processo não é inerente ao sujeito e nem é externo a ele, mas é construído na relação que ele estabelece com o coletivo, pois “podemos perceber como a noção de experiência encontra-se intimamente ligada à dimensão coletiva, tanto em Vigotski quanto em Clot, como uma zona não personalizada de forças por onde ganham passagem o trabalhador e seu trabalho (ROCHA; AMADOR, 2018b, p. 9).

Desse modo, essas interações entre trabalhadores possibilitam a criação de outros sentidos para as experiências compartilhadas, que podem ser recriadas por não estarem cristalizadas, considerando as produções coletivas e seus reflexos nas subjetividades. Esse processo ocorre através da linguagem, que possibilita o compartilhar e dar sentido às experiências: “É pela linguagem que as experiências podem ‘se processar’ nos sujeitos, adquirindo sentidos que se referem tanto aos objetos e à cultura, quanto a eles mesmos. A linguagem seria vista assim como um meio de apropriação e transmissão das experiências” (ROCHA; AMADOR, 2018b, p. 10).

O que se sobressai, nessa perspectiva, para o entendimento da experiência é a contextualização desta nos grupos e coletividades, sendo um espaço de recriação de sentidos com o próprio trabalho. O olhar sobre essa dinâmica, considerando o coletivo e as

possibilidades de recriação, foi pensado na tese como aspecto crítico no teletrabalho, tendo em vista que essa modalidade costuma produzir isolamentos sociais e enfraquecimento dos movimentos coletivos. Entender como a experiência de teletrabalho ocorre para esses trabalhadores evoca uma percepção de que a noção de temporalidade-espacialidade é atravessada por discursos neoliberais, em que há uma naturalização da individualidade e da solidão nessa modalidade de trabalho, pois a máxima da autonomia e flexibilidade é encarada como vantajosa por muitos teletrabalhadores.

A partir disso, o recurso de produção de novos sentidos de oposição ao neoliberalismo pode se tornar fragilizado devido à lógica individualista que é fortemente alicerçada nos ganhos do capital. Se a experiência ocorre a partir da troca e das coletividades e a reconstrução de sentidos é atravessada pelo grupo do qual o trabalhador faz parte, quais recursos os teletrabalhadores desenvolvem para as produções de experiências que estão sujeitas e imersas nas acelerações de tempo-espço social, tendo em vista o isolamento social nessa modalidade de trabalho? Como ocorre a experiência com o teletrabalho no contexto de aceleração de tempo-espço social?

Em paralelo à noção de experiência como processo que desenvolve sentido e que é (re)construído nas coletividades, o tempo-espço social para o processamento dessas experiências se torna também central na análise da tese. Larrosa (2002) aborda a experiência como algo que “nos passa”, “nos acontece” e que é necessário tempo para absorver esses acontecimentos. Na sociedade da informação da atualidade, muitos fenômenos ocorrem ao mesmo tempo, mas, por serem simultâneos e demasiados, a sensação experimentada é que nada nos acontece (LARROSA, 2002). O autor inclusive ressalta que o excesso de informação é o contrário da experiência, ou “anti-experiência”, pois não há tempo para outra coisa que não seja estar informado e atualizado do que ocorre, que muitas vezes é externo ao sujeito. Os processos aceleratórios dessas informações e a velocidade que as recebemos tornam escassos os momentos destinados às experiências.

A experiência é cada vez mais rara, por falta de tempo. Tudo que se passa, passa demasiadamente depressa, cada vez mais depressa. E com isso, reduz o estímulo fugaz e instantâneo, imediatamente substituído por outro estímulo ou outra excitação igualmente fugaz e efêmera. O acontecimento nos é dado na forma de choque, do estímulo, da sensação pura, na forma da vivência instantânea, pontual e fragmentada. A velocidade com que nos são dados os acontecimentos e a obsessão pela novidade, pelo novo, que caracteriza o mundo moderno, impedem a conexão significativa entre acontecimentos. (LARROSA, 2002, p. 23).

O autor, ao abordar essas questões, ressalta que as experiências se tornam cada vez mais raras por causa do excesso de trabalho. Ele não se refere à experiência apontada no senso comum ou por uma lógica neoliberal de maior tempo e habilidade em um trabalho anterior, mas de um sujeito que se coloca na posição otimista, progressista e agressiva de estar sempre em ação, buscando aperfeiçoamento, entupindo-se de informações. É a inquietação de estar sempre fazendo alguma coisa, de se incomodar com o tempo livre, de buscar “otimizar” ou de fazer várias coisas ao mesmo tempo (em um tempo cada vez menor), que afastam os sujeitos das possibilidades das experiências. A patologia social relacionada a esses processos é vista nos discursos comuns de sensação de se estar cansado, acelerado, sem tempo na sociedade do cansaço e do desempenho (ROSA, 2019; BYUNG-CHUL HAN, 2015).

Larrosa (2002) afirma que, para que se tenha experiência, é necessário ter tempo para ela. Os excessos de informações são antagonistas dela, sendo a apreensão lenta do que nos acontece como ação importante para saboreá-la.

A experiência, a possibilidade de que algo nos aconteça ou nos toque, requer um gesto de interrupção, um gesto que é quase impossível nos tempos que correm: requer parar para pensar, parar para olhar, parar para escutar, pensar mais devagar, olhar mais devagar, e escutar mais devagar; parar para sentir, sentir mais devagar, demorar-se nos detalhes, suspender a opinião, suspender o juízo, suspender a vontade, suspender o automatismo da ação, cultivar a atenção e a delicadeza, abrir os olhos e os ouvidos, falar sobre o que nos acontece, aprender a lentidão, escutar aos outros, cultivar a arte do encontro, calar muito, ter paciência e **dar-se tempo e espaço**. (LAROSSA, 2002, p. 24, negritos do autor).

Sublinha-se aqui o dar-se tempo e espaço para a experiência. Nos processos sociais de acelerações coletivas, o tempo-espaço para elas, que são compreendidas por Larossa (2002) como construções singulares através dos sentidos, são afetados pelos modos operandi de economia de tempo e de excesso de trabalho. A produção discursiva neoliberal por maior produtividade, maior avanço tecnológico, flexibilidade, agilidade, economias de tempo-espaço etc. é antagônica à formação das experiências.

A escolha desses dois olhares sobre a experiência, tanto da perspectiva de construção coletivamente compartilhada através da linguagem (ROCHA; AMADOR, 2018b) quanto do tempo necessário para apreensão das sensações na produção de sentido, parecem responder melhor ao contexto estudado de temporalidade-espacialidade no teletrabalho. O isolamento social produzido no teletrabalho (DURÃES; BRIDI, DUTRA, 2021), que fragiliza as coletividades, e as acelerações dos tempos, que impedem o sabor das experiências, relacionam-se com os dados coletados na tese.

A PST e os estudos sociais do tempo e do espaço, neste texto, constituem os principais pilares teóricos para compreender as experiências de teletrabalho para os teletrabalhadores. A construção desses referenciais se deu não somente antes da pesquisa, mas no ir-e-vir ao campo, nas leituras complementares desenvolvidas durante a tese e na própria transformação do olhar do pesquisador sobre o fenômeno pesquisado. Além disso, os conceitos operados inicialmente como objetos definidos sofreram mudanças para se tornarem um caminho do pensamento (BERNARDES, 2014).

Na experiência dessa tese, isto se tornou possível quando o pesquisador se tornou teletrabalhador, experienciando forçosamente e de modo não-planejado essa modalidade de trabalho devido à condição da pandemia. A experiência de teletrabalho durante a escrita da tese reposicionou o que se pensava entender sobre essa modalidade. Em vez de perceber o fenômeno como um conceito ou objeto de pesquisa, ele se tornou um caminho de transgressão daquilo que havia sido construído para se pensar a própria pesquisa. O transgredir o saber sobre o conceito/objeto foi brusco e ocorreu de forma não-intencional, embora, passado o momento inicial, tenha mobilizado uma trajetória do pensar o problema da tese (BERNARDES, 2014).

A percepção inicial sobre teletrabalho foi desconstruída para se construir outras percepções, principalmente a partir da experiência do pesquisador com o teletrabalho. Não foi um processo fácil, mas foi essencial para caracterização do problema de pesquisa como algo além de uma meta a ser alcançada e/ou algo a ser resolvido *a priori*, pois foi entendido como método que o colocou em movimento (AMADOR; FERNANDES; PRUDENTE, 2020).

Desse modo, pensar o “problema” de uma pesquisa não constitui uma etapa dela, mas o movimento perene que garante uma experiência no pesquisar. O problema não é uma meta a ser superada, mas um meio a ser percorrido: é a superfície da pesquisa, sua latitude”. (AMADOR; FERNANDES; PRUDENTE, 2020, p. 73-74).

Esses aspectos foram detalhados no capítulo de percurso metodológico. De todo modo, a pesquisa empreendida no campo da psicologia se justifica pela escassez de estudos no tema, principalmente pela perspectiva da análise das implicações subjetivas dessa modalidade de trabalho.

A escrita desse trabalho está dividida em uma introdução, que é o primeiro capítulo e apresenta o problema de pesquisa, marco teórico, justificativa e objetivos, descrevendo brevemente a adoção generalizada do teletrabalho no contexto de pandemia,

ressaltando a emergência do tema na atualidade, tanto da perspectiva social quanto acadêmica.

O segundo capítulo é o de teletrabalho, que percorre a conceituação teórica realizada a partir de uma revisão integrativa em diferentes áreas do conhecimento, tais como administração, direito, ciências sociais e psicologia. Essa revisão foi condição fundamental para estabelecer limites conceituais que pudessem viabilizar o recorte da investigação empreendida. Nesse capítulo, também foi realizada uma discussão da precarização e da precariedade, tendo em vista os estudos prévios que foram publicados nacional e internacionalmente, assim como as narrativas sociais sobre teletrabalho encontradas tanto em *blogs* quanto em associações sobre teletrabalho no Brasil.

O terceiro capítulo abordou o neoliberalismo e o teletrabalho que já existia, mas que foi ampliado pela pandemia da COVID-19. Para isso, foram discutidos os elementos envolvidos na transição do liberalismo econômico para o neoliberalismo, assim como os impactos desse processo para a transformação da sociedade, tendo em vista que o sistema econômico contemporâneo afeta questões econômicas, políticas e sociais. Em decorrência dessa discussão, fez-se a relação do neoliberalismo com a pandemia e o teletrabalho, considerando o acelerado e intensificado processo com que essa modalidade alcançou outras categorias profissionais, amplificando problemáticas antigas do teletrabalho para outros trabalhadores.

O quarto capítulo descreve o percurso metodológico da pesquisa, incluindo a construção e a justificativa dos métodos empreendidos, aproximações iniciais do campo e proposta de análise dos dados. Nesta seção, são apresentadas também as problemáticas experienciadas pelo pesquisador durante a construção da tese, tendo em vista que ele se tornou teletrabalhador e que esse processo exigiu um reposicionamento para o estudo.

O quinto capítulo apresenta a análise de dados realizada, considerando os relatos dos entrevistados e a relação que os relatos estabelecem com a literatura pesquisada. A partir dessas análises, considerando o referencial teórico escolhido para a tese, foi possível entender as experiências de temporalidades e espacialidades para os teletrabalhadores, assim como as precariedades invisibilizadas pela reprodução discursiva neoliberal.

Na última seção, foram realizadas as considerações finais, retomando os objetivos e os principais aspectos discutidos nessa tese, bem como limitações do estudo e perspectivas de futuras pesquisas.

## **1.2 Objetivos**

### ***1.2.2 Objetivo geral***

Compreender os efeitos das transformações de tempo e espaço experimentadas no contexto neoliberal e suas repercussões na atividade laboral dos teletrabalhadores.

### ***1.2.3 Objetivos específicos***

- a) Analisar as transformações no tempo-espaço como categoria social;
- b) Delimitar as diversas modalidades de teletrabalho;
- c) Caracterizar o teletrabalho a partir da pandemia COVID-19, tendo como referência as transformações ocorridas no Brasil;
- d) Analisar as experiências de temporalidades-espacialidades dos teletrabalhadores no contexto neoliberal.

## 2 TELETRABALHO

### 2.1 Conceituando o(s) teletrabalho(s)

As mudanças no mundo do trabalho decorrem de uma série de transformações nos aspectos econômicos, políticos e sociais. A máxima da produtividade e da lucratividade, destacadas no capitalismo, reorganiza não só o que é considerado produtivo ou improdutivo, mas também os valores, costumes e comportamentos da sociedade. Tem-se, então, profundas metamorfoses sociais a partir das demandas econômicas, que modificam os cenários do trabalho e dos trabalhadores.

Schwab (2016) descreve os processos de reestruturação do trabalho em quatro fases. Na primeira, o autor ressalta que a produção agrícola ocupou destaque nos modos de organização social até a primeira metade do século XVIII. As tecnologias do trabalho eram baseadas no domínio da terra e isso influenciou a organização dos tempos das sociedades, assim como as classes sociais desses períodos.

Essa produção agrícola foi em grande parte substituída pelas tecnologias adotadas na primeira revolução industrial, a partir da segunda metade do séc. XVIII, na Inglaterra, com a introdução das máquinas a vapor e das ferrovias. Nesse período, milhares de camponeses saíram do campo para tentar a sobrevivência nas grandes cidades, o que sustenta a interrelação das transformações do trabalho com as alterações no âmbito social.

O final do séc. XIX e o início do séc. XX são marcados pela segunda revolução industrial, na qual a eletricidade e as linhas de montagem impulsionavam a produção e a exploração do trabalho. Modelos de produção tayloristas e fordistas eram fortemente adotados nas indústrias, levando a uma maior produção com os estudos de tempos e movimentos nas linhas de montagem, assim como o uso das esteiras rolantes. O uso da disciplina e o controle dos trabalhadores norteavam o processo de trabalho do período (MEDEIROS, 2009).

Schwab (2016) destaca que, a partir de 1960, o mundo do trabalho passa por uma terceira revolução industrial. O advento dos computadores e a internet foram aplicados aos diversos contextos de trabalho, ampliando o uso e a exploração dos trabalhadores. Lazzareschi (2018) salienta que essa segunda metade do século XX foi cenário de intensificação de trabalho a partir das tecnologias aplicadas às organizações.

A inovação tecnológica trouxe como consequência a substituição de diversos postos de trabalho por máquinas. Além disso, o toyotismo e a busca por produção enxuta

exigiram dos trabalhadores inventividade para lutarem e para permanecerem no mercado de trabalho. O discurso da flexibilidade nas organizações exigiu dos trabalhadores agilidade, versatilidade, habilidade para exercer multitarefas e o conhecimento das várias áreas de trabalho (LAZZARESCHI, 2018). Aliado ao discurso da importância das competências dos trabalhadores, as demandas para entrar ou continuar no mercado se tornam mais amplas, exigindo constante capacitação dos indivíduos que buscam diversas maneiras para trabalharem ao mesmo tempo que reduzem tempos de lazer ou de descanso.

A flexibilidade como axioma do mundo do trabalho foi perfazendo caminhos para modificações das vidas dos trabalhadores. O taylorismo/fordismo e o toyotismo foram adquirindo roupagens mais eficazes de exploração e de precarização do trabalho, ainda que fossem justificadas pelo discurso organizacional. Flexibilidades continuam sendo ampliadas em outros formatos, sendo regulamentadas e naturalizadas para o mundo do trabalho, tais como terceirização, contrato de trabalho temporário, trabalho em regime de tempo parcial, trabalho em domicílio, banco de horas, contrato de prestação de serviço (pejotização) (LAZZARESCHI, 2018).

Paralelamente aos recursos de naturalização da precarização, tem-se a busca de economias de tempos e de deslocamentos. Trabalhar à distância, sem o deslocamento para a empresa, evitando desperdício de tempo com o trânsito, seria um próximo passo de mudança para o trabalho. Da mesma forma que os tempos foram transformados para o trabalho, ocorrendo a qualquer tempo, tem-se a perspectiva de transformação dos espaços de trabalho, ocorrendo em qualquer lugar, e a tecnologia tem sido aliada a essas mudanças.

É dessa forma que surge o teletrabalho, no final da década de 1970 e início da década de 1980, nos Estados Unidos (ROCHA; AMADOR, 2018a). A perspectiva do teletrabalho entrou no debate administrativo através de Jack Nilles. Na década de 1970, nos EUA, Nilles conduziu o primeiro projeto sobre o teletrabalho para se referir à possibilidade de se eliminar o trajeto de casa ao trabalho por meio de recursos das tecnologias de comunicação e informação (COSTA, 2013).

Houve, a partir dessa época, tendência mundial de adoção de modelos mais flexíveis de produção. Esses modelos incluíam, dentre outros aspectos, relações de trabalho mais fluidas e menos protegidas, possibilitando o surgimento de novas formas de organização de trabalho (BRIDI; LIMA, 2018). Em um contexto de crise do petróleo, “[s]urgiram diversas experiências de teletrabalho como alternativa para reduzir o movimento de deslocamento casa-trabalho e trabalho-casa (*commuting*, em inglês)” (ROCHA; AMADOR, 2018a, p. 153). Esse termo foi posteriormente substituído por *telecommuting* por considerar que o trabalho

pode ocorrer remotamente (*tele*) em qualquer lugar com uso das Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs), eliminando o tempo de deslocamento (*commuting*) (MACEDO, 2017). Paralelamente à busca por redução de tempo e de custos no deslocamento, tem-se a busca por reduzir custos fixos da organização, modificando tanto as ferramentas quanto os processos de trabalho.

Não obstante o uso do termo *telecommuting* nos EUA, que enfatiza o deslocamento do empregador e o local de realização da atividade do trabalhador, na Europa o termo *telework* é mais usado. Isso ocorre pois, nesse continente, é dada ênfase na natureza das atividades laborais que são realizadas pelo trabalhador, destacando o uso das TICs, em vez de priorizar o deslocamento físico do trabalhador para o trabalho e para casa. Além disso, outros aspectos como horário/tempo de trabalho, tipo de contrato e competências requeridas são considerados pela Organização Internacional do Trabalho.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) opta pelo termo teletrabalho (*telework*, em inglês), mas destaca categorias específicas dentro dele. Em sua sistematização, o teletrabalho deve ser conceituado quanto a diferentes variáveis: a) local/espço de trabalho; b) horário/tempo de trabalho (integral ou parcial); c) tipo de contrato (assalariado ou independente); e d) competências requeridas (conteúdo do trabalho). (ROCHA; AMADOR, 2018a, p. 154).

O rápido desenvolvimento das tecnologias que ocorreu desde o final do século XX e início do século XXI mudou também o teletrabalho. O computador de mesa foi substituído, em muitos casos, por *notebooks* e *tablets*. O telefone fixo, por celulares e, posteriormente, por *smartphones*. A internet foi aprimorada e tanto a velocidade de conexão quanto a mobilidade de seu uso tiveram forte expansão. Não era mais necessário estar no escritório ou mesmo em casa para ter acesso às tecnologias que davam acesso ao trabalho; as demandas de trabalho poderiam acessar o trabalhador em qualquer tempo e espaço. De acordo com Oliveira e Martins (2018, p. 173-174), “as mudanças da relação tempo-espço proporcionadas, em última instância, pelas tecnologias informacionais têm provocado o imbricamento entre trabalho e vida, cuja fronteira é cada vez mais tênue”.

A partir dessas rápidas transformações, Messenger (2019) ressalta que o teletrabalho pode ser pensado desde características presentes em três gerações diferentes: *homeoffice*, *mobile office* e *virtual office*. Ainda que o autor faça essa distinção com finalidade didática, ele considera que nem sempre é possível fazer uma clara diferença desses períodos de teletrabalho, pois em muitos contextos há sobreposição entre eles. Estes só podem ser caracterizados com o avanço tecnológico, que é o propulsor dessas mudanças no

teletrabalho, sendo fundamental a análise desses avanços tecnológicos para sua compreensão (MESSENGER, 2019).

A primeira geração de teletrabalho é chamada de *homeoffice* e tem início em 1970. Essa geração destaca o uso das TICs na redução da necessidade de deslocamento do trabalhador para o trabalho e vice-versa (chamado de *telecommuting* nos EUA), permitindo que o trabalho seja realizado em casa. Tem-se, assim, deslocamento do espaço de trabalho, que passa a ocorrer na casa do trabalhador, mudando a demarcação do local para atividades laborais. As atividades em espaços compartilhados nos escritórios (*office*) se tornam mais individualizadas e o território privativo da casa (*home*) é cooptado pelas organizações como lugar para o trabalho.

Os trabalhadores são apresentados a essa modalidade de trabalho através do discurso do avanço tecnológico, economia de tempo com o deslocamento casa-trabalho/trabalho-casa e diminuição de poluição ambiental, mas não são preparados para lidar com as contradições do uso do espaço da casa para o trabalho, da dificuldade da demarcação dos espaços e dos tempos de não-trabalho. Messenger (2019) afirma que, nessa geração, as tecnologias eram computadores de mesa e telefones fixos, o que impossibilitava outras formas de deslocamento que não fossem amparadas por uma tecnologia situada em determinados espaços fixos, tal como a casa dos trabalhadores.

Após a década de 1980, as TICs foram se aperfeiçoando e se tornando portáteis e mais potentes. A comunicação, que era mediada por telefones fixos, passava a ser mediada por celulares. Alguns computadores de mesa eram substituídos por *notebooks* e a internet ganhava velocidade em formatos móveis pelo teletrabalhador. Já não era mais necessário estar em casa para o acesso do trabalho, pois, em outros espaços, o trabalho poderia ser acessado. Messenger (2019) vai nomear esse período de *mobile office* justamente por essa condição móvel do escritório que ocorre em qualquer lugar. O espaço de trabalho do escritório, que havia sido flexibilizado para as casas dos trabalhadores na geração anterior, agora seria flexibilizado também para cafés, padarias e *shoppings*.

Os tempos sociais também seriam flexibilizados, pois as reuniões de trabalho passariam a ocorrer no momento em que, nos antigos escritórios, os trabalhadores usavam para almoçarem ou descansarem. As transformações dos espaços são acompanhadas pelas transformações dos tempos sociais: na medida em que não há definição clara de onde o trabalho pode ocorrer, a delimitação de tempo de trabalho é fragilizada, ampliando as possibilidades de acesso da organização ao trabalhador, assim como a exigência de cumprimento de atividades de trabalho em qualquer tempo e espaço. As organizações não

precisam renunciar à quantidade de tempo produtivo dentro da jornada, pois basta a convocação do teletrabalhador para reuniões de trabalho nos horários de almoço ou a convocação para viagens nos fins de semana para os encontros corporativos.

O avanço tecnológico tornava vulnerável qualquer forma de demarcação de tempo e de espaço para o trabalho, destacando o tempo produtivo como pivô diante de outros tempos sociais (PRONOVOST, 1996). A vulnerabilidade dessas demarcações de tempo e de espaço no teletrabalho pode ser percebida por duas vias: tanto a expansão das tecnologias altera o modo como os trabalhadores e as organizações entendem como o trabalho deve ocorrer, como também há a descredibilização dos formatos tradicionais de escritório, considerando-os como forma de organização obsoleta e disfuncional (ADERALDO; ADERALDO; LIMA, 2017). O próprio teletrabalhador naturaliza o avanço tecnológico como aspecto do seu trabalho, entendendo as formas de intensificação decorrentes dessa tecnologia como algo que deve ser incorporado por ele.

Na terceira geração de teletrabalho, Messenger (2019) conceitua o *virtual office*, no qual as barreiras de tempo e de espaço são flexibilizadas como nunca havia sido visto antes, pois o trabalho é transportado para as plataformas virtuais. O escritório virtual permanece conectado 24 horas e a hiperconexão assume caráter central, fazendo com que eles passem por constantes atualizações, independente do espaço e do tempo em que o trabalho é realizado.

Isso significa que o trabalhador precisa deslocar seus tempos para se conectar a um trabalho que é constantemente atualizado por informações e dados de outros teletrabalhadores, assim como informações, dados e demandas da organização. Na era da globalização e do trabalho em rede (CASTELLS, 1999), que pressupõe aumento da velocidade de informações e exigência de hiperconectividade com as diversas plataformas tecnológicas, diferenças de fusos horários dos países se tornam detalhes superados para as atividades de trabalho. O teletrabalhador precisa conectar-se para não perder as atualizações dos escritórios virtuais, ainda que isso implique em flexibilização dos horários que eram utilizados para demandas individuais e privadas dos trabalhadores, tais como horário de sono, alimentação e lazer, ou seja, para as demandas de outros tempos sociais. Tais demandas são, em muitos casos, flexibilizadas e deixadas em segundo plano.

Messenger (2019) destaca que estudos sobre intensificação do trabalho no teletrabalho têm sido desenvolvidos no intuito de compreender os impactos dessas mudanças para os trabalhadores. Se, por um lado, o teletrabalho era propagado como solução para redução do tempo de deslocamento para o trabalho, preservação do meio ambiente com a

redução de poluição dos carros, maior autonomia para o trabalhador administrar atividades privadas com as do trabalho, o que ocorreu foi intensificação do trabalho, tanto por redução do tempo de descanso, como por aumento das demandas que ocupam tempo para além da jornada (MESSENGER, 2019).

As mudanças em cada uma das três gerações no teletrabalho não descartam o que ocorreu na geração anterior. Em muitos casos, há uma mistura das características deles, tal como ocorre no Brasil e na Argentina, que a maior parte é *homeoffice* e *mobile office* (MESSENGER, 2019), embora a compreensão de como esse trabalho se desenvolve ainda seja incipiente em território nacional (MELLO; COLLETO, 2019).

Mello e Colleto (2019) destacam que o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) apresenta dados sobre trabalhos em domicílio, mas não deixa claro quais deles utilizam as TICs. Os autores conduziram seus estudos para compreender o teletrabalho a partir de dados secundários de outros institutos e organizações, mas se depararam com problemas metodológicos, pois há pouca informação sobre a incidência dos tipos de teletrabalho, as consequências da adoção deste pelas empresas, como elas estruturam seus programas e as implicações desse formato de trabalho para o teletrabalhador. Questões conceituais que não estão claras sobre esse tema no Brasil reverberam em lacunas para o entendimento do teletrabalho, assim como os desdobramentos para os diversos atores sociais envolvidos, incluindo teletrabalhadores (MELLO; COLLETO, 2019). Essas lacunas são percebidas não só no âmbito acadêmico e social, mas também na legislação sobre teletrabalho em território nacional.

No Brasil, a primeira regulamentação sobre teletrabalho ocorreu em 2011, com a aprovação da lei n. 12.551 de 2011, que alterou o artigo 6 da CLT (FINCATO, 2019).

Art. 6º. Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.  
Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. (BRASIL, 2011).

A lei faz equivalência do teletrabalho ao trabalho de escritório em termos de subordinação e direitos, mas não discorre sobre jornada de trabalho ou pausas para descanso. Além disso, não fica claro o pagamento de horas extras, caso o trabalhador utilize e-mails ou aplicativos ou telefone para resolver questões de trabalho.

Para ser considerado teletrabalho, as atividades laborais devem ocorrer, na maior parte do tempo, fora da sede da empresa (FINCATO; ANDRADE, 2018). Isso significa que, embora muitos trabalhadores possuam atividades ocasionais realizadas em teletrabalho, tais como professores, advogados e psicólogos, o empregado só é considerado teletrabalhador se realizar mais de 50% das atividades em teletrabalho. A explicitação dessa condição foi apontada somente na reforma trabalhista, em 2017, conforme Lei n. 13.467.

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho. (BRASIL, 2017).

O aspecto comum observado nas diversas categorias profissionais, mesmo que não sejam teletrabalhadores conforme previsto na lei, é uma tendência à adoção de mais atividades em teletrabalho, que precisam ser compreendidas sob o prisma da transformação do tempo e do espaço de trabalho, que o tornaram atemporal e desterritorializado. Não ter hora e nem local de trabalho definidos corrobora com a máxima da flexibilidade e reestruturação dos processos produtivos (BRIDI; LIMA, 2018) e é nesse cenário que se encontram as diversas modalidades de teletrabalho (FINCATO; ANDRADE, 2018).

A definição ampla de teletrabalho se refere tanto à mulher que trabalha em casa com computador, pois precisa ficar com os filhos (acumulando trabalho produtivo e reprodutivo) como aos teletrabalhadores que utilizam escritórios de *coworking*<sup>1</sup> para realizar trabalhos, passando pelos trabalhadores que não possuem empregador e utilizam as TICs para realização das atividades laborais, chegando, inclusive, aos trabalhadores que possuem tempo integral (ou mesmo parcial) de teletrabalho realizado em casa (*homeoffice*). Ele pode ser ocasional, constante ou mesmo alternado, o que estabelece a flexibilidade como aspecto

---

<sup>1</sup> *Coworking* é um termo descrito pela primeira vez pelo designer Bernie DeKoven, em 1999, relacionando-o a uma dinâmica ou forma de se trabalhar e não a uma plataforma de trabalho, como passou a se referir posteriormente. Desde 2005, quando foi criado o primeiro escritório – *Hat Factory* – cujo objetivo era reunir profissionais de tecnologia da informação com diferentes projetos e que não estavam associados entre si como empresas, o termo passa a referir-se a escritórios ou espaços de compartilhamentos de trabalho. Esses espaços de compartilhamento apresentam composições variadas, com a presença de trabalhadores com diferentes ocupações profissionais e submetidos a diferentes tipos de vínculos de trabalho (pessoa jurídica, *freelancers*, empresários, autônomos) que deixaram seus escritórios em casa para trabalhar nesse ambiente compartilhado. O *coworking* está associado aos processos da flexibilidade que orientam o modo de produção e as formas de organização do mundo do trabalho (ZANON, 2015, p.18-19).

central do teletrabalho, seja ela de tempo, de local, de subordinação ou de contrato de trabalho (ROSENFELD; ALVES, 2011).

Rosenfield e Alves (2011, p. 216) classificaram os diversos locais/espços de teletrabalho, ressaltando que eles podem ser:

- a) **trabalho em domicílio:** também identificado com o termo *small office/home office* (SOHO), trata-se do trabalho realizado na casa do trabalhador;
- b) **trabalho em escritórios-satélite:** os trabalhadores executam o trabalho em pequenas unidades espalhadas de uma empresa central;
- c) **trabalho em telecentros:** o trabalho é realizado em estabelecimentos normalmente instalados próximo ao domicílio do trabalhador, que oferecem postos de trabalho a empregados ou várias organizações ou serviços telemáticos a clientes remotos;
- d) **trabalho móvel:** fora do domicílio ou do centro principal de trabalho, compreendendo viagens de negócios ou trabalho de campo ou em instalações do cliente;
- e) **trabalho em empresas remotas ou *off-shore*:** *call-centers* ou telesserviços por meio dos quais firmas instalam seus escritórios-satélite ou subcontratam empresas de telesserviços de outras zonas do globo com mão de obra mais barata;
- f) **trabalho informal ou teletrabalho misto:** arranjo com o empregador para que se trabalhe algumas horas fora da empresa.

Por outro lado, nem todo trabalho em domicílio pode ser considerado teletrabalho (COLNAGO; CHAVES; ESTRADA, 2017; ROCHA; AMADOR, 2018a). Os autores salientam que o trabalho em domicílio foi adotado durante a revolução industrial como forma de distribuição das etapas do processo produtivo, que ocorria na casa dos trabalhadores. O modelo servia para redução de custos das organizações e pode ser considerado como trabalho precário (ROCHA; AMADOR, 2018a), tendo em vista a exploração da força de trabalho de diversos artesãos da época. Para ser teletrabalho, é necessária a flexibilização do espaço e do tempo de trabalho para realização das atividades laborais com o uso das TICs (ROCHA; AMADOR, 2018a). Salienta-se que o teletrabalho não pode ser confundido com o trabalho em domicílio, tendo em vista que este não está, necessariamente, ligado ao uso de tecnologias de informação e comunicação (COLNAGO; CHAVES; ESTRADA, 2017). O aspecto central e comum das diversas definições é o uso das TICs, como pode ser visto:

[...] teletrabalho é o modo de organização ou de execução do trabalho, autônomo ou subordinado, no qual o exercício das atividades laborais dá-se de modo permanente, regular ou ocasional, em local distante do estabelecimento da empresa, por meio do uso das TICs. (MACEDO, 2017, p. 75).

Vale ressaltar que, no Brasil, o termo teletrabalho é muitas vezes utilizado como sinônimo de *homeoffice*, inclusive pela Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Telemática (SOBRATT), que é uma organização civil fundada em 1999, criada para sistematizar a rede

nacional de pesquisadores, apoiar a difusão desse modelo laboral no mundo, manter os associados informados sobre as iniciativas relacionadas ao teletrabalho, entre outras atividades (SOBRATT, 2018, on-line). O uso dos termos *homeoffice* e teletrabalho como sinônimos foi feito na pesquisa realizada pela SOBRATT em 2018, embora a instituição tenha feito a diferença entre os termos em artigo publicado em 2019.

No âmbito acadêmico, Rocha e Amador (2018a), a partir de uma revisão de literatura, destacam que as produções sobre teletrabalho remetem a três vertentes diferentes. A primeira se refere às vantagens do teletrabalho, principalmente com viés empresarial, para otimização da produção e redução de custos. Tais produções científicas são encontradas, sobretudo, no campo da administração e buscam elucidar como o teletrabalho pode ser implantado, naturalizando o processo de avanço tecnológico como movimento vantajoso para as novas formas de organização laboral.

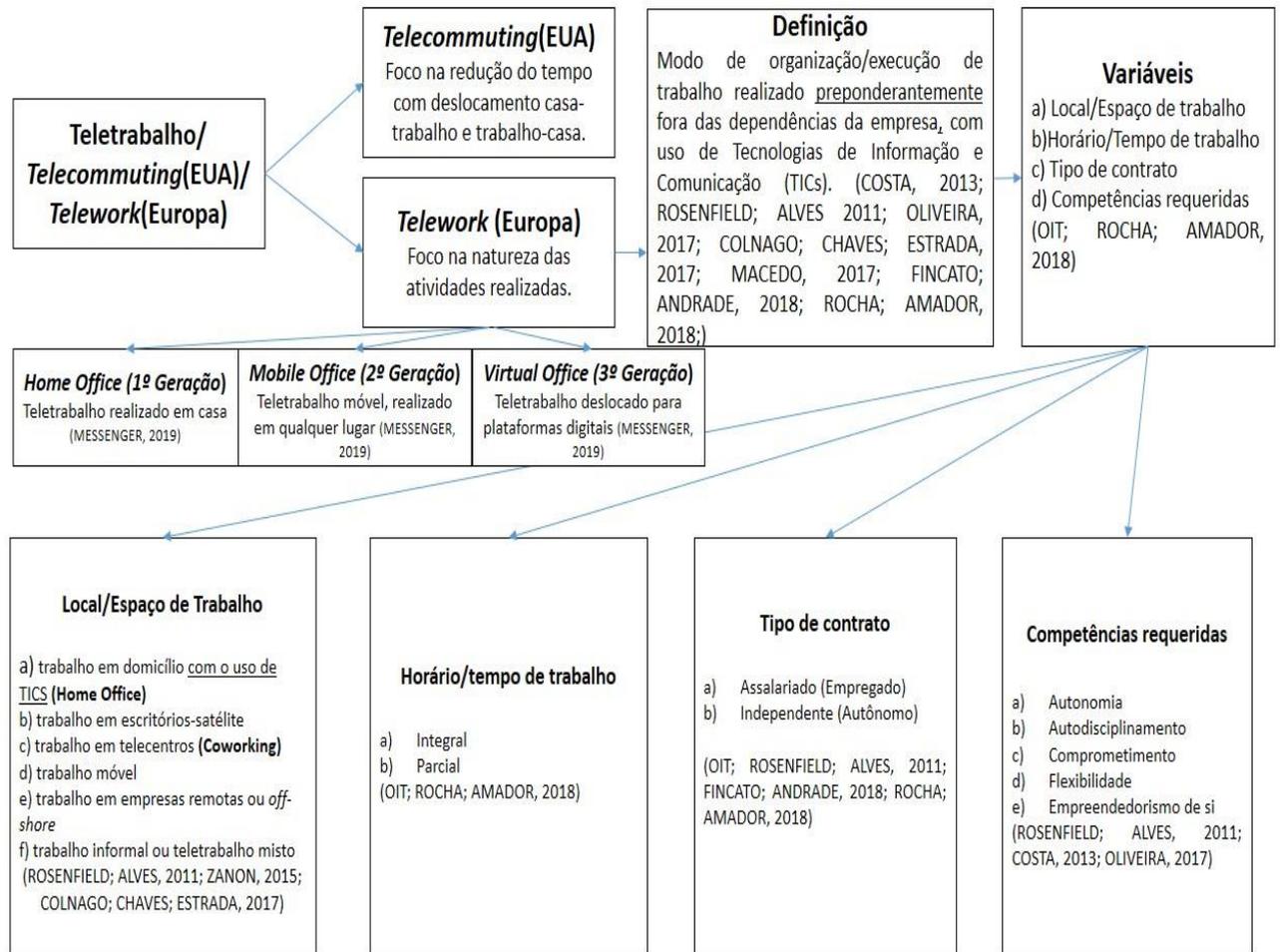
A segunda vertente de produções acadêmicas é encontrada essencialmente nas ciências sociais e destaca os problemas do teletrabalho para os trabalhadores. Esses materiais apontam para a precarização e exploração do trabalhador, novos modos de controle, sobrecarga e intensificação de trabalho, entre outros.

Uma terceira vertente busca elucidar aspectos críticos sobre o tema evitando permanecer nos extremos da primeira e da segunda vertentes. Rocha e Amador (2018a) buscam situar a produção de seu artigo nessa terceira vertente, que ainda é incipiente quando comparada com a produção das outras duas vertentes de pesquisa.

Outras pesquisas (ROSENFELD; ALVES, 2011; COSTA, 2013; MACEDO, 2017; MESSENGER, 2019), conforme sintetizadas na figura 1 abaixo, têm divergências nas definições de teletrabalho, assim como diferentes perspectivas na análise das consequências do teletrabalho para os trabalhadores. E é justamente por essas dificuldades nas definições e perspectivas sobre o teletrabalho que ocorre a invisibilização das transformações resultantes nessa forma de realização do trabalho. A pluralidade do teletrabalho, que tem como base o uso das TICs, envolve teletrabalhadores autônomos, empregados, *homeoffice*, *mobile office*, *virtual office*, *coworking*, trabalho integral ou parcial, entre outros, o que demanda compreensão das particularidades de cada forma de teletrabalho, assim como dos aspectos comuns que atravessam os teletrabalhadores.

Nesse sentido, faz-se necessária a sintetização dos principais conceitos abordados sobre teletrabalho no intuito de estudá-lo e compreendê-lo:

Figura 1 – Teletrabalho(s)



Fonte: Elaborado pelo autor.

A figura 1 busca integrar conceitos discutidos em produções acadêmicas de áreas distintas, tais como administração, ciências sociais e direito. A definição de teletrabalho é encontrada em todos os autores citados (ROSENFELD; ALVES, 2011; COSTA, 2013; OLIVEIRA, 2017; COLNAGO; CHAVES; ESTRADA, 2017; MACEDO, 2017; FINCATO; ANDRADE, 2018; ROCHA; AMADOR, 2018a; MESSENGER, 2019), mas o destaque das variáveis, do local/espaço de trabalho, tipo de contrato e competências requeridas variam entre eles. Apesar de Rosenfield e Alves (2011) ressaltarem os diversos locais e espaços de trabalho, as autoras não diferenciam o trabalho em domicílio do *homeoffice*, sendo necessária a definição de Colnago, Chaves e Estrada (2017), que apontam para o uso das TICs. Além disso, as autoras não discorrem sobre o termo *coworking* (ZANON, 2015), ainda que seja mais utilizado do que telecentros.

Em relação ao tipo de contrato, foram incluídas as nomenclaturas apresentadas como sinônimas: assalariado ou empregado; independente ou autônomo. No que se refere às

competências requeridas ao trabalho, há ênfase no perfil comportamental do teletrabalhador, especialmente em relação à flexibilidade, que se desdobra em autonomia, comprometimento, empreendedorismo de si, autodisciplinamento, entre outros aspectos (ROSENFELD; ALVES, 2011; COSTA, 2013; OLIVEIRA, 2017).

Alguns discursos organizacionais sobre teletrabalho apontam que, além de uma série de competências comportamentais que é esperada do indivíduo, aspectos como “família solidária” são colocados como fundamentais à realização da atividade. Desse modo, tem-se a formalização de exigências que estão relacionadas inclusive às esferas pessoais do trabalhador, exigindo mudanças no estilo de vida impostas por esse modo de trabalho (COSTA, 2013). A característica “família solidária” não foi acrescentada à figura, pois ela não seria uma competência requerida do trabalhador, mas sim uma extensão das exigências organizacionais ao princípio da flexibilidade do trabalho.

Considera-se que as mudanças no modo de organização/execução de trabalho e a reestruturação produtiva da sociedade em rede (CASTELLS, 1999) propiciaram a precarização de diversas categorias profissionais, tendo em vista as novas formas de organização do trabalho (BRIDI; LIMA, 2018). Para entender como se deu esse processo no teletrabalho, é necessário o resgate de como ele foi concebido e das consequências dos processos de adesão às TICs no trabalho.

## **2.2 Precarização, Precariedade e Teletrabalho**

Os conceitos de precarização e precariedade apresentam distinções, embora ambos sejam usados para entender cenários de transformações laborais. Enquanto a precarização pode ser entendida como um processo de perdas de direitos e de garantias de uma condição mais favorável ao trabalhador para menos favorável, a precariedade é compreendida como fenômeno situado em um tempo/espaço para determinada categoria trabalhadora (AQUINO, et al. 2014; BRIDI; LIMA, 2018; CARVALHO et al., 2020). Tendo em vista esses conceitos, pode-se entender como o processo de precarização no teletrabalho reverbera em cenários de precariedade para diversos teletrabalhadores.

As primeiras experiências de teletrabalho ocorreram nos EUA com os profissionais de Tecnologia de Informação (TI) e se expandiram para outras categorias. No caso dos profissionais de TI, a forma de trabalho já nasce nesse contexto de flexibilidade, resultando em situação de precariedade comparado às conquistas sociais de outros trabalhadores, tais como estabilidade, carreira, salários indiretos (BRIDI; LIMA, 2018). Os

autores discutem ainda se seria possível analisar os profissionais de TI sob a perspectiva da precarização. Para eles, é possível avaliar as precariedades dos profissionais de TI, pois a precarização pressuporia perdas de uma condição de trabalho, transitando para situação mais vulnerável. Como as atividades dos profissionais de TI na condição teletrabalho nascem no contexto de precariedade, seria mais adequada a análise dessas condições.

Estas foram posteriormente estendidas para outros profissionais, tais como vendedores, advogados, entre outros, e têm se estabelecido como modelo de desenvolvimento de diversas ocupações. Desse modo, destaca-se a perspectiva dialética do teletrabalho, pois ele reverbera em mudanças no cenário laboral ao mesmo tempo que pode ser percebido como efeito dessas mudanças.

O uso da análise da precarização é fundamental aos diversos profissionais que, no processo de transição dos processos de trabalho pela reestruturação produtiva, tiveram debilitações nas relações estabelecidas com a atividade, seja por instabilidade dos vínculos laborais, perda de direitos ou fragilização dos coletivos de trabalho (BRIDI; LIMA, 2018).

Enquanto os profissionais de TI nascem de uma relação de precariedade de trabalho, outras profissões são reconfiguradas a partir da flexibilização possibilitada pelo avanço tecnológico. De acordo com os autores,

[...] trata-se de um setor que nasceu e se consubstanciou em uma realidade de emprego flexível, instável, e sob um discurso em torno das atuais formas de gestão que têm em seu cerne noções como risco, individualismo, empregabilidade e empreendedorismo. (BRIDI; LIMA, 2018, p. 33).

O pioneirismo do teletrabalho na TI se expandiu para outras áreas profissionais, sendo adotado também por empresas de serviços, metalurgia, autopeças, entre outras. De acordo com a SOBRATT (2018), o teletrabalho tem se popularizado e crescido em todo território nacional. Em uma pesquisa realizada em 2018, houve aumento de 22% de empresas que passaram a adotar o teletrabalho no Brasil, comparando com a mesma pesquisa realizada em 2016. Esse aumento pode ter ocorrido devido à reforma trabalhista de 2017, que aborda o teletrabalho, embora os trechos legais descritos permitam diversas interpretações, possibilitando a modalidade de teletrabalho no Brasil, mas sem especificação das questões centrais ao direito do trabalhador, tais como condições de trabalho, proteção física e psicológica (FINCATO; ANDRADE, 2018).

Das 315 empresas pesquisadas que adotam o teletrabalho, 89% estão localizadas no Sudeste, 8% no Sul, 1% no Norte, 1% no Nordeste e 1% no Centro-Oeste. A maioria das

atividades é na área de TI/Telecon (28%), seguido da área de Serviços (16%) e Máquinas e Equipamentos (8%). Além disso, 43% das empresas têm entre 100-1000 trabalhadores, enquanto 25% têm até 100 colaboradores (SOBRATT, 2018).

O estudo aponta também o porquê da adoção do teletrabalho pelas empresas. Essa pergunta, com possibilidade de múltiplas respostas, destaca a “melhoria da qualidade de vida dos colaboradores” (70%), “mobilidade urbana” (68%), “concessão de benefícios para colaboradores” e “atração e retenção de talentos”, ambos com 47%. Nessa pesquisa, a busca pelo “aumento de produtividade” (33%) e “redução do *turnover* e absenteísmo” (24%) tiveram resultado menor (SOBRATT, 2018), o que ressalta, para a SOBRATT, uma preocupação maior das empresas com os colaboradores do que com os benefícios diretos do teletrabalho para a produtividade dessas empresas.

Em contrapartida, dados qualitativos de outras pesquisas sobre teletrabalho divergem do que foi encontrado nas respostas acima. Em um estudo realizado com estagiários em regime de teletrabalho em uma multinacional, foram percebidas diversas características de atividade marcadas pela precariedade (LIMA; BARROS; AQUINO, 2012; ADERALDO; ADERALDO; LIMA, 2017). Os pesquisados diziam que tinham dificuldade de serem reconhecidos pela família, pois esta não entendia que o que eles faziam era trabalho, tendo em vista que a atividade era feita em casa. Ademais, alguns relataram que os horários de pausa e de descanso ficavam à mercê das requisições da empresa, pois muitos deles recebiam ligações da empresa no horário de almoço para resolver problemas relacionados ao trabalho.

Outro aspecto ressaltado é que constantemente eles precisavam responder e-mails ou ligações depois do horário formal de trabalho, assim como participar de reuniões ou eventos nos fins de semana. Alguns estagiários, na tentativa de delimitar o espaço de trabalho e o espaço privado, utilizavam-se de símbolos para representar os tempos de jornada e os de não-jornada, vestindo uma roupa social em casa durante a jornada ou colocando plaquinhas no quarto que demarcavam o tempo de trabalho (ADERALDO; ADERALDO; LIMA, 2017).

Na literatura, alguns autores defendem o teletrabalho como redução de custos, maior flexibilidade para os indivíduos, maior autonomia (PÉREZ; SÁNCHEZ; CARNICER, 2007; SERRA, 2010; COENEN; KOK, 2014), porém o que demarcou os estagiários no estudo realizado foram vivências de vulnerabilidade, representadas pelo isolamento social a partir da falta de acompanhamento das chefias, do desconhecimento das pessoas que trabalham com eles e da falta de momentos de integração com os colegas (ADERALDO; ADERALDO; LIMA, 2017). Nessa pesquisa, essas faltas reverberaram na dificuldade dos

estagiários em tirar dúvidas sobre o trabalho, maior tempo necessário para aprendizagem das atividades, menor colaboração dos colegas, entre outros.

Além disso, o ritmo exigido do teletrabalho prejudicava atividades acadêmicas, pois horários destinados às viagens para participar das reuniões na empresa ou demandas de atividades que extrapolassem as 30 horas semanais de estágio eram comuns, mesmo que perdessem disciplinas, provas na universidade ou interferissem de alguma forma em datas pessoais importantes (ADERALDO; ADERALDO; LIMA, 2017). Percebe-se, assim, excesso de trabalho resultando na flexibilização de tempo e de espaço pelo próprio teletrabalhador para dar conta de demandas de trabalho que foram heterodeterminadas, ainda que o discurso organizacional pregue a autonomia dos indivíduos (ROCHA; AMADOR, 2018a).

Associado ao isolamento social e ao prejuízo na vida pessoal e acadêmica do estagiário, tem-se também a naturalização pelos estagiários da flexibilização que eles faziam para atender às demandas organizacionais. Ainda que possam ser vistos aspectos de precarização do trabalho a partir dos impactos dessa flexibilização na vida dos estudantes teletrabalhadores, tais aspectos não eram percebidos como tal por eles, pois trabalhar em uma multinacional ou ter horário de trabalho menor em relação aos outros empregados se tornavam justificativas para permanecerem realizando atividades laborais fora do expediente (ADERALDO; ADERALDO; LIMA, 2017). Os próprios estagiários se sentiam na obrigação de responderem a ligações ou a solicitações dos chefes, ainda que elas ocorressem após o horário de estágio. Na tentativa de mostrar o próprio valor no trabalho para as chefias e para a organização, os estagiários flexibilizavam seus direitos diante das demandas que lhes eram feitas.

Costa (2013) ressalta que, no regime do teletrabalho, as atividades laborais são transportadas para a casa dos sujeitos, onde o domínio do espaço privado se confunde com o espaço de trabalho. A territorialidade é transformada na confluência desses campos, em que o tempo de trabalho e de não-trabalho sofrem influência a partir das demandas exigidas pelas organizações. As capacidades do indivíduo são utilizadas ao máximo para além da jornada de trabalho, pois não é raro a flexibilização desse horário de trabalho para atender às necessidades da empresa (COSTA, 2013; GRISCI; CARDOSO, 2014).

A dissipação dessas fronteiras resulta em dificuldade na coordenação temporal para o trabalhador. Em uma mesma unidade de tempo, várias atividades tendem a ser executadas simultaneamente e as demandas de trabalho podem surgir a qualquer momento,

tornando confusa a hierarquização das necessidades privadas do indivíduo e as necessidades exigidas pelo trabalho.

Ainda mais graves parecem ser as consequências da fragmentação temporal e da dissipação de fronteira entre as formas, lugares e horários das atividades: quando o trabalho remunerado é executado em casa, entre afazeres domésticos e cuidados com os filhos, quando atividades de lazer são coordenadas do local de trabalho, quando mensagens de e-mail pessoais, profissionais e voluntárias são processadas desordenadamente e correspondentes ligações telefônicas são realizadas, então a coordenação temporal é altamente dificultada. Ela se torna quase impossível quando as atividades não podem mais ser categorizadas claramente, pois as fronteiras da esfera do trabalho, da família e do tempo livre se misturam até se dissiparem no indistinguível. (ROSA, 2019, p. 258).

Além disso, Dahlstrom (2013) afirma que o direcionamento das atividades para a casa do teletrabalhador o coloca em uma posição de ansiedade para mostrar seu desempenho para a empresa. Isso ocorre, pois, como o acompanhamento não costuma ser feito presencialmente, o teletrabalhador se coloca à disposição das necessidades organizacionais para comprovar o seu valor, ainda que essa disponibilidade ocorra fora do horário de trabalho (DALHSTROM, 2013). A preocupação de algumas empresas para adoção do teletrabalho envolve, entre outras questões, a redução do controle das atividades do trabalhador. Por outro lado, outros mecanismos foram estabelecidos como manutenção desse telecontrole, tais como: monitoramento eletrônico do trabalhador, resultados heterodeterminados, tarefas estruturadas pela organização, entre outros (ROSENFELD; ALVES, 2011).

Mesmo que o reconhecimento seja fundamental para a saúde psíquica do trabalhador (DEJOURS, 2007), o teletrabalhador se coloca em sobrecarga gerando aumento de sofrimento na tentativa de reconfigurá-lo como reconhecimento, que muitas vezes não ocorre. Inundado com a ideia de ser competente, independente, flexível e autônomo, esse indivíduo entende que o processo faz parte do trabalho e que cabe a ele lidar com esse contexto da autogestão (COSTA, 2013), afastando-o da compreensão alienante da atividade que exerce: “Tragicamente, até mesmo o trabalho que pode comprometer a saúde física e psíquica passa a ser objeto de desejo” (NAVARRO; PADILHA, 2007, p. 19), haja vista a relevância do trabalho na modernidade. Como temporalidade dominante, os indivíduos que não se vinculam aos desenhos atuais de trabalho são marginalizados por não serem considerados competentes o suficiente para lidar com a atividade imposta. A naturalização dos discursos que subtraem direitos dos trabalhadores é repetida pelos próprios trabalhadores, que preferem se vincular a um trabalho flexibilizado e precarizado a ficarem sem ele. Dessa

forma, pode-se entender o porquê da adoção da flexibilidade e do aumento da carga horária dos teletrabalhadores, ainda que possa levar a processos de adoecimento e sofrimento laborais.

Embora haja um discurso de ganho de autonomia e de liberdade com o *homeoffice*, os dados de pesquisa realizada com profissionais teletrabalhadores de Tecnologia da Informação revelam um processo de intensificação de suas atividades nessa modalidade (OLIVEIRA, 2017). A autora destaca ainda que, embora os entrevistados que trabalham em *homeoffice* respondam, inicialmente, que não costumam extrapolar a jornada de trabalho prevista, o que ocorre na prática é que muitos atendem a demandas organizacionais fora do horário do expediente, executando tarefas que vão desde atender ligações até responder e-mails, mesmo durante os períodos de folga (OLIVEIRA, 2017). Desse modo, a fronteira de espaço e de tempo de trabalho fica fragilizada, ainda que alguns teletrabalhadores nem se deem conta dessa realidade.

O ganho de tempo na ausência do deslocamento casa-trabalho é apontado pelos teletrabalhadores *homeoffice* e pelas empresas como aspecto muito vantajoso. A redução do estresse por não terem que pegar trânsito ou mesmo ganho de produtividade são destacados, mas outras questões são ignoradas nesses discursos. Ao invés de ganho na qualidade de vida dos trabalhadores tal como as empresas apontam, com os profissionais de TI o ganho de tempo, por não ter o deslocamento, foi transformado em tempo de mais trabalho, pois mais atividades são demandadas ao indivíduo, que transforma as unidades de tempo de não-trabalho em tempo de trabalho, intensificando suas atividades laborais como efeito da flexibilidade (DAL ROSSO, 2017; OLIVEIRA, 2017).

A ideia de que essa economia será usada para lazer, descanso ou outras atividades do trabalhador não é sustentada empiricamente, tendo em vista que o imperativo da flexibilidade laboral transforma outros tempos sociais, encurtando-os e ampliando as responsabilidades e atividades de trabalho. Isso ocorre tanto pela redução dos tempos de descanso quanto pela redução do tempo para os teletrabalhadores se alimentarem (OLIVEIRA, 2017). Ainda que se fale sobre produtividade e economia, não foram encontrados estudos que abordassem o repasse dessas economias de tempo e de outras operações organizacionais para os teletrabalhadores.

Importante enfatizar que, enquanto algumas pesquisas conduzidas sobre teletrabalho o ressaltam como vantajoso pela flexibilidade que oferece, outras alertam sobre os riscos que essa flexibilidade traz para os teletrabalhadores. Messenger (2019) classifica quatro efeitos diretos e indiretos do teletrabalho, tendo em vista o papel das TICs para os

teletrabalhadores: a) tempo e jornada de trabalho; b) equilíbrio trabalho-vida; c) segurança ocupacional e saúde; d) performance individual e organizacional e satisfação no trabalho.

Ao abordar tempo e jornada de trabalho, o autor salienta os resultados de estudo realizado no Canadá (DUXBURY et al., 2014), que aponta para um aumento da jornada de trabalho a partir do teletrabalho. Em estudos conduzidos na Finlândia (OJALA, 2011) e nos EUA (SONG, 2009), foi ressaltado que o teletrabalho é usado como complementar à jornada, mas que não há contrato formal ou compensação financeira para essas atividades suplementares (MESSENGER, 2019). No Reino Unido, Atkinson e Hall (2009) denotaram uma diferença de como o teletrabalho era adotado em relação ao gênero: enquanto as mulheres realizavam atividades em teletrabalho como substituição das horas de trabalho no escritório, os homens tendiam a ampliar a jornada no teletrabalho.

Os resultados sobre tempo e jornada se referem principalmente ao trabalho parcial em teletrabalho. As diferenças de características individuais e ambientais e o foco dado a cada pesquisa tornam inviáveis extensas generalizações (MESSENGER, 2019), mas ajudam a compreender algumas consequências do teletrabalho em determinados contextos.

O equilíbrio trabalho-vida é controverso, pois, se por um lado tem-se a declaração positiva dos teletrabalhadores sobre a conciliação de trabalho doméstico e de cuidado dos filhos com as demandas de trabalho produtivo (ALLEN et al., 2013), tem-se também a declaração negativa sobre essas experiências. Dos aspectos positivos, destacam-se a autonomia percebida pelos teletrabalhadores, tendo em vista a gerência do tempo de cuidado dos filhos e de manter-se em contato com eles, ainda que atendendo também às demandas de trabalho. Como aspectos negativos, tem-se a ambiguidade interna vivenciada pelos teletrabalhadores pela dificuldade em separar trabalho produtivo e vida pessoal (DUXBURY et al., 2014; MESSENGER, 2019).

Entender os efeitos do teletrabalho na dimensão do equilíbrio trabalho-vida é uma tarefa complexa, pois existem muitos modelos teórico-metodológicos que apontam para resultados distintos (MESSENGER, 2019). De acordo com o autor, além das questões teórico-metodológicas, a interpretação do teletrabalhador sobre a experiência do teletrabalho varia, resultando em questões que parecem contraditórias. Em alguns casos, encontram-se relatos de percepção dos teletrabalhadores sobre as desvantagens do teletrabalho, mas uma aceitação dessas desvantagens pela autonomia percebida pelo indivíduo. Oliveira (2017) reitera essas contradições ao evidenciar que, nas entrevistas realizadas com profissionais de TI, há, inicialmente, uma percepção positiva sobre o teletrabalho *homeoffice* e, posteriormente, uma percepção negativa sobre essa configuração de trabalho.

No que se refere à dimensão segurança ocupacional e saúde frisada por Messenger (2019), também são encontradas contradições. A integração do trabalho com as áreas da vida pessoal do indivíduo é percebida como ganho de autonomia pelo teletrabalhador, aumentando a satisfação. Porém, as exigências vivenciadas pelo teletrabalhador no que se refere ao seu papel na família e ao seu papel de trabalhador surgem como ambiguidades de papéis, gerando uma dificuldade de atender a cada um deles adequadamente (SARDESHMUKH; SHARMA; GOLDEN, 2012; MESSENGER, 2019). Os referidos autores sublinham que essa ambiguidade de papéis aumenta a fadiga do teletrabalhador, levando-o ao maior risco de *burnout*.

Além disso, as TICs preenchem os tempos e espaços que seriam usados para descanso e recuperação do teletrabalhador em regime parcial (MESSENGER, 2019). Tanto o descanso dentro do local de trabalho (nos escritórios) é preenchido por demandas que surgem e são comunicadas pelas TICs como o tempo de descanso fora do local de trabalho é cooptado por demandas fora da jornada.

Assim, o teletrabalho afeta a saúde mental de duas formas; ele aumenta a ambiguidade de papéis e diminui o tempo de descanso do trabalho. Ambos fatores de mediação podem levar à fadiga e assim aumentar o risco de burnout. Os efeitos negativos tendem a ser insuficientemente compensados pelo menor papel do estresse e maior autonomia. (MESSENGER, 2019, p.21, tradução nossa).

Nas dimensões performance individual e organizacional e satisfação no trabalho, são encontrados aspectos divergentes. Os estudos realizados envolvem contextos geográficos, organizacionais e individuais diferentes, além de ressaltarem variáveis também diferentes para análise, o que torna difícil uma compreensão comparativa dos resultados (MESSENGER, 2019). A percepção de satisfação no trabalho se correlaciona positivamente à performance individual, mas essa performance recebe influência direta de como a organização faz a gestão do teletrabalho. Percepções individuais sobre essa gestão, por sua vez, afetam a performance individual, o que torna inviável qualquer análise conclusiva dessa dimensão.

Identifica-se que a gestão do teletrabalho e a percepção dos teletrabalhadores sobre o próprio trabalho são atravessadas por controvérsias. É o que ocorre quando Rosenfield e Alves (2011) descrevem o processo do “engajamento individualizante” como paradoxo nos processos de autonomia do teletrabalho. De um lado, tem-se o discurso da autonomia do teletrabalhador que vai encontrar o modo de operacionalizar o trabalho remotamente. Do outro, tem-se a organização que exige resultados a partir de métricas que

não foram estabelecidas pelo teletrabalhador (ROSENFELD; ALVES, 2011). Nesse sentido, o “engajamento individualizante” pressupõe o indivíduo que, isolado na atividade, precisa encontrar formas de entregar produtos ou serviços exigidos pela organização. Isso resulta no aperfeiçoamento do processo de controle dos trabalhadores, pois não é preciso mais o tempo e o espaço destinados para gerenciamentos externos como no taylorismo/fordismo. Desse modo, o próprio trabalhador internaliza normas para o gerenciamento de si e, como consequência dos processos de gestão, se mobiliza subjetivamente para uma produção que é invisibilizada pela organização, ainda que essa produção invada outros tempos sociais privados (NARDI, 2006; GAULEJAC, 2007).

A dominação do trabalhador se dá pelo gerenciamento da autonomia no pós-fordismo. Essa dominação ocorre através da exigência da mobilização subjetiva dos trabalhadores não só para a confecção do trabalho, mas para todo o processo de produção em si, utilizando as capacidades psíquicas e relacionais do trabalhador para as atividades (GAULEJAC, 2007; ROSENFELD; ALVES, 2011). Enquanto o discurso organizacional sustenta benefícios do teletrabalho em relação ao tempo de deslocamento, redução de poluição ambiental, maior flexibilidade para o trabalhador, os teletrabalhadores relataram distanciamento das pessoas do trabalho por relações mediadas por tecnologias, isolamento social, invasão do tempo de trabalho na vida privada do trabalhador, dificuldade de conciliar tempo livre e tempo de trabalho (ROSENFELD; ALVES, 2011).

A autonomia é eventual e está associada, geralmente, a flexibilidade quanto ao tempo e ao horário de trabalho. O teletrabalhador tem autonomia para gerir o tempo, mas, paradoxalmente, não tem controle sobre seu tempo de trabalho, pois este é determinado pelos ditames do volume de trabalho; ou seja, é preciso sempre responder às demandas de trabalho, sem restrição de tempo ou disponibilidade. (ROSENFELD; ALVES, 2011, p. 217).

No setor de TI, o trabalho por projetos é uma característica comum na atividade. A tensão gerada a partir dos prazos exigidos resulta em aumento da jornada de trabalho, ausência dos descansos semanais, entre outras formas de intensificação (BRIDI; LIMA, 2018). Além disso, o fornecimento pela empresa de celulares, *tablets*, *notebook*, assim como a disponibilidade exigida para viagens, são vistos pelos profissionais como dificultadores da vida pessoal (BRIDI; LIMA, 2018).

O deslocamento do trabalho para outros espaços fora da empresa precisa ser pensado também na perspectiva de proteção dos direitos e da saúde do trabalhador. Na CLT, cabe ao empregador o acompanhamento e a fiscalização do ambiente de trabalho para evitar

processos de adoecimento laboral, promovendo, inclusive, os cuidados previstos pela medicina do trabalho. O que ocorre é que, na modalidade de teletrabalho, há escassez sobre a regulamentação e o acompanhamento dos empregadores, cabendo a eles a orientação para as prevenções laborais necessárias para manutenção da saúde (MACEDO, 2017; FINCATO; ANDRADE, 2018). Desse modo, a responsabilidade pelo acompanhamento do ambiente de trabalho pelo empregador é diluída, sendo esta delegada ao próprio teletrabalhador, que é seduzido pelo discurso da autonomia e do autodisciplinamento (ROSENFELD; ALVES, 2011). Em outras palavras, são criadas as condições para que a “culpa” pelo adoecimento e qualquer outro prejuízo decorrente sobre o ambiente de trabalho recaia sobre o teletrabalhador, e isso pode ser visto na reforma trabalhista, pois há “mudança considerável no que diz respeito à possibilidade de negociação acerca da responsabilidade pela aquisição, manutenção e adequação do local destinado ao labor do empregado em home office” (FINCATO; ANDRADE, 2018, p. 295).

Evidencia-se que ambiente de trabalho não se restringe ao ambiente físico, pois envolve também o equilíbrio social e psicológico decorrente das relações laborais (FINCATO, 2019). Mas como garantir proteção e recursos para esse equilíbrio no teletrabalho tendo em vista sua configuração remota? De acordo com Fincato e Andrade (2018, p. 294), “a Reforma Trabalhista [Lei n. 13467/2017], pretende inaugurar nova fase no Direito Material do Trabalho brasileiro, no que tange ao teletrabalho”, mas possui muitas questões que precisam ser mais bem descritas para a proteção do trabalhador, tais como condições para realização do trabalho, jornada de trabalho e pagamento das horas extras, direito à desconexão do teletrabalhador da atividade laboral, entre outras (MACEDO, 2017).

Enquanto no Brasil o processo de regulamentação do teletrabalho ainda carece de detalhamento, em 2014, no Reino Unido, foi promulgada uma lei que permite que o trabalhador flexibilize sua jornada de trabalho de tempo integral para tempo parcial e, caso o trabalhador tenha filho de até 16 anos e tenha 6 meses de empresa, ele pode solicitar que parte da jornada ocorra em casa (ROCHA; AMADOR, 2018a). Importante destacar que isso ocorre a partir da solicitação do trabalhador, tendo em vista questões específicas para continuidade das atividades laborais, ainda que isso precise ser pensado sob a perspectiva da intensificação de trabalho com a acumulação do trabalho reprodutivo e produtivo, no caso de integralidade da jornada. Em outras palavras, a flexibilidade de espaço/tempo pressupõe precariedade no teletrabalho, pois o que muda no trabalho integral é só o local onde ele vai ser operacionalizado, apresentando as mesmas demandas da organização, acrescidas do trabalho doméstico.

A partir do que foi discutido, entende-se que as flexibilizações de tempo e de espaço de trabalho, nos contextos de teletrabalho, podem ser pensadas como processos de precarização, tendo em vista, em muitos casos, a mudança dos processos de trabalho para atender prioritariamente a objetivos organizacionais. Nesse sentido, pode-se pensar que algumas categorias de teletrabalhadores se encontram em possível situação de precariedade, ainda que as narrativas organizacionais sejam para a construção de uma suposta valorização do teletrabalhador a partir da autonomia, empreendedorismo de si e autodisciplinamento.

O que se observa é que os custos objetivos e subjetivos do teletrabalho recaem sobre o teletrabalhador, tanto por não haver clareza na legislação quanto pelo fato de que ele precisa lidar sozinho com as mudanças na execução das atividades. O engajamento individualizante não só isola o teletrabalhador, enfraquecendo possíveis mobilizações coletivas para melhorias nas condições de trabalho, quanto o responsabiliza pela dificuldade de adaptação, gestão do tempo, sobrecarga e não entrega dos resultados esperados (que foram determinados pela organização).

A despeito das lacunas para a realização do teletrabalho, observa-se valorização dessa modalidade de trabalho em comparação ao trabalho tradicional. Alguns discursos sociais sustentam as vantagens de ser teletrabalhador, especialmente por não ter que enfrentar trânsito e não ter cobrança das chefias. Na sessão seguinte, serão apresentadas algumas práticas discursivas acerca do teletrabalho que perpetuam as vantagens da adoção desse modelo mais flexível de trabalho.

### **2.3 Narrativas sociais sobre o teletrabalho**

Alinhadas ao processo de intensificação de trabalho, são encontradas diversas narrativas que incentivam a adoção do teletrabalho. A perspectiva vantajosa apresentada não se limita somente às empresas: redes sociais e outros grupos enaltecem a prática do teletrabalho como revolucionário frente aos modelos tradicionais.

Em um levantamento realizado nas principais redes sociais, em 2015-2016, que abordam o teletrabalho, Oliveira (2017) identificou discursos relacionados ao ganho de liberdade, realização de sonhos e busca por inovação a partir da adoção dessa modalidade de trabalho. A prática discursiva percorre a necessidade de os trabalhadores saírem da zona de conforto, a possibilidade de viagens e a autonomia para gestão do próprio tempo de trabalho. A liberdade ressaltada é desdobrada em “liberdade geográfica”, “liberdade de tempo”, “liberdade financeira” e “liberdade de fazer o que ama” (OLIVEIRA, 2017), embora lidar

com essas liberdades exija tempo e planejamento, que podem ser desenvolvidos comprando os cursos que são oferecidos em um dos *blogs*. A flexibilidade obtida pelo teletrabalho é colocada como um benefício inestimável, que só se compara à diversidade de experiências transformadas em mercadorias, através de viagens possíveis para os que têm a ousadia em se arriscar como “Nômades Digitais”.

Que tal trabalhar de um café em Paris? Ou de uma praia na Tailândia? Ou quem sabe, de um restaurante em Tóquio? Se você acha que essa realidade é utópica demais, saiba que estamos na crista da onda de um movimento global formado por pessoas que conseguiram realizar o sonho de trabalhar viajando. Com a evolução da internet e das tecnologias móveis, os Nômades Digitais cada dia mais provam que não é mais preciso trabalhar de um escritório para ganhar dinheiro e ser produtivo.

Lugares incríveis pelo mundo, histórias inspiradoras de empreendedores, tecnologias inovadoras, e o dia-a-dia de um casal que pediu demissão, criou uma empresa de projetos para a internet, e hoje vive trabalhando e viajando pelo mundo. O Nômades Digitais nasceu para mostrar que você também pode. Inspire-se. (NÔMADES DIGITAIS, on-line).

O trecho acima é encontrado no Link “Sobre nós” do *blog* “Nômades digitais”. Paralelo a esse link, são encontrados outros que reforçam a desterritorialização, a atemporalidade e a coragem para se engajar nesse trabalho, tais como “13 ideias de trabalho para quem quer iniciar o nomadismo digital”, “10 melhores cidades do mundo para o nomadismo digital”, “10 motivos pelos quais ser nômade digital é ser corajoso”.

O *blog* acrescenta, ainda, casos de sucesso inspiradores, como o do advogado frustrado em seu escritório que largou terno e gravata para viver como nômade digital de bermuda e chinela, produzindo conteúdo digital (NÔMADES DIGITAIS, on-line). De acordo com a página dos criadores, o *blog* possui, atualmente, 180 milhões de seguidores no Facebook, 4 milhões no Twitter e 21 milhões no Youtube.

No *blog* “Metadados”, que é voltado para profissionais de RH, uma reportagem sobre teletrabalho o sublinha como modelo de trabalho que já não é uma tendência e sim uma realidade. Em entrevista, Cleo Carneiro, apontado pela página como especialista em teletrabalho, afirma que:

Em termos de produtividade, a experiência mostra que ela aumenta em casa, por uma série de razões, como o não desgaste físico, a manutenção do foco, já que não precisa atender ao telefone, tirar dúvidas do colega, entre outras interrupções. Ou seja, não existe perda. Só há manutenção ou ganho. (METADADOS, 2017, on-line).

A intensificação do trabalho, os paradoxos vivenciados pelo teletrabalhador e a fragilização das demarcações do espaço/tempo são desconsiderados nesse discurso publicado em uma página de amplo acesso para profissionais de RH.

A página “Go Home” frisa as diversas vantagens e maneiras pelas quais o indivíduo pode se preparar para mudar seu trabalho tradicional para o teletrabalho. Dentre os conteúdos divulgados no *site*, é possível encontrar matérias, tais como “12 Coisas que Aprendi em 12 Anos de Home Office”, “Empresas que Contratam para Trabalhar Online” e “Dicas de Decoração para um Home Office Pequeno”. Além disso, a página oferece minicursos gratuitos e outros pagos para quem se interessar mais no conteúdo publicado.

Outros conteúdos, nas diversas páginas on-line, destacam dicas e exigências que o teletrabalhador tem que cumprir para ser mais produtivo. Algumas dessas páginas fazem perguntas para que o leitor possa avaliar se ele tem o perfil de teletrabalhador, enfatizando que essa flexibilidade é o trabalho desejado dos novos tempos.

Mesmo a Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (SOBRATT) apresenta uma definição vaga e até contraditória sobre sua razão de existir. Das informações destacadas da página da SOBRATT, salienta-se a missão que ela possui, que propõe a ampliação do uso do teletrabalho:

Promover o trabalho à distância em todas as suas formas e aplicações, apoiando o seu desenvolvimento através de forte presença e atuação nos cenários tecnológico, político e econômico, com o objetivo de contribuir para a melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores e aumento de produtividade, redução de custos e maior flexibilidade de atuação das empresas, de maneira a estabelecer um maior equilíbrio entre o mundo contemporâneo, a tecnologia, o meio-ambiente, a qualidade de vida e a inclusão social. (SOBRATT, 2018).

A abrangência da missão destacada pela página engloba aspectos que não são contemplados de forma concomitante. Melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores e maior flexibilidade de atuação das empresas não são aspectos que estão alinhados de acordo com a literatura, principalmente considerando os diversos desafios da regulamentação do teletrabalho (FINCATO; ANDRADE, 2018). Além disso, a afirmação da inclusão social desconsidera questões específicas do acesso às diversas tecnologias de informação e comunicação, pois nem todos os indivíduos têm as mesmas oportunidades de qualificação frente às demandas das tecnologias. Em vez de promover a inclusão social, o teletrabalho pode promover exclusão em alguns contextos, tendo em vista que nem mesmo os custos de acesso a *notebooks*, *smartphones* e internet são claramente detalhados em lei, pois isso também pode ser negociado entre patrão e empregado.

Desse modo, a exterioridade apresentada sobre teletrabalho nas diversas narrativas sociais ignora a complexidade que esse modo de trabalho possui. Desconsiderar as ambiguidades vividas pelos teletrabalhadores, ora valorizando a autonomia ora sofrendo da sobreposição de papéis e de redução dos tempos de descanso, é perceber esse fenômeno do trabalho de modo simplista. A flexibilidade impulsionada pelas tecnologias de informação e comunicação muda a relação que os teletrabalhadores estabelecem com espaço e tempo, exigindo uma compreensão ampla sobre o que essa modalidade representa na produção de subjetividades, atravessadas por precarizações naturalizadas pelas organizações e pela sociedade. Ainda que haja vantagens anunciadas no teletrabalho para uma parcela dos sujeitos trabalhadores, faz-se necessária uma análise crítica para que ele não se torne uma panaceia universal de resolução dos problemas do mundo laboral.

### 3 NEOLIBERALISMO E TELETRABALHO NO CONTEXTO DA PANDEMIA COVID-19

#### 3.1 Do liberalismo econômico ao projeto e práticas neoliberais

Os ideais neoliberais amplamente difundidos na contemporaneidade atravessam esferas que não se limitam a questões econômicas. Dimensões históricas, sociais, políticas e econômicas são transformadas na medida em que os valores neoliberais são internalizados pela sociedade do trabalho. Os modos de organização dessa sociedade - e as subjetividades nela circunscritas - operam um modo de viver marcadamente individualizante, em que o senso de coletividade, os laços de solidariedade e a noção bem comum ficam soterradas no discurso do capital. Os valores sociais e as histórias de vida são alterados para corresponderem ao que é difundido no neoliberalismo, modificando o trabalho e as vidas que dele dependem (SENNET, 1999).

A partir disso, pode-se entender que o neoliberalismo não se limita a um ideal de um sistema econômico. Ele é também projeto de desregulamentação de vidas e de direitos, em que os princípios de flexibilidade, autonomia, empreendedorismo funcionam como discursos de dominação sobre uma classe que depende do trabalho (ANTUNES, 2018). Como resultado desse projeto sócio-político-econômico e dessa prática discursiva, tem-se trabalhadores que flexibilizam suas vidas para corresponderem aos valores do neoliberalismo, alterando valores pessoais em busca de sobrevivência. A partir disso, é possível perceber como as transformações neoliberais afetam as relações inter e intrassubjetivas dos sujeitos com seu próprio trabalho, trazendo outras formas da expressão dos valores pessoais que se tornam aliadas às metamorfoses produzidas nos novos cenários laborais (PRAUN, 2020; DRUCK, 2021).

Nesse contexto, faz-se necessário estar atualizado e *hiperconectado* às tendências do mercado, nem que isso signifique usar outras dimensões tempo-espaciais para estar antenado e apto para usar as tecnologias de informação e comunicação que surgem. O teletrabalho passa a ser compreendido como modalidade que moderniza os processos de trabalho através da flexibilização tempo-espço, mas esse discurso encobre a tradicional precarização mobilizada pelo neoliberalismo (SILVA, 2021). A criticidade dos teletrabalhadores sobre suas condições e contexto de trabalho precários se torna embotada, tendo em vista as supostas vantagens às quais estão expostos. A perspectiva construída é a de que ser teletrabalhador é estar na modalidade de trabalho mais moderna, mais avançada,

mais flexível, mais autônoma. Introjetar esses valores coaduna com vidas flexíveis para maior acumulação do capital (SENNET, 1999).

Para se entender a disseminação dos valores neoliberais se faz necessário compreender como ele se constituiu historicamente, considerando o que foi se consolidando na sociedade do trabalho. Entende-se por sociedade do trabalho o contexto vivido na atualidade, que tem em sua origem as diversas transformações sociais durante o séc. XVIII, incluindo a revolução francesa e a primeira revolução industrial na Inglaterra.

A revolução francesa teve como marco o enfraquecimento do estado absolutista para a ascensão da burguesia. Os ideais de liberdade, igualdade e fraternidade, disseminados pela burguesia para a população, seriam usados como força propulsora dos movimentos sociais da época, mas tinham como projeto a mudança da centralização do poder, que seria deslocado dos regimes totalitários para a liberdade econômica. O discurso de que a mão invisível do mercado regularia a economia acabou resultando em profundas transformações nos modos de vida, promovendo o individualismo e o agravamento de problemas sociais, tais como desigualdades, pobreza e miséria.

Em paralelo, na Inglaterra, tem-se a organização do tempo e da sociedade em torno do trabalho nas indústrias, proporcionando migrações das pessoas que viviam no campo para os centros urbanos. A primeira revolução industrial aprofundaria as diferenças de quem detém o capital do restante da população que precisava do trabalho para sobreviver. A exploração, o desemprego e as condições desumanas de trabalho se tornaram retóricas comuns ao resultado (esperado) do capitalismo. O liberalismo econômico traria consequências à organização das sociedades que se transformariam rapidamente em torno do trabalho que se desenharia precário, exploratório e desigual.

Hobsbawm (1994) destaca que o liberalismo econômico pode ser visto como sistema que perdurou massivamente até a crise econômica mundial vivenciada no período entreguerras. O capitalismo sofreu impacto em 1929 com a quebra da bolsa de valores nos EUA, quando os problemas sociais resultantes foram escancarados para o mundo. Desemprego, miséria, fome, violência se agravaram nesse período, exigindo intervenção do estado nas políticas de geração de emprego e de bem-estar social.

A política econômica keynesiana possibilitou a responsabilização do estado na busca desse bem-estar social (HOBSBAWM, 1994). Ações de intervenção de emprego e renda, preocupação com saúde e educação, entre outras, foram marcos desse momento histórico. O fortalecimento do estado seria necessário para conduzir políticas públicas na redução de desigualdades longamente sofridas pela classe trabalhadora. A esperança de se

viver em uma sociedade mais justa e igualitária parecia finalmente emergir, destituindo a centralidade do liberalismo econômico e dos problemas decorrentes dele.

O problema basilar dessa esperança é que o projeto de intervenção do estado na economia nunca foi com o propósito de substituir o liberalismo econômico, mas de se conduzirem emendas para a continuidade desse modelo instalado. Dardot e Laval (2016) ressaltam que surgiam o “novo” liberalismo e o neoliberalismo como propostas distintas de reorganização econômica e social para responderem aos problemas da época. Enquanto o primeiro apresentava emendas e minirreformas de intervenção estatal para a sobrevivência do liberalismo, o segundo expandia as suas fronteiras de livre mercado, abrangendo novas tecnologias em um cenário global da economia. A proposta neoliberal seria de retomar a liberdade econômica e a competitividade, expandindo as fronteiras nacionais (DARDOT; LAVAL, 2016). O estado teria como responsabilidade garantir abertura dessas fronteiras através de negociações jurídicas entre nações que possibilitariam o maior acúmulo de capital por meio da exploração do trabalho de países periféricos.

Durante esse período pós-guerra, o neoliberalismo se fortaleceu como sistema econômico, prometendo transformações sociais a partir do avanço tecnológico, da globalização e da expansão dos livres mercados. O liberalismo não conseguiu responder às economias que se fortaleciam nas organizações de trabalho e o neoliberalismo despontou como modelo que abrangeria novas possibilidades de comércio e de acúmulo de capital (DARDOT; LAVAL, 2016). As fronteiras nacionais não seriam suficientes para abranger a expansão de mercados e de tecnologias, pois seriam necessárias flexibilização e agilidade para lidar com novas demandas econômicas e sociais que surgiam.

A máxima flexibilização se tornava a narrativa essencial dos modelos de produção que sofriam mutações para as possibilidades de acúmulo de capital ainda mais intensas do que aquelas presenciadas nos modelos industriais tayloristas/fordistas. Nesses modelos produtivos, a estratégia era centrada no disciplinamento da mente e do corpo do trabalhador por meio dos movimentos repetitivos e do distanciamento dessa mente que pensa do corpo que executa (PRAUN, 2016). Para além desses modos disciplinares, era necessário enxugar o espaço das fábricas, reduzindo custos com o processo produtivo, resultando na substituição do trabalho vivo pelo trabalho morto, que perdura até os dias atuais, reverberando em novos modos de organização do trabalho.

Na contemporaneidade, com o acirramento da questão social e as transformações concretas nos países do centro e da periferia do capital, a discussão sobre a centralidade do trabalho coloca o desafio de analisar as contradições atuais no

modo de produção capitalista, compreendendo que, apesar da diminuição quantitativa dos trabalhadores diretamente na produção do capital, com a diminuição do trabalho vivo e aumento do trabalho morto, o trabalho permanece como categoria central na criação de valor nesse modo de produção, no contexto da fragmentação, flexibilização e da precarização das relações de trabalho. (CARDOSO; SILVA, 2020, p.109-110).

Desse modo, as atuais tendências de flexibilização do emprego e do trabalho, bem como as inovações de tecnologia e de gerenciamento, têm contribuído com a retração do fordismo (ALVES, 2005). Nesse contexto de alterações do mundo laboral, as pessoas precisariam ser ágeis e multitarefas para se mostrarem úteis nesse jogo de fragilização do emprego tradicional. Por isso que, na esteira das mutações sociais e econômicas do neoliberalismo, criava-se um cenário de transformação das subjetividades conduzidas por modelos industriais: de homem produtivo e especialista para o homem competitivo que precisava se perceber como uma empresa de si mesmo, flexível, ágil e autônomo (GAULEJAC, 2007; DARDOT; LAVAL, 2016). Druck (2021, p. 12-13) ressalta o desdobramento dessas questões na subjetividade, pois o neoliberalismo tem também um caráter “ideológico, como uma nova ‘racionalidade’ hegemônica pelos valores do empreendedorismo, da concorrência e da ‘mercantilização da vida’, que passam a pautar a conduta de todas as classes – dominantes e dominadas”. A internalização do discurso empresarial toma proporções amplas, de modo que os trabalhadores precisam ser flexíveis, multifuncionais e polivalentes (PRAUN, 2016).

Os direitos dos trabalhadores, que foram duramente conquistados ao longo da história social do trabalho, perdiam espaço para as novas formas de exploração do trabalho. A manutenção dos empregos implicaria na flexibilização desses direitos e de vidas, resultando em um cenário de precarização que pode ser entendido como “um movimento sistemático de desregulação das relações laborais e da perda de direitos trabalhistas e previdenciários, integrando o movimento de reestruturação produtiva capitalista” (CARVALHO et al., 2020, p. 2). Nesse sentido, a precarização social do trabalho ocorreu (e ainda ocorre) de modo hegemônico e central no capitalismo flexível, sendo as políticas neoliberais responsáveis por fragilização de vínculos e de direitos, abrangendo interfaces cada vez mais amplas nos âmbitos econômicos, políticos e sociais (DRUCK, 2021).

O neoliberalismo agrava as diferenças sociais através do aprofundamento da exploração do trabalho e “valores associados ao coletivo passam então a ceder espaço para aqueles vinculados ao indivíduo, expressos, entre outras formas, no fortalecimento da noção de meritocracia. A liberdade assume forma de bem individual” (PRAUN, 2016, p. 151). Esse

movimento de individualização do trabalho, através do aumento da competitividade, meritocracia e liberdade individual, fragmenta a noção de que o trabalho é marcado por uma história-social coletiva, já que essa noção de coletividade é fragilizada tendo em vista os ideais defendidos pela política econômica da atualidade. A coletividade citada foi tratada na tese não como uma compreensão específica de uma só vertente das clínicas do trabalho, mas como laço social produzido a partir das relações de trabalho (CARDOSO; SILVA, 2020), que são modificadas a partir das práticas organizativas de individualismo.

Cabe ressaltar que as precarizações do trabalho e das relações sociais advindas delas produzem impactos diretos na sociabilidade e subjetividade dos trabalhadores. Cardoso e Silva (2020, p.111) destacam que:

[...] é através do trabalho que os seres humanos se realizam enquanto seres sociais, se socializam, enfrentam e superam desafios, transformam a sua natureza humana no movimento do pensar e agir, do existir, do lutar e de transpor limites na luta pela sobrevivência.

Os autores defendem ainda que o trabalho vai além do conceito econômico, pois ele é categoria social, nas relações de homens e mulheres entre si e com a natureza, produzindo e reproduzindo atividade vital e essencial que é feita a partir dele (CARDOSO; SILVA, 2020).

Tendo em vista a centralidade do trabalho para a organização da sociedade, não só nos aspectos econômicos, mas sociais, políticos, históricos e subjetivos englobados, o contexto neoliberal, marcado por individualismo, competitividade, insegurança, instabilidade e fragilização dos laços coletivos, percebe-se um amplo contingente de trabalhadores que desenvolve novas formas de sofrimento e de adoecimento mental (PRAUN, 2016). A fragilização dos coletivos é retórica e estratégia comum ao capitalismo, que introduz modos de viver baseados no individualismo e competitividade, agravando o sentimento de solidão experienciado na ideologia propagada pelo capital. Essa forma de se operarem vidas e subjetividades conduz o trabalhador a entender que ele é um produto, que precisa se adequar às normas impostas e ao movimento de desregulamentação dos seus direitos.

A adaptabilidade anunciada e defendida no neoliberalismo se sobrepõe a quaisquer reflexões dos impactos sociais e do contexto de vida dos trabalhadores. Mudanças sociais ocorridas a partir de calamidades mundiais são ameaças concorrentes aos processos de acúmulo do capital, por isso são colocadas em segundo plano. A produção não pode parar,

independente dos custos de vida ou da quantidade de vidas que isso custe. Riscos ambientais, impactos sociais e agravamento das desigualdades não costumam ser preocupações de quem detém os meios de produção e isso pode ser visto ao longo da história, especialmente nas transformações ocorridas após a revolução industrial (ANTUNES, 2018). O cenário se agrava ao longo do séc. XX com a consolidação do capitalismo e com os modelos produtivos industriais adotados, que potencializaram problemas sociais, econômicos, ambientais e políticos (HOBSBAWM, 1994). Esse modo de funcionamento neoliberal se tornou retórica comum à sociedade e transformou valores sociais e vidas para acúmulo de capital.

Tal perspectiva se torna ainda mais evidente quando, em 2020, a pandemia da COVID-19 deflagrou de modo aberto a forma como a lógica neoliberal funciona, subjungando vidas para atender aos interesses econômicos. Tecnologias foram implementadas da noite para o dia para a continuidade das atividades laborais, territórios privados (como as casas) foram readaptados e repentinamente muitas pessoas se tornaram teletrabalhadoras. Abre-se um parêntese para ressaltar que nem todos se tornaram teletrabalhadores, pois milhares perderam seus empregos ou buscaram sobreviver nos subempregos e na informalidade como necessidade de preservação da vida – vida esta exposta à contaminação do vírus, embora as problemáticas advindas do teletrabalho antecedam a pandemia.

Construía-se o contexto perfeito para a adoção irrestrita do teletrabalho com a camada social estratificada e qualificada para estar nessa modalidade. A retórica de que nem todos têm a oportunidade de trabalhar de suas casas, preservando os empregos e postos de trabalho durante a pandemia COVID-19, funcionaria como prática discursiva ideal para invisibilizar processos precários aos quais os teletrabalhadores eram submetidos. A pandemia acelerou a adoção do teletrabalho em vários contextos, demandando a conhecida adaptabilidade e flexibilidade sustentada pelo neoliberalismo. As consequências dessas transformações ainda são difíceis de serem mensuradas devido ao momento de escrita dessa tese, mas a ampliação do teletrabalho para várias categorias profissionais sem os devidos cuidados em termos de proteção de direitos dos trabalhadores, invasão do tempo-espço, agravamento do sentimento de solidão, entre outros, parece ser o desenho dessa morfologia na contemporaneidade. Os problemas clássicos vivenciados por teletrabalhadores alcançam outras categorias profissionais, promovendo aceleração da precarização do trabalho.

### 3.2 Teletrabalho no Brasil e pandemia COVID-19

A pandemia da COVID-19 provocou profundos impactos sociais, econômicos e políticos, promovendo também alterações no mundo do trabalho. No Brasil, o primeiro caso de COVID-19 foi relatado em 26 de fevereiro de 2020 (BRASIL, 2020), que resultou em medidas de contenção do vírus e de isolamento social no país, principalmente a partir de março daquele ano.

Antes da pandemia, o teletrabalho no Brasil apresentava crescimento lento e gradual no decorrer do séc. XXI. Ao se considerar o número de pessoas com ocupação em teletrabalho, houve um aumento de 3,6% das pessoas que realizavam atividades laborais nessa modalidade em 2016 para 6,0% em 2019. Porém, com a COVID-19 em 2020, esse número aumentou para 88,9% dos ocupados, enquanto 11,1% foram afastados do trabalho (BRIDI; VAZQUEZ, 2021; IPEA, 2022), deflagrando o modo repentino de como o teletrabalho foi praticado

Embora se perceba um rápido e irrefreável aumento do teletrabalho em 2020, é importante sublinhar a estratificação social e econômica existente nessa modalidade laboral, que se tornou ainda mais evidente a partir daquele período. De acordo com Bridi e Vazquez (2021, p. 6), o perfil brasileiro era composto de:

56% mulheres, brancas (65,6%), com o nível superior completo (74,6%), sendo 63,9% do setor privado e 36,1% do setor público. Em teletrabalho, em relação às atividades do setor privado, destacam-se as atividades da educação (51,0 %), do sistema financeiro (38,8 %) e da comunicação (34,7 %).

Segundo as autoras, o teletrabalho na pandemia pode ser encarado como um novo marcador de desigualdade social no Brasil (BRIDI; VAZQUEZ, 2021). Essa reflexão corrobora com dados do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), que aponta que ter o nível superior aumenta em 23% as chances de o trabalhador estar em teletrabalho e que as regiões Sul e Sudeste concentram os maiores percentuais de potenciais teletrabalhadores (IPEA, 2021). Entende-se como potenciais por se considerar as condições estruturais e tecnológicas para realizarem suas atividades, ratificando uma nova tendência de divisão social do trabalho, pautado agora não mais na lógica do manual x intelectual, mas numa lógica diferenciada - presencial x remoto. As diferenças sociodemográficas no teletrabalho, marcadas por oportunidades desiguais nas macrorregiões nacionais, podem ser vistas abaixo:

Figura 2

**Pessoas ocupadas na zona urbana e rural de cada macrorregião**

Região	Número potencial de pessoas em teletrabalho na zona urbana	Potencial de teletrabalho na zona urbana (%)	Número potencial de pessoas em teletrabalho na zona rural	Potencial de teletrabalho na zona rural (%)	Ranking de teletrabalho na zona rural	Ranking de teletrabalho na zona urbana
Sudeste	10.289.267	29,2	175.492	7,0	1	1
Sul	3.440.485	29,0	125.794	6,2	3	2
Centro-Oeste	1.666.696	25,5	38.524	5,4	4	3
Nordeste	3.275.343	21,2	243.981	6,7	2	4
Norte	1.139.845	20,5	68.609	4,9	5	5

Fonte: PNAD Contínua/IBGE – 1 tri/2021  
Elaboração: Os autores

Fonte: IPEA (2021).

Além disso, os dados destacam as disparidades do potencial trabalho remoto, especialmente no que concerne ao comparativo entre zona urbana e zona rural. Desse modo, as desigualdades sociais e econômicas para o acesso das Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs) na realização das atividades podem ser vistas com os números apresentados, pois enquanto nas zonas urbanas os percentuais variam de 20,5%-29,2%, nas zonas rurais eles são de 4,9%-7,0% (IPEA, 2022).

Em paralelo às questões referentes às zonas urbana e rural, a distribuição do teletrabalho no Brasil ocorre de forma desigual por estados, tendo em vista o contexto sociodemográfico de cada um.

O Distrito Federal, por exemplo, apresentou o maior percentual de pessoas ocupadas em home office (20%), que foram responsáveis por 32,7% da massa de rendimentos total efetivamente recebida pelas pessoas ocupadas no DF. Ao passo que no Pará, que tem o menor percentual de população ocupada trabalhando remotamente (3,1%), essas pessoas foram responsáveis por 6,9% da massa de rendimentos total efetivamente recebida pelas pessoas ocupadas no estado. Isso evidencia a disparidade no trabalho remoto entre os as Unidades da Federação. (IPEA, 2022).

Outro fator a ser apontado são os marcadores raciais do teletrabalho no país. De acordo com o mesmo instituto, ser de raça/cor branca aumenta em 23% as chances de a pessoa estar em teletrabalho em relação a negros (IPEA, 2022). Logo, considerando os

aspectos discutidos, tem-se o cenário de prevalência dessa modalidade laboral no Brasil: é em mulheres, brancas, de ensino superior completo, residentes das zonas urbanas, das regiões Sudeste e Sul (IPEA, 2022). Essa análise aponta para uma possível demarcação de novas divisões sociais e desigualdades decorrentes do teletrabalho, considerando os sujeitos que realizam suas atividades nesse contexto.

Ao mesmo passo que pesquisas foram realizadas para entender os cenários de teletrabalho no país, institutos e associações buscaram caracterizar como as organizações implantaram essa modalidade. A SOBRATT realizou um levantamento com 500 empresas brasileiras durante 2020 e fez um comparativo dos resultados entre as organizações que tinham políticas e práticas de teletrabalho e as que passaram a adotá-lo após/durante a pandemia. Os dados iniciais apontaram para um crescimento e manutenção do teletrabalho após esse período, considerando que 72% das empresas que não praticavam a modalidade pretendiam mantê-la (SOBRATT, 2020b). Bridi e Vazquez (2021) afirmam que muitas empresas - assim como o setor público - perceberam ganhos na produtividade do trabalho e, por isso, permaneceram com essa forma de trabalho remoto.

O problema é que o interesse em implantar o teletrabalho não é com o intuito de beneficiar os trabalhadores, embora às vezes haja uma prática discursiva empresarial que defenda que exista essa preocupação. Tal aspecto se torna evidente ao se destacar o teletrabalho em diversas empresas, inclusive as multinacionais, que supostamente teriam recursos para as condições necessárias dessa modalidade, mas que não mantêm os cuidados essenciais para reduzir os impactos negativos que esse trabalho remoto traz aos trabalhadores:

Em pesquisa realizada na Microsoft com 31 mil trabalhadores da empresa revelou que mais de 2/3 desejavam desfrutar de mais tempo com a equipe de forma presencial; 54 % dos trabalhadores apontam sobrecarga de trabalho e aumento excessivo das exigências com o trabalho em *homeoffice*. Outros 39% afirmaram estarem exaustos. (BRIDI; VAZQUEZ; 2021, p. 13).

Não foi só na Microsoft que esses problemas foram percebidos, pois, segundo as autoras:

Pesquisa recente realizada pela empresa americana Zoom revelou que, entre os brasileiros, o teletrabalho preocupa, devido à ausência de conexão pessoal e de ambientes domésticos adequados à realização de teletrabalho. A pesquisa foi realizada em abril de 2021 e abrangeu 7.600 pessoas de dez diferentes países, dentre os quais, aproximadamente 1.000 respondentes eram brasileiros. Outra preocupação dos brasileiros foi a ausência de rotinas e dificuldades de acesso a outras equipes. (BRIDI; VAZQUEZ; 2021, p. 13).

Das empresas que passaram a praticar o teletrabalho no Brasil, várias problemáticas se tornaram recorrentes, conforme indicam os resultados da pesquisa da Sobratt (2020b). Dentre elas, evidenciou-se a experiência em fazer o *homeoffice* (54%), falta de equipamentos (35%), falta de políticas e procedimentos (34%), o entorno familiar (28%), cultura da resistência (26%) e falta de infraestrutura de TI para comunicação (24%) como maiores dificuldades enfrentadas pelos profissionais. Essa comunicação, indicada como adversidade encarada, ocorreu principalmente com uso das ferramentas de TICs, tais como Whatsapp (82%), Microsoft Teams (54%) e Zoom (41%) (SOBRATT, 2020b). De forma repentina e sem o treinamento e o preparo adequados, os teletrabalhadores precisaram aprender como usar essas ferramentas, e esse processo ocorreu sem o devido cuidado nessa implantação (SILVA, 2021).

Importante destacar como ocorreu essa transição e o suporte para o teletrabalho. De acordo com a mesma pesquisa, 82% das empresas que passaram a ter essa modalidade devido à pandemia não forneceram qualquer subsídio financeiro para o teletrabalhador, enquanto 12% forneceram até R\$ 150,00/mês para ajuda dos custos, 4% entre R\$ 150,00-300/mês, 1% entre R\$300,00-500,00/mês e 1% acima de R\$ 500,00/mês. Em paralelo, tem-se a percepção pelas empresas de que o teletrabalho foi vantajoso, considerando que os maiores benefícios percebidos foram redução do custo de manutenção do prédio (57%), maior produtividade (56%), menor absenteísmo (31%), redução do espaço disponibilizado/alugado (21%) (SOBRATT, 2020b). A possibilidade de as organizações manterem o teletrabalho como recurso para a redução de custos e/ou repasse destes aos trabalhadores dialoga diretamente com as estratégias neoliberais de flexibilização e precarização (CARVALHO et al., 2020; DRUCK, 2021).

A adaptação repentina e compulsória ao teletrabalho mudou as relações entre o trabalhador e seu trabalho, pois não houve preocupação com os recursos físicos, tecnológicos e humanos necessários para essa transição do trabalho presencial para o remoto (ARAÚJO et al., 2021). Esses dados corroboram com a perspectiva positivada que foi atribuída a essa modalidade, pois as flexibilizações, o repasse dos custos ao trabalhador, as alterações nas condições de saúde e segurança e a extensão de jornada foram posicionados como problemas que devem ser arcados pelo trabalhador por desfrutarem do benefício do *homeoffice* (BRIDI; VAZQUEZ, 2021). Em consonância com essa perspectiva, Druck (2021, p. 24) ratifica que:

A compulsoriedade do trabalho domiciliar, através do *homeoffice*, por exemplo, reconfigurou completamente o ambiente, as relações e as condições de trabalho, obrigando a jornadas mais extensas, sofrimento com o uso de novas tecnologias

para as quais não havia treinamento, com um alto custo de insumos e recursos agora totalmente suportados pelos próprios trabalhadores, o isolamento social sem a convivência e apoio dos colegas de trabalho.

As problemáticas descritas não se referem somente às organizações que passaram a ter teletrabalho após a pandemia. Naquelas em que já se praticava essa modalidade, as vantagens aos trabalhadores são apresentadas mescladas às vantagens para as organizações em um discurso confluyente das relações entre trabalhador-organização como relação ganha-ganha. Isso pode ser visto nessa pesquisa quando as empresas são questionadas sobre os principais objetivos do *homeoffice*: melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores (66%), alinhar-se às modernas práticas de flexibilização no trabalho (61%), mobilidade urbana (47%), redução de despesas com espaço físico e custos (46%), aumento da produtividade (42%), dentre outros (SOBRATT, 2020b). O ganho de qualidade de vida se mistura contraditoriamente às flexibilizações do trabalho, garantindo maior ganho das organizações, ainda que esses ganhos organizacionais sejam ofuscados discursivamente com a ideia de modernização e benefício para os trabalhadores.

Porém, o que essas organizações promovem e percebem, de fato, é o aumento da produtividade em relação ao trabalho presencial, e isso ocorre também devido ao temor da desconfiança de estarem produzindo menos ou por não terem uma “vigilância” externa, levando os trabalhadores a ampliarem seus esforços produtivos (BRIDI; BOHLER, ZANONI, 2020). O autocontrole e a autocobrança se tornam medidas reguladoras das atividades laborais e, imersos e isolados nessa modalidade produtiva, eles buscam responder às novas demandas que surgem que não costumam ter um tempo-espaço claramente definidos para realizarem o que lhes é demandado (DRUCK, 2021; SILVA, 2021).

Mesmo com esse aumento da produtividade pela cooptação da subjetividade dos trabalhadores através da internalização do autocontrole (GAULEJAC, 2007), esse rendimento extra não é revertido aos profissionais. As organizações, ao serem questionadas se o ganho “significativo” de produtividade é ou pretende ser repassado aos trabalhadores, 58% responderam que isso ainda não está definido, 26% disseram que não e 16% disseram que sim (SOBRATT, 2020b): “A pandemia de Covid-19, assim como as medidas de isolamento e distanciamento social, jogou luz sobre nossas contradições e desigualdades já pré-existentes (PRAUN, 2020, p.2).

O processo de precarização fica, novamente, evidente ao se verificar as práticas de suporte (ou falta dele) para os teletrabalhadores. Isso aparece mesmo nas empresas que já praticavam o *homeoffice*, ao serem questionadas sobre políticas de custeio nos processos de

trabalho, pois 72% não tinham plano de financiamento aos empregados para comprarem computador/mobília, 25% responderam que estavam em estudo e somente 3% afirmaram investir nisso. Alinhado à redução de custos e ao repasse destes aos trabalhadores, 61% responderam que permitem que se usem equipamentos pessoais para o trabalho, 38% disseram que só se pode utilizar equipamentos da empresa e 1% que estimula o uso de alguns materiais (SOBRATT, 2020b). Logo, tem-se estratégias neoliberais de redução de custos e de flexibilização das condições de trabalho se estabelecendo de modo estrutural no teletrabalho (PRAUN, 2020; DRUCK, 2021).

Tais flexibilizações de direitos podem ser vistas em uma pesquisa intitulada “O trabalho remoto/home-office no contexto da COVID-19”, realizada em 2020 por pesquisadores e discentes da UFPR (Universidade Federal do Paraná), do GETS (Grupo Estudo Trabalho e Sociedade), em parceria com a REMIR (Rede de Monitoramento Interdisciplinar da Reforma Trabalhista). Nela, verificou-se que problemas antigos dessa modalidade estiveram presentes para os sujeitos nos diversos âmbitos de trabalho, independentemente de serem de instituições públicas, privadas, homens ou mulheres (BRIDI; BOHLER; ZANONI, 2020). O levantamento foi realizado através de questionário on-line, com empregados que se tornaram teletrabalhadores devido à pandemia e teve 906 respondentes. O perfil sociodemográfico dos participantes foi a maioria ser do sexo feminino (67,77%), servidoras (65,12%) e com alto nível de escolaridade (ensino superior ou pós-graduação) (92,6%).

Dos resultados dessa pesquisa, encontrou-se que houve aumento de 113,69% de trabalhadores que passaram a executar suas atividades de trabalho por mais de 8 horas diárias de forma remota. Além disso, houve aumento de 115,78% da quantidade de trabalhadores que passaram a realizar suas atividades laborais em 6 dias da semana (BRIDI; BOHLER, ZANONI, 2020), o que reforça a perspectiva de precarização nessa transição do trabalho presencial para o teletrabalho (BRIDI; VAZQUEZ, 2021)

Os autores destacaram as principais dificuldades percebidas para realização do teletrabalho, sendo citadas “a falta de contato com os colegas de trabalho (60,55%), mais interrupções (54,59%) e dificuldade em separar a vida familiar da atividade profissional (52,91%)” (BRIDI; BOHLER, ZANONI, 2020, p. 42). Essa falta de contato com os colegas de trabalho tende a proporcionar um sentimento de solidão e enfraquecimento de classe, pois acentua o individualismo, fragmentando ações coletivas em busca de melhorias das condições de trabalho (DURÃES; BRIDI; DUTRA, 2021; SILVA, 2021).

Nessa mesma pesquisa, os respondentes disseram reconhecer algumas vantagens no teletrabalho ao apontarem “os seguintes fatores: flexibilidade de horários (69,09%), deslocamento (66,23%) e menor preocupação com a aparência (58,61%)” (BRIDI; BOHLER, ZANONI, 2020, p. 42). A flexibilidade de horários e a redução do tempo do deslocamento corroboram com a visão positivada do teletrabalho, que responde aos interesses neoliberais (BRIDI; VAZQUEZ, 2021). O que surge no discurso como flexibilidade e redução de custos se transforma em tempo para mais-trabalho e aumento de custos pessoais no fornecimento de materiais e equipamentos para dar continuidade às demandas laborais, que não podem parar. Na mesma pesquisa, as vantagens do teletrabalho se mesclam às desvantagens percebidas conforme dados apontados acima, ofuscando a criticidade dos sujeitos sobre suas condições que foram impostas no contexto de pandemia.

Coneglian e Silva (2020, p. 265) ratificam esse processo de invisibilização da precarização ao destacarem a produção discursiva que busca diferenciar esse teletrabalhador dos demais:

Exige-se do trabalhador home-office que ele seja autônomo, polivalente, criativo que ele esteja disponível a qualquer momento, que assuma responsabilidades e arque com os riscos de seu trabalho. Flexível o suficiente para contornar a instabilidade atual do sistema econômico e superar-se em frequentes situações de adversidade, ele pode ser comparado, aqui, como um super-humano - aquele que faz sempre melhor e mais rápido.

Essa narrativa constrói precariedades laborais, tornando ainda mais assimétrica as relações de trabalho:

Essa narrativa, ao tempo que exalta os benefícios do teletrabalho, tende a ocultar os riscos de precarização, nos âmbitos individual e coletivo, bem como as possibilidades de reformulação dos ganhos empresariais na exploração do trabalho humano, numa nova redistribuição de ônus do processo produtivo, que desequilibra ainda mais as já assimétricas relações de trabalho. (DURÃES; BRIDI; DUTRA, 2021, p. 947).

A implementação quase irrestrita do teletrabalho na pandemia para uma parcela dos ocupados, sem os cuidados e sem as respostas para problemáticas antigas, acelerou a precarização no(s) teletrabalho(s), expandindo as precariedades experienciadas para diversas categorias profissionais (CARVALHO et al., 2020). A flexibilidade operada como recurso discursivo trouxe a percepção de maior liberdade e maior autonomia, mas, na prática, observou-se a expansão para novas formas de controle do trabalhador (CONEGLIAN; SILVA, 2020). Emaranhados nos discursos organizacionais, os novos teletrabalhadores

aprendem a reproduzir as vantagens obtidas com o avanço tecnológico, mesmo que essa tecnologia implique em intensificação de trabalho, aumento da carga horária, ampliação das formas de sofrimento psíquico, tais como estresse, frustração e depressão (DURÃES; BRIDI; DUTRA, 2021; SILVA, 2021).

Em paralelo, tem-se a invasão do espaço privado, que se tornou ainda mais evidente nesse período: “De um dia para outro, os empregados começaram a abrir o laptop na mesa da sala de jantar enquanto as crianças invadiam suas teleconferências pelo Zoom, Teams, Meet, entre outras” (SILVA, 2021, p. 31). As casas e as rotinas familiares precisaram dividir tempo-espaço com o trabalho que, fantasiados como mudanças benéficas, seduziram os novos teletrabalhadores à modalidade sem que se pensasse nas consequências dessa “escolha”:

O que vem fantasiado de flexibilidade e conforto na realização do trabalho no espaço doméstico, com suposta satisfação e manejo do tempo livre pelo empregado, significa, na prática, a apropriação do espaço doméstico do trabalhador em prol da organização capitalista, com o desenvolvimento de novos grilhões, com potencial de afetar as condições de trabalho, a vida fora do trabalho (que pode deixar de existir de forma definitiva) e as possibilidades da socialização a partir do trabalho, contribuindo para a dimensão do adoecimento psíquico que já vinha prevalecendo nessa fase do capitalismo. (DURÃES; BRIDI; DUTRA, 2021, p. 957).

O rompimento das fronteiras do espaço/trabalho e espaço/vida privada dá margem à maior exploração do trabalhador, pois permite maior quantidade de horas trabalhadas e a subsunção do tempo e da disponibilidade para as demandas operadas pelo capital (BRIDI, 2020; PRAUN, 2020; DRUCK, 2021; DURÃES; BRIDI, DUTRA, 2021; SILVA, 2021).

Permeados pela lógica das economias de custos e maior produtividade, os teletrabalhadores passam a pressupor, de modo ainda mais acentuado, a possibilidade de controlarem os próprios tempos-espaços. O problema é que a ideia da autonomia, que foi implantada pela lógica neoliberal, enfraquece o sentido de coletividade não só na mudança do local e do tempo destinados ao trabalho, mas também como prática discursiva enquanto estratégia de fragilização desses coletivos. Em outras palavras, se não há tempo e nem espaço destinados para a discussão sobre o modo de fazer a atividade, assim como não há discussão sobre as dificuldades que ali emergem ou relatos sobre formas de enfrentamento utilizadas, tem-se a alienação do teletrabalhador aos coletivos do próprio trabalho, fragilizando a noção de história social construída por esse grupo, decompondo o laço social (CARDOSO; SILVA, 2020).

Alicerçado a isso, a experiência de temporalidade-espacialidade de isolamento atravessa as fronteiras tempo cronológico ou espaço geográfico. O contato com as outras pessoas, o diálogo e as trocas dão lugar ao individualismo e ao sentimento de solidão, reduzindo as possibilidades de cooperação, que tem como consequência novas formas do teletrabalhador perceber a si e aos outros nas relações de trabalho, promovendo diferentes modos de subjetivação (CONEGLIAN; SILVA, 2020; SILVA, 2021).

Essa percepção sobre as mudanças das relações sociais no teletrabalho, intensificada pela pandemia, é ratificada por Durães, Bridi e Dutra (2021, p. 958) ao afirmarem que:

[...] não poder partilhar com outros trabalhadores de forma imediata e via contato pessoal angústias, sentimentos e perspectivas, assim como ser privado de construir efetivamente laços de afeto e identidade, os quais passam por sentir o outro através da proximidade física (identidade e reconhecimento), são experiências dramáticas. Tais experiências podem se aprofundar em cenários de sofrimento, dando azo ao perecimento da saúde mental e comprometendo o bem-estar no trabalho.

Ainda de acordo com os autores, é a convivência interpessoal no trabalho que possibilita ações coletivas em prol dos direitos dos trabalhadores. Desse modo, o isolamento social pela imposição de relações mediadas por TICs compromete as dimensões de resistência e construção dialética no trabalho, atingindo *a alma* das pessoas, gerando uma nova racionalidade individualista que atomiza ainda mais os trabalhadores (DURÃES; BRIDI, DUTRA, 2021).

A partir disso, evidencia-se como as mudanças tempo-espaço provocam alterações nas temporalidades-espacialidades no teletrabalho: os valores de sociabilidade presencial e os contatos interpessoais tendem a perder a importância diante dos cenários apresentados de autonomia e de liberdade. Esses valores neoliberais se tornam preponderantes para os teletrabalhadores na medida em que surgem novas formas de se relacionarem com o próprio trabalho, assim como modos alternativos de entenderem os relacionamentos interpessoais advindos desse contexto. A dimensão coletiva é fragmentada e o individualismo prepondera, remodelando a percepção do papel que o trabalho tem para a socialização dos teletrabalhadores (SILVA, 2021). As experiências coletivamente partilhadas são substituídas por temporalidades-espacialidades individualizadas, descontextualizadas e alienadas da história social do trabalho que as constitui.

Embora o trabalho seja protoforma do ser social, gênese do processo de sociabilidade, na medida em que é condição natural e eterna da vida humana (CARDOSO;

SILVA, 2020), o que se observa é a mudança de valor que o trabalho enfrenta nas esferas de sociabilidade do teletrabalhador. Ainda que através do trabalho o ser humano, em seu processo de transformação e de satisfação de suas necessidades, desenvolva suas relações em sociedade, que produz conflitos, os quais por ele também são criados (CARDOSO; SILVA, 2020), no teletrabalho há uma torção desses sentidos, pois as produções sociais se tornam menos relevantes do que as produções individuais. Tem-se como consequência o enfraquecimento dos enfrentamentos coletivos, assim como o esmorecimento da criticidade necessária para a resistência das precariedades existentes no teletrabalho.

Ou seja, o trabalho de estilo digital e remoto (teletrabalho) é uma forma de trabalho em metamorfose, que, embora apareça com nova roupagem no contexto atual, pode significar mais do mesmo, no sentido de uma nova face das estratégias do capital para incremento da exploração e ultrapassagem dos limites que as resistências dos trabalhadores historicamente construíram. (DURÃES; BRIDI; DUTRA, 2021, p. 962).

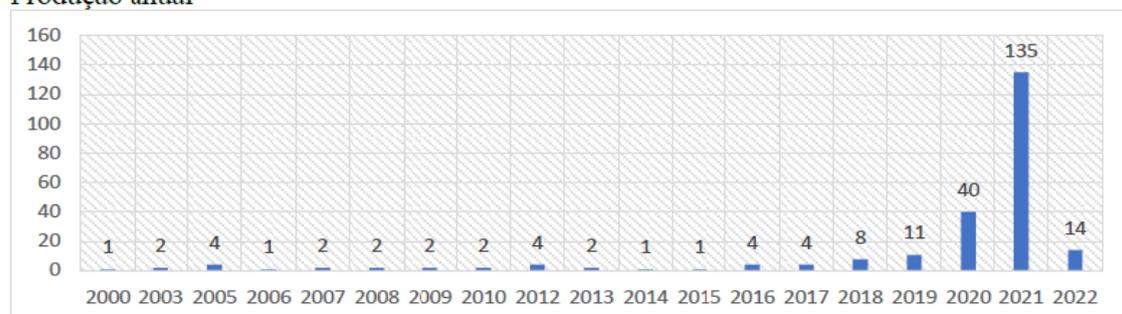
Repetem-se estratégias neoliberais de exploração que alcançam o autocontrole dos teletrabalhadores, produzindo alienação de seus contextos de precariedade. No Brasil, as manobras realizadas através das medidas provisórias durante a pandemia, tal como a MP 936/2000 (BRASIL, 2020), possibilitaram flexibilizações de direitos e de garantias, tendo como consequência suspensão dos contratos de trabalho, redução de salários, negociações sobre as condições laborais em teletrabalho, entre outros (BRIDI, 2020). Esse quadro ocorre como um desdobramento da reforma trabalhista, que abre precedentes para precarizações dos direitos dos trabalhadores (LOPES et al. 2020), e que encontra na pandemia a conjuntura ideal para flexibilizações em benefício dos empregadores. Bridi (2020, p. 203) reitera que “toda crise é fortemente desmobilizadora, mas nesta, e sob um governo ultraneoliberal, os direitos do trabalho já tão vilipendiados e agora concebidos como privilégios tendem a servir de justificativas para a negociação em patamares ainda mais rebaixados”. Desse modo, a crise pandêmica, embora tenha se configurado como uma catástrofe social, política e de saúde pública, continuou atendendo aos interesses econômicos neoliberais com as flexibilizações de vidas e de direitos, ampliando precariedades nos diversos contextos laborais.

Outra consequência da pandemia foi o aumento de publicações não acadêmicas e acadêmicas sobre o teletrabalho. Dentre as não acadêmicas, cita-se a multiplicação de matérias em redes sociais, *blogs* e *sites* diversos, indicando as vantagens do teletrabalho e/ou orientações de como se tornar mais produtivo. As narrativas sociais que surgiram defenderam a modalidade, seguindo a mesma trajetória discursiva existente antes da pandemia: a

flexibilidade e a autonomia como diferenciais proporcionados pelo *homeoffice*, necessidade de organizar um tempo-espaço para trabalhar, orientar os familiares que o tempo-espaço de casa é agora dividido com o trabalho etc. Essas narrativas corroboram com a ampliação discursiva positivada do teletrabalho, emergindo como mais um obstáculo à percepção dos teletrabalhadores sobre suas condições laborais (BRIDI; VAZQUEZ, 2021; DRUCK, 2021; PRAUN, 2020; SILVA, 2021).

No que se refere a publicações acadêmicas, houve aumento significativo de pesquisas e de artigos desenvolvidos para explorar o teletrabalho. Oliveira e Rowe (2022), em uma revisão sistemática realizada em fevereiro de 2022, na *Web of Science*, com os termos “teleworking”, “telecommuting” e “homeoffice”, encontraram 2400 artigos sobre o assunto, sendo 241 os analisados após critérios de exclusão aplicados. Os autores destacaram que o tema passou a ser mais discutido depois do início da pandemia, conforme figura abaixo:

**Figura 2**  
Produção anual



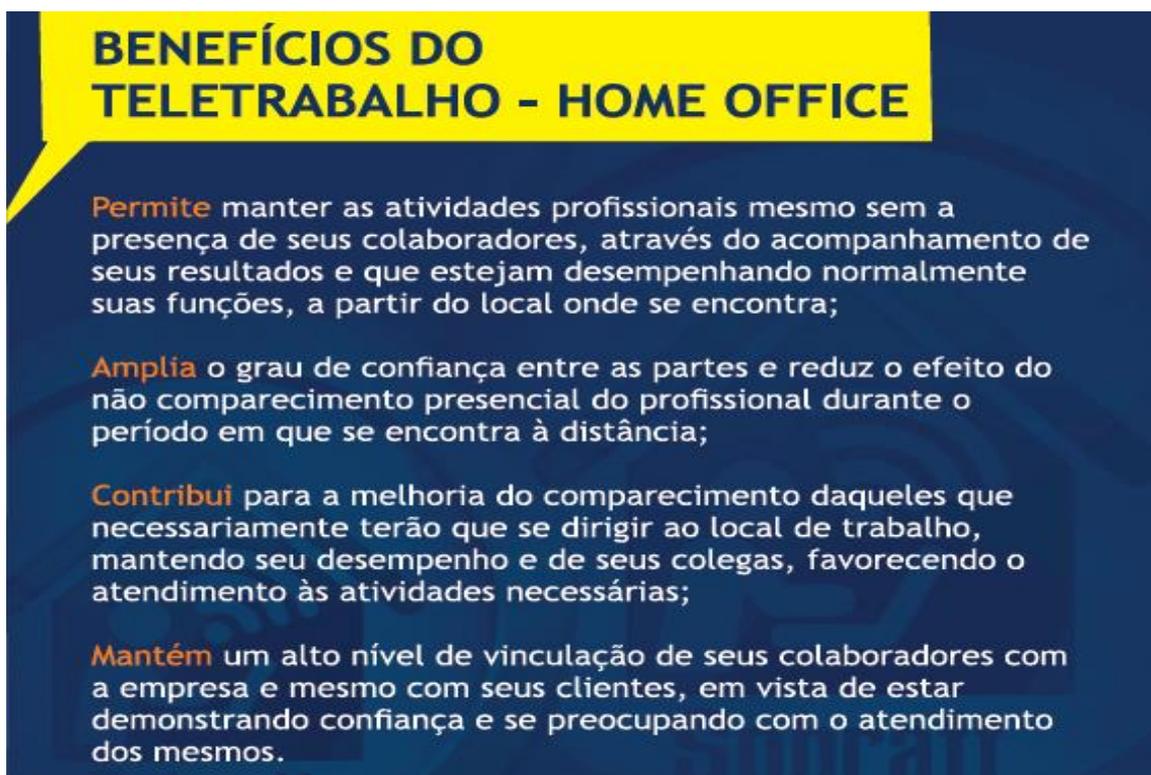
Fonte: Oliveira e Rowe (2022, p. 5).

Oliveira e Rowe (2022) verificaram que o total de produções sobre o tema, entre 2000-2019 (pré-pandemia), correspondeu a somente 21% das publicações, sendo 79% produzidos durante 2020-2022, apontando para um interessante crescente da academia em teletrabalho.

Resultado semelhante foi encontrado em outra revisão sistemática realizada em 2022 por Malheiros e Tomei, que salientam o aumento quantitativo de produções na pandemia. Dos principais subtemas pesquisados, evidencia-se: (1) a relação entre teletrabalho, isolamento profissional e identificação organizacional, (2) o impacto no teletrabalhador e (3) liderança e suporte aos teletrabalhadores. Ambas as pesquisas foram publicadas em congressos e são originárias de Universidades diferentes, o que evidencia a importância que o tema tem adquirido.

Paralelo a publicações em revistas e congressos, associações buscaram criar cartilhas ou outros materiais para o teletrabalho. A Sociedade Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho (SBPOT) publicou, em 2020, um livro com uma coletânea de conteúdos que explicam desde a origem do teletrabalho até as dificuldades comumente encontradas nessa modalidade (QUEIROGA et al., 2020). No mesmo ano, a SOBRATT publicou cartilha de orientação para o teletrabalho e o *homeoffice* como “o trabalho do futuro chegou para ficar”, com uma série de recomendações e benefícios para o trabalhador e para a empresa (SOBRATT, 2020a), tais como os exemplos na figura abaixo:

Figura 4 - Benefícios do Teletrabalho – Home Office



Fonte: SOBRATT (2020a, p. 9)

Tendo em vista os aspectos discutidos, percebe-se um crescimento dos interesses socioeconômicos em ampliar a prática do teletrabalho. Na perspectiva social, multiplicam-se discursos vantajosos e cartilhas de orientação para o teletrabalho como um processo de modernização. Diversas empresas passaram a utilizar dessa modalidade e pretendem mantê-la após a pandemia; trabalhadores têm optado pelo *homeoffice* devido à ideia de autonomia e de flexibilidade; tecnologias são implementadas para ampliação desse trabalho remoto. Analogamente, tem-se a academia pesquisando, nos diversos campos do conhecimento e com diferentes perspectivas de análise, o que é e quais os resultados do teletrabalho. Algumas

delas, como essa tese, buscam questionar as vantagens declaradas nas narrativas sociais introjetadas pelos trabalhadores sem criticidade dos efeitos que elas podem causar.

Em outras palavras:

O teletrabalho apresenta-se como fenômeno social em ebulição diante de uma realidade em mutação. Com isso, cabe à ciência social a análise crítica, mas com mediação e aproximações sucessivas, que se proponham a “duvidar do trivial”. Nessa via, pressupor a generalização do trabalho remoto bem como associá-lo inevitavelmente à modernidade ou a um sentido de “progresso” é correr o risco de cair na narrativa do mercado, que pode ser apenas mais um artil da ordem do capital. (DURÃES; BRIDI; DUTRA, 2021, p. 951).

Por isso, o capítulo de análise de dados buscou analisar em uma perspectiva crítica as produções discursivas dos teletrabalhadores. Para além das vantagens anunciadas por eles, tem-se a percepção de que muitos relatos estão circunscritos em uma lógica neoliberal, a qual dificulta a percepção crítica das próprias contradições experienciadas. Ao mesmo tempo que a flexibilidade e a autonomia são vistas como ganhos, essas mesmas categorias apresentam perdas de direitos e dificuldades de delimitar tempo-espço social privado. Entendeu-se, na tese, que é a partir da análise das contradições que se pode percorrer um caminho de desnaturalização da narrativa neoliberal, despertando para (re)existências no teletrabalho.

#### 4 PERCURSO METODOLÓGICO

No início da tese, havia uma pretensão do pesquisador de realizá-la de forma objetiva e ordenada, como se fosse possível compreender o fenômeno estudado a partir desse ideal de se fazer ciência. A ideia parecia muito clara: a escolha do objeto precisaria ser relevante, portanto, que fosse justificada socialmente e academicamente para ser pesquisada. A proposta de se estudar o teletrabalho foi elaborada e fomentada em 2018, antes da pandemia. A falsa (ou ingênua) perspectiva de controle, tal como se imagina no fazer pesquisa, foi rapidamente transformada para o fenômeno que se tornava cada vez mais complexo. Esse processo não se deu somente pela pandemia, com a ampliação irrefreada do teletrabalho, embora tenha sido intensificado com ela, mas também pelas transformações experienciadas pelo pesquisador durante o fazer ciência. Amador, Fernandes e Prudente (2020, p. 70-71) afirmam que pesquisas no campo da Psicologia Social (e do trabalho)

[...] lidam com práticas sociais e subjetividades permeadas de complexidades e clamam por uma inclinação do pesquisador ou pesquisadora que não é da ordem da neutralidade, da observação distante, das possibilidades de controle.

E é por isso que a escrita desta seção apresenta o percurso da tese e do pesquisador na construção do seu estudo, pois não existe a possibilidade de uma neutralidade ou afastamento do pesquisador do seu objeto. Na verdade, o próprio objeto escolhido passou por aceleração tão intensa que foi preciso entender de outra forma o que era ser teletrabalhador. Até os objetivos sofreram alterações por precisar repensar o que se achava saber ou o percurso que seria traçado na tese. O trecho abaixo traduz o modo como isso ocorreu nesse período.

O pensamento há que ser forçado, portanto. Forçado porque não se trata de partir de um sujeito que pensa, mas de uma afetação que bagunça nossas faculdades e que nos força a escapar das pretensas prescrições de método para pensar; que nos lança, a golpes, ao plano das virtualidades do mundo, ao real que confere condições aos possíveis no plano do pensamento. (AMADOR; FERNANDES; PRUDENTE, 2020, p. 77-78).

Assim como muitos profissionais, me tornei teletrabalhador forçosamente na pandemia. Não foi uma escolha, nunca foi. O que se pensava entender, especialmente da perspectiva cognitiva, em nada ajudou o doutorando a lidar com o mal-estar experienciado no teletrabalho. Medo de demissão, sobrecarga de trabalho, preocupação com a doença, isolamento social... não foram questões fáceis de manejar.

Em meio a tudo isso, tinha a pesquisa. Aquela que durante tanto tempo foi guardada nas referências, estudos e certezas sobre o que era teletrabalho. Até modelo teórico explicativo foi preciso montar para a aproximação do objeto. Mas o que foi percebido tardiamente é que ele, como meta a ser alcançada, não podia ser encarado como tal, pois era necessário desconstruí-lo e encará-lo como processo que mobiliza o pensar, inclusive na relação direta do pesquisador com ele. O objeto deixou de ser algo estático para se tornar algo dinâmico, afetando a forma como o doutorando concebia a si e a sua pesquisa (AMADOR; FERNANDES; PRUDENTE, 2020). Compartilhar o percurso metodológico, do real da pesquisa, envolve explicitar a epistemologia e a trajetória, que se tornou indissociada das experiências pessoais com o tema. Para isso, o percurso metodológico foi organizado em uma escrita que atende à linguagem acadêmica, detalhando tipo de pesquisa, métodos, análises etc., mas também aos momentos experienciados na tese. Por isso, ele foi dividido em 4 fases, em que se mesclam trajetória e o amadurecimento da tese com a do pesquisador.

#### 1ª Fase – O enamoramento com a tese

Cronologicamente, esse período se deu na entrada no PPG-Psicologia da UFC, em 2018, até final de 2019. Neste momento, as disciplinas do doutorado foram cursadas, houve participação das discussões no Nutra e delimitação das questões metodológicas que traçaram *o objetivo que eu queria alcançar*. Até a escrita foi feita com o rigor metodológico esperado pela academia, com uma clareza que se acreditava ter para pesquisar o teletrabalho. Foi um apaixonamento que culminou em um namoro com a tese. Os interesses e o uso do tempo eram destinados a ela, que foi tratada com os cuidados necessários, conforme pode ser visto nos próximos parágrafos.

A pesquisa se caracteriza como exploratória e transversal (MINAYO, 2007), desenvolvida com teletrabalhadores. A natureza do estudo é qualitativa, tendo em vista que a seleção dos métodos não pode estar vinculada somente às necessidades do pesquisador, mas essencialmente às necessidades da pesquisa (MINAYO, 2007; SILVERMAN, 2009). Tendo em vista a busca por compreender a experiência dos teletrabalhadores, a escolha de métodos qualitativos se alinha aos objetivos da pesquisa.

A partir dos objetivos traçados, os métodos foram triangulados para compreensão mais ampla do fenômeno estudado (MINAYO, 2007). O primeiro objetivo específico, “analisar as transformações no tempo-espaco como categoria social”, foi desenvolvido no

decorrer da revisão de literatura inicial e durante a análise de dados. O processo de analisá-los demandou um aprofundamento teórico sobre a discussão acerca do tempo-espço social para delinear o que seria entendido posteriormente como temporalidades e espacialidades para os teletrabalhadores. Nesse percurso, foram realizadas leituras nos campos da história, filosofia, sociologia, geografia humana e psicologia, sendo contemplados artigos, livros e teses, incluindo também as sugestões que a banca trouxe durante a qualificação. O delineamento desse objetivo, que surgiu *a posteriori*, ajudou a consolidar a estrutura teórica necessária que estabeleceu relação direta com o quarto objetivo específico, que será tratado mais adiante nessa seção.

No segundo objetivo específico, “delimitar as diversas modalidades de teletrabalho”, foi feita uma revisão integrativa de literatura sobre teletrabalho (KOLLER; HOHENDORFF; COUTO, 2014). A escolha da revisão integrativa se deu por não haver precisão conceitual de teletrabalho, pois as definições encontradas nos artigos dos autores pesquisados costumavam repetir conceitos da Organização Internacional do Trabalho, mas não abordavam as especificidades do teletrabalho, tais como local/espço de trabalho, horário/jornada, tipo de contrato e competências requeridas.

A proposta inicial do projeto era revisão sistemática, mas, em setembro de 2019, ao pesquisar descritores na Biblioteca Virtual, não foram identificadas referências aos termos *homeoffice*, teletrabalho ou *telework*. Para confirmar se os termos não eram descritores ou se houve dificuldade do pesquisador em encontrá-los, em outubro de 2019 foi feita a busca juntamente com uma profissional de biblioteconomia da Universidade nas Bibliotecas Virtuais, mas nenhum desses termos foi encontrado, assim como não foram encontrados sinônimos que pudessem balizar a revisão sistemática. Um dos aspectos identificados neste levantamento inicial foi o crescente interesse acadêmico no tema. Ao buscar o termo teletrabalho, somente no período de 2015-2019 foi encontrado uma quantidade de artigos que superou o daqueles que haviam sido publicados até 2014.

Nas pesquisas da base Capes, as produções não faziam considerações para diferenciar os termos teletrabalho, *telework* (Europa) e *telecommuting* (EUA) e, no Brasil, era comum encontrar produções que fizessem a equivalência de teletrabalho com *homeoffice*, que é só umas formas de teletrabalho (MESSENGER, 2019). Além disso, no contexto nacional, alguns autores faziam a equivalência de *homeoffice* com o trabalho em domicílio, embora sejam conceitos diferentes, pois *homeoffice* se refere ao teletrabalho feito em casa com uso das TICs enquanto trabalho em domicílio remonta a atividades artesanais em casa desde a Revolução Industrial.

A revisão integrativa foi escolhida como método no intuito de minimizar esses problemas conceituais encontrados. Para isso, foram consideradas as produções acerca do “teletrabalho” nos Periódicos Capes e no Banco de Dissertações e Teses que abordassem o teletrabalho, independente da área de produção. Dessa forma, não só artigos de revisão de literatura foram pesquisados, como também dissertações e teses da administração, ciências sociais, psicologia e direito foram citadas para delimitação de teletrabalho.

A partir da análise e comparação das definições, foi elaborada uma figura que sintetiza e organiza as principais contribuições conceituais encontradas, que foi discutida no capítulo de teletrabalho.

No percurso de elaboração do capítulo teórico do teletrabalho, foi feito, inicialmente, o uso exclusivo das bases de dados com análise das pesquisas encontradas. Porém, durante a pesquisa, houve a necessidade de contato com o campo, pois os modos de abordar teletrabalho nas produções acadêmicas eram divergentes, dependendo da área à qual a produção estava vinculada. Em algumas delas havia uma valorização do teletrabalho, com o destaque das diversas possibilidades dessa modalidade de trabalho. Outras problematizavam o teletrabalho, posicionando-se criticamente à adoção desse modelo, especialmente no que se refere aos processos de precarização do trabalho.

Abre-se um parêntese no texto para destacar como a escrita faz referência a essa primeira fase do doutorado, que foi o enamoramento com a tese. A definição clara de métodos e procedimentos, a falsa ideia de se apreender a complexidade da modalidade teletrabalho e a primeira imersão no campo desenhavam de modo ordenado os passos seguintes para a pesquisa. Havia a certeza de que estava no momento de aprofundar a relação com a tese, uma vez que seria dada a aproximação ao campo para conhecer o tema.

## 2ª Fase – O aprofundamento da relação

Após a idealização estabelecida com a tese, tudo estava claramente planejado para culminar no casamento perfeito entre pesquisador e sua pesquisa. Afinal, seriam feitas as primeiras experimentações no campo, como um processo de dar oportunidade de aprofundamento, retomando-as para construir a análise inicial e os desenhos posteriores da tese para apresentar para a banca na qualificação. A própria escrita, ainda que se busque o aprofundamento, distancia o pesquisador do seu estudo, pois ele não era teletrabalhador e nem o seria. Esse período durou de janeiro de 2020 até a qualificação, no final de junho de 2020.

No intuito de buscar entender melhor o teletrabalho para o teletrabalhador, o pesquisador foi a campo para realizar um estudo exploratório, retornando posteriormente a escrita do capítulo de teletrabalho.

A imersão no campo se deu em um *shopping* de Fortaleza - CE, que tem espaço destinado ao teletrabalho. O local é um escritório de *coworking*, que fica no próprio *shopping*, ao lado de outras lojas. O acesso ao ambiente é livre, gratuito e disponibiliza espaço e material para realização de teletrabalho. Na entrada, há sofás, poltronas, luminárias e café em duas máquinas eletrônicas. Além dos aspectos citados, o escritório tem internet, bancadas para realizar o trabalho, material de escritório (papéis, lápis e caneta) e tomadas para uso gratuito.

O ambiente era bem iluminado e comportava aproximadamente 30 pessoas. As bancadas estavam distribuídas em diferentes tamanhos e alturas: algumas eram mesas que comportavam 6 pessoas; outras eram bancos com almofadas, que estavam encostados na parede com pequenas mesas quadradas para apoio de material de trabalho; mesas menores que comportavam 2 pessoas; e bancadas altas que comportavam 4 pessoas. Ainda que todos fossem espaços compartilhados, a maioria das pessoas não estabelecia diálogo. Durante as observações, os teletrabalhadores permaneceram conectados e concentrados nos *notebooks* e celulares, o que dificultou a aproximação do pesquisador para conversas informais sobre o teletrabalho. Outros aspectos observados foram a predominância de homens nesse *coworking* e a rotatividade de pessoas que utilizaram o espaço, pois houve mudança de mais da metade das pessoas que estavam no local, entre 14:00 e 16:00, na primeira observação realizada.

Foram feitas três visitas a esse espaço durante o mês de janeiro de 2020. Nesses momentos exploratórios da pesquisa, o pesquisador levava seus materiais de trabalho da tese, tais como *notebook* e diário de campo para sentar-se em uma das mesas disponíveis e trabalhar no local, tal como os teletrabalhadores faziam. Os momentos de permanência variaram de 1 a 3 horas e, nesse tempo, eram feitos registros no diário de campo do que era observado, tais como a relação dos teletrabalhadores com o espaço de *coworking* e observações sobre as poucas interações que eles estabeleciam entre si. Além disso, foram feitas anotações das regras do uso do local, que eram disponibilizadas por um totem na entrada.

A observação participante e as anotações no diário de campo (MÓNICO et al. 2017) realizadas foram importantes para compreender um dos contextos de escritório de *coworking*. De acordo com Mónico et al. (2017, p. 727), a observação participante “é uma abordagem utilizada quando o investigador está interessado na dinâmica de um grupo no seu meio natural, e não simplesmente na recolha de respostas individuais às questões”, sendo as

anotações que emergem documentos importantes de produção do pesquisador nesse contato com o campo.

Na literatura, há relatos de que o *homeoffice* pode trazer dificuldades aos teletrabalhadores em relação à ambiguidade de papéis e conflitos trabalho-casa e que o *coworking* também é uma forma de reduzir a sensação de isolamento social, mas o que se observou foi que só havia o compartilhamento do mesmo espaço. A interação entre eles era pontual e de poucas frases.

Além desses momentos no escritório de *coworking*, foram realizadas conversas informais com três teletrabalhadores também nesse mesmo *shopping*. Eles utilizavam a praça de alimentação do estabelecimento para realizar suas atividades e reuniões de trabalho. Foram feitas 5 visitas à praça de alimentação para aproximação do campo, e o pesquisador conhecia previamente um teletrabalhador, que participou da primeira conversa. A partir da técnica *snowball* (BALDIN; MUNHOZ, 2011), o teletrabalhador indicou outros dois teletrabalhadores para as conversas informais.

O momento das conversas se deu no horário de almoço dos entrevistados, pois foi o único horário em que estavam disponíveis. Todos os três afirmaram não ter problema conversar nesse horário, pois já estavam acostumados a almoçar, ter reunião de trabalho ou resolver outras atividades de trabalho na hora do almoço. Outra teletrabalhadora, que concedeu o contato do *whatsapp* para a pesquisa, desmarcou 3 vezes e não foi possível conversarmos com ela. O perfil dos teletrabalhadores pode ser visto no quadro 1.

Quadro 1 – Perfil de teletrabalhadores

	Gênero	Idade	Escolaridade	Estado Civil	Área de atuação	Tempo de teletrabalho
Teletrabalhador 1	Masculino	35 anos	Ensino Superior Completo	Casado	Comercial	10 anos
Teletrabalhador 2	Masculino	28 anos	Mestrado	Solteiro	Comercial	8 anos
Teletrabalhador 3	Masculino	31 anos	Ensino Superior Completo	Casado	Comercial	10 anos

Fonte: Elaborado pelo autor

Os dados foram registrados em diário de campo para uma compreensão inicial da percepção do teletrabalho para os teletrabalhadores. Essas conversas informais realizadas serviram como possibilidade de aproximação do campo para escrita do capítulo de teletrabalho, guardando os devidos cuidados de sigilo dos participantes. Destaca-se que, embora as informações estejam aparentemente estruturadas, essas conversas não foram consideradas intervenções no campo e não se constituem como dado formal da pesquisa, pois esse primeiro momento ocorreu em janeiro e antecedeu a submissão da pesquisa ao comitê de ética. A coleta deu-se a partir das orientações do comitê de ética para pesquisas com seres humanos, conforme aprovação com o parecer n. 5.851.508.

Até essa época, tudo estava caminhando de modo ordenado na pesquisa. Nas conversas com o orientador, tinha-se a perspectiva que a tese seria finalizada antes do prazo dos 48 meses, pois o doutorando e a tese, nessas duas primeiras fases, caminhavam juntos. O casamento perfeito anunciaria novos momentos na vida do pesquisador e, até então, ele desconhecia e estranhava os discursos que ouvia de que o doutorado era penoso. Mas a pandemia chegou e, com ela, tudo que se achava saber ou construir foi substituído por sentimentos ainda não experimentados com a tese. Ela, tão lindamente organizada, mostrou que nenhuma forma de poder-saber ordenada sustenta a produção do conhecimento em Psicologia (AMADOR; FERNANDES; PRUDENTE, 2020), redesenhando o destino traçado nesse estudo.

### 3ª Fase – O imprevisto como protagonista e a decepção com a tese

Embora não estivesse previsto nessa pesquisa, que tem sido elaborada desde março de 2018, a pandemia da COVID-19 inseriu repentinamente boa parte dos trabalhadores no teletrabalho. Em março de 2020, dois anos após o ingresso no doutorado, foi necessário que o pesquisador se adaptasse ao teletrabalho na atividade docente que exercia na Universidade particular, sendo demandado a entender de Tecnologias de Informação e Comunicação, com as quais não estava habituado a trabalhar. Foi preciso enviar relatórios de todas as atividades feitas no teletrabalho, reduzindo outros tempos sociais para tentar atender às demandas laborais que surgiam. Desse modo, o isolamento social foi experienciado da pior forma possível, pois, ao mesmo tempo que esses aspectos eram experienciados, agravando os custos psicofísicos da saúde mental (SILVA, 2021), era necessário dar continuidade aos estudos da tese, que seriam reposicionados como lugar de sofrimento.

A rápida mudança na atividade tirou o lugar de pesquisador observador participante para o de teletrabalhador, pois todo o trabalho passou a ser realizado em teletrabalho *homeoffice*. As questões discutidas no capítulo teórico, que define e contextualiza os processos e dificuldades do teletrabalho, foram experienciadas intensamente pelo pesquisador. O medo da perda do emprego, a ansiedade e desesperança decorrentes do cenário político, social e econômico durante a pandemia, assim como a sobrecarga de trabalho na adaptação que seria necessária se tornaram cotidianos durante o restante do ano de 2020.

Alguns amigos, familiares e colegas professores supuseram que o pesquisador estava feliz com a ênfase dada ao teletrabalho a partir da pandemia, considerando que a publicação e as discussões sobre o tema se intensificaram depois da COVID-19. Porém, o que realmente ocorreu foi o estabelecimento de uma forte aversão ao tema, tanto do ponto de vista de não se conseguir ler sobre o assunto quanto escutar qualquer entrevistado falar sobre o teletrabalho. Como imbricamento direto do teletrabalho na vida e a dificuldade de lidar com a sobrecarga decorrente, foi necessário o afastamento do próprio objeto de estudo em setembro de 2020 por não conseguir nem ler e nem escrever a tese.

O adiantamento que se tinha na perspectiva de defender antes dos 48 meses se transformou em atraso. Até a psicoterapia foi buscada como recurso para lidar com as consequências da pandemia e do se tornar teletrabalhador compulsoriamente. Somente em 2021 foi possível retomar a tese. O pensamento de desistência do doutorado se tornou recorrente em alguns momentos nessa terceira fase, mas fiquei feliz em não ter tomado essa decisão. Não seria justo nem comigo nem com a tese.

A fase seguinte foi, aos poucos, se estruturando, ao mesmo passo que o pesquisador foi se reestruturando para a pesquisa. Nem o doutorando e nem a tese seriam os mesmos depois da pandemia.

#### 4ª Fase – Amadure(ser) tese

Em diálogo com orientador, em vários momentos em que foi muito compreensivo, a retomada considerou que o foco da tese permaneceria o teletrabalho e que a pandemia precisaria ser contextualizada como um catalizador na adoção de teletrabalho nos diversos campos de trabalho. A perspectiva foi a de repensar os objetivos traçados, principalmente no que se refere à compreensão da experiência e da temporalidade e espacialidade no teletrabalho. As considerações da banca durante a qualificação elucidaram

questões teóricas que precisaram ser abordadas, mas a pandemia não seria o foco principal do teletrabalho pesquisado. Desse modo, decidiu-se por não ignorar a pandemia da COVID-19, mas encará-la como um fenômeno que acelerou o uso dessa modalidade laboral no mundo do trabalho.

Para que fosse feita essa contextualização, foi inserido o terceiro objetivo específico, “caracterizar o teletrabalho no Brasil a partir da pandemia COVID-19”. Como ainda estamos vivendo a pandemia e a produção acadêmica nas revistas sobre teletrabalho nesse cenário é ainda muito recente, foram utilizados não só artigos de bases de dados da CAPES, mas também dados sociodemográficos dos impactos da pandemia no teletrabalho. Nesse sentido, dados secundários foram descritos e relacionados à teoria estudada no capítulo de teletrabalho como recurso para apreensão desse fenômeno no cenário (pós)pandêmico. Houve a busca de interrelacionar o segundo e o terceiro objetivos durante a escrita, pois compreendeu-se que o teletrabalho passou por ampliação devido ao processo de aceleração tecnológica, transformando a sociedade e os ritmos de vida (ROSA, 2019), influenciados pela pandemia. O intuito foi o de ampliar a coleta de informações para outras bases que pudessem ajudar a consecução da pesquisa.

Com a finalidade de alcançar o quarto objetivo específico, “analisar as experiências de temporalidades-espacialidades dos teletrabalhadores no contexto neoliberal, foram realizadas entrevistas semiestruturadas remotamente pelo *Google Meet*, com gravação de áudio por aplicativo de gravação do celular, com a devida permissão dos entrevistados. Para a participação da pesquisa, foram enviados a cada entrevistado o roteiro de semiestruturado (apêndice A), o documento do TCLE (apêndice B) e a anuência de participação a critério do entrevistado, que precisou dizer que concorda em participar da pesquisa após a apresentação do pesquisador do TCLE (CONEP, 2021). A concordância ficou gravada para ser enviada aos participantes da pesquisa e os dados foram tratados de forma sigilosa, sendo utilizados somente para o estudo. Foram feitas, também, anotações em diário de campo do pesquisador para análise da produção discursiva dos teletrabalhadores (ALONSO, 1998; GODOI; COELHO; SERRANO, 2014). Breakwell (2010) afirma que, nas entrevistas semiestruturadas, há um maior intercâmbio entre pesquisador e pesquisado, pois os tópicos que devem ser abordados não seguem uma ordem rigidamente estabelecida, dando maior liberdade para aprofundamento de temas que surgem durante o processo.

Na coleta de dados dessa pesquisa, a escolha dos sujeitos foi não probabilística (BICKMAN; ROG, 1997) e deu-se a partir dos seguintes critérios de inclusão: trabalhar em

regime de teletrabalho antes da pandemia COVID-19 e atuar no Ceará. Como critérios de exclusão dos pesquisados, serem trabalhadores autônomos e menores de 18 anos.

Bickman e Rog (1997) ressaltam que os dados não são passíveis de serem generalizados por se referirem à compreensão de um corte da realidade. A escolha dos participantes levou em consideração a disponibilidade e o acesso aos pesquisados, contanto que atendessem aos critérios de inclusão estabelecidos, considerando que a pesquisa qualitativa não é probabilística, pois tem como objetivo a compreensão de uma realidade pesquisada. Considerando que não existem regras absolutas simples para determinar a quantidade de participantes para o estudo (BREAKWELL, 2010), a pesquisa utilizou a estratégia *snowball sampling*, na qual um participante indica outro, criando cadeias de referência (BALDIN; MUNHOZ, 2011). A coleta de dados pelas entrevistas semiestruturadas teve como critério o ponto de saturação, tendo em vista a repetição de informações que não iriam acrescentar avanço ao entendimento do aspecto pesquisado (MINAYO, 2007). A qualidade da pesquisa não está na quantidade de pessoas que participam das entrevistas, mas na profundidade da coleta e da análise dos dados.

Bauer e Aarts (2002, p. 53-54) ressaltam que “à medida que a pesquisa qualitativa vai ganhando magnitude crítica, a seleção das entrevistas, dos textos e de outros materiais exige um tratamento mais sistemático comparável ao da pesquisa por levantamento”. Patton (2002) alerta para o cuidado necessário ao se fazer as observações e a coleta de dados para geração do conhecimento, ressaltando que o pesquisador precisa diferenciar a escuta e a observação de senso comum para uma maior acuidade perceptiva que aprofunde as primeiras percepções realizadas.

A partir dos aspectos supracitados, a pesquisa utilizou como método para análise dos dados de entrevista a Análise Sociológica do Discurso (ASD), tendo em vista o discurso como prática reflexiva da anunciação (ALONSO, 1998). A escolha desse método de análise aponta que as falas dos sujeitos tomam sentido a partir do contexto em que anunciam, ou seja, “esta análise observa como a realidade social constrói discursos e como estes constroem a realidade social” (GODOI; COELHO; SERRANO, 2014, p. 518). A ASD fundamenta-se na contextualização do texto produzido pelo emissor, considerando as construções discursivas e as influências que o entrevistado recebeu, assim como a influência que ele exerce no meio. A pesquisa analisou não só o conteúdo da fala, mas também o lugar político, social e econômico da produção de fala dos entrevistados.

No caso dos teletrabalhadores, esse método foi considerado essencial para a contextualização social, econômica e política dos tempos sociais e das percepções sobre o

trabalho desses profissionais, ampliando o entendimento sobre quais aspectos se relacionam com as falas dos entrevistados e qual o papel que os pesquisados têm na construção desse discurso.

O acesso a eles se deu por meio dos contatos que o pesquisador tinha com os teletrabalhadores inicialmente pesquisados em 2020, assim como outros contatos com o Tribunal Regional do Trabalho – 7ª região (Ceará). Embora a pandemia tenha ampliado a modalidade do teletrabalho, o foco era teletrabalhador que já estava desenvolvendo a atividade antes da pandemia, o que dificultou a coleta. Além disso, muitos confirmavam a entrevista e depois desmarcavam ou porque não tinham tempo ou porque não respondiam mais o contato realizado.

Na busca de ampliar os contatos para a entrevista, o doutorando solicitou inclusive contatos que os próprios estagiários da universidade tinham de teletrabalhadores, pois alguns deles realizavam atividades de recrutamento e seleção de profissionais de TI. A estratégia do *snowball* (BALDIN; MUNHOZ, 2011) ocorreu no intuito de conseguir ter maior abrangência do teletrabalho. Pedi para amigos divulgarem minha pesquisa com outros amigos, até que, ao final, tendo em vista os critérios estabelecidos, foram 9 entrevistados. As entrevistas tiveram em média 40 minutos de duração, pois percebeu-se que os teletrabalhadores não teriam mais tempo disponível com o pesquisador. As entrevistas foram transcritas no Word pelo doutorando para posterior análise de dados, configurando os aspectos trabalhados no capítulo seguinte.

Para finalizar o percurso metodológico, o nome “amadure(ser)” tese foi escolhido devido às mudanças pessoais e na pesquisa que ocorreram durante esses anos. Foi angustiante sair da posição de avançado para a de atrasado, mas essa demora e lentificação na tese foram necessárias para se produzir um texto que tivesse sentido.

O amadure(ser) tese vem justamente nessa perspectiva de se entender que o pesquisador também é o que ele escreve, na forma como se (ins)creve, pois ele se tornou seu tema quando passou a realizar atividades laborais em teletrabalho durante a pandemia. Assim, o texto representa o estudo realizado sobre o objeto teletrabalho, que não está finalizado nele mesmo como algo estático ou meta alcançada, mas que está em movimento. Desse modo, pensar e problematizar o teletrabalho não se encerra nessa tese, mas continua como natureza do próprio pensar a pesquisa.

## 5 ANÁLISE DOS DADOS

O processo de coleta de dados e da análise dos discursos dos teletrabalhadores despertou reflexões sobre o lugar de fala de cada um dos entrevistados e a forma como eles percebem e vivenciam o teletrabalho. A escolha da Análise Sociológica do Discurso (ASD) (ALONSO, 1998; GODOI; COELHO; SERRANO, 2014) se deu para contextualizar a produção discursiva desses teletrabalhadores, considerando o nível de instrução, faixa etária, nível socioeconômico, ramo de atividade de trabalho realizado, entre outros. A necessidade dessa contextualização ocorre por entender que as experiências de teletrabalho são múltiplas, a partir da compreensão que existe uma abrangência de cenários e, conseqüentemente, de narrativas sobre o mesmo.

Ao compreender a diversidade de teletrabalhadores e de suas experiências laborais, não foi o intuito dessa pesquisa abranger toda a pluralidade desse fenômeno, muito menos generalizar o estudo realizado, mas de compreender, com o recorte realizado, as experiências dos entrevistados. Vale ressaltar que outros recortes de pesquisa podem encontrar dados mais ou menos consonantes com o que foi analisado, pois a expressão das experiências e da subjetividade não podem ser normatizadas. Além disso, os dados coletados se referem a um contexto específico de subjetividades entendidas a partir das falas e das histórias de significados dos entrevistados, mas esta análise sofre com a aceleração, volatilidade e efemeridade desses mesmos significados que foram compartilhados com o pesquisador (AMADOR; FERNANDES; PRUDENTE, 2020). Em outras palavras, “no andar da pesquisa, o objeto anda junto, sofre metamorfoses: não só é historicizado, como segue sofrendo o efeito do tempo. Resiste não só à nossa apreensão no instante de encontro, mas resiste a perder sua referência à temporalidade que o constitui” (AMADOR; FERNANDES; PRUDENTE, 2020, p. 79). A contribuição dessa pesquisa se dá, então, pela aproximação de um entendimento dessas experiências, sob a perspectiva da PST e das transformações do tempo-espaco social, tendo em vista inclusive o lugar de produção das falas desses entrevistados, situados em um determinado momento de coleta.

Destaca-se que os entrevistados eram todos teletrabalhadores antes da pandemia e continuavam exercendo o teletrabalho no momento da coleta de dados. Essa escolha ocorreu devido ao foco da pesquisa ser no teletrabalho e não na pandemia da COVID-19, pois entende-se que, embora o objeto da pesquisa tenha sido atravessado pela pandemia, ele existia antes dela. Tendo em vista esses fatores, os temas exploraram também as transformações decorrentes da COVID-19, mas não foram os aspectos centrais nessa

pesquisa. Durante a análise dos dados, percebeu-se, inclusive, que a pandemia não alterou profundamente a rotina de realização do trabalho da maioria dos entrevistados e que as mudanças se deram nas preocupações com a própria doença (contágio e disseminação, saúde dos familiares etc.) e na mudança de percepção da sociedade sobre essa modalidade laboral.

Sendo assim, para essa pesquisa, foram selecionados sujeitos de áreas de trabalho diferentes que estavam em teletrabalho antes da pandemia. Embora esse tenha sido aspecto comum inicial, outras características sociodemográficas semelhantes foram encontradas a partir do processo de composição do grupo investigado, dado à técnica de *snowball* (BALDIN; MUNHOZ, 2011), tais como nível de instrução ser pelo menos o ensino superior em andamento, nível socioeconômico de classe média ou média alta, recursos físicos e tecnológicos para realização do teletrabalho. O processo de coleta de dados levou o pesquisador a se deparar com esses sujeitos entrevistados, mas isso não abrange toda a dimensão de teletrabalhadores, pois muitos podem realizar suas atividades laborais em condições menos favoráveis. É importante situar esse recorte da pesquisa, pois o lugar de fala desses sujeitos é diferente do lugar de um teletrabalhador que não possui o mesmo nível de instrução ou até mesmo condições financeiras para arcar com os materiais e equipamentos necessários. As características dos entrevistados estão apresentadas no quadro 2, que mostra algumas das similaridades entre eles, as quais foram citadas:

Quadro 2 – Teletrabalhadores entrevistados

Entrevistado	Idade	Escolaridade	Gênero	Se tem crianças em casa	Desde quando é teletrabalhador	Área de atuação
E.1	41 anos	Pós-graduada	F	Não	2012	Jurídica
E.2	40 anos	Pós-graduada	F	Sim	2008	Jurídica
E.3	31 anos	Pós-graduado	M	Sim	2020 (antes da pandemia)	TI
E.4	35 anos	Ensino superior	M	Não	2019	Contabilidade
E.5	40 anos	Ensino superior (cursando)	M	Sim	2019	TI
E.6	Não respondeu	Ensino Superior	F	Não	2014	Jurídica
E.7	29 anos	Pós-graduado	M	Não	2013	Comercial

E.8	34 anos	Pós-graduada	F	Não	2013	Comercial
E.9	40 anos	Ensino Superior	M	Sim	2012	Comercial

Fonte: Elaborado pelo autor.

As características encontradas apontam para um lugar de fala e de produção discursiva que é diferente de falas de outros teletrabalhadores que precisam realizar o teletrabalho em condições menos favoráveis aos pontos citados. Esses aspectos comuns encontrados demarcam não só o método de acesso do grupo pesquisado, por meio do *snowball* (BALDIN; MUNHOZ, 2011), mas apontam também para marcadores sociais e econômicos geralmente encontrados nas pessoas que exercem o teletrabalho antes mesmo da pandemia (SILVA, 2021). Na análise realizada através da ASD (ALONSO, 1998; GODOI; COELHO; SERRANO, 2014), as características sociais e econômicas desse grupo influenciam diretamente a percepção das experiências de teletrabalho, pois o suporte percebido, a situação socioeconômica e o contexto político em que se inserem precisam ser considerados.

Nesse recorte, foram encontradas algumas similaridades discursivas, inclusive nas ambiguidades das experiências de teletrabalho. Tais questões foram vistas na percepção da flexibilidade como vantagem que era, na mesma entrevista, apontada posteriormente como desvantagem. A percepção de autonomia que era sujeita a uma heteronomia da organização de trabalho, especialmente nos horários das reuniões ou demandas extras. As relações sociais com a equipe e a vivência do isolamento social, que é anterior, inclusive, à pandemia. As transformações de tempo-espaço no teletrabalho e a percepção de escolha desse trabalhador sobre seu horário e local de trabalho, atravessadas por demandas laborais que não tinham hora nem lugar para ocorrerem.

Na busca de organizar a compreensão desses discursos, relacionando-os aos objetivos da pesquisa, foram divididas quatro categorias de análise: a) tempos-espaços sociais no teletrabalho; b) flexibilidade, intensificação e autocontrole; c) relações sociais e isolamento social; d) teletrabalho e pandemia. Cada uma dessas categorias será transversalizada pela análise das experiências produzidas no teletrabalho, no intuito de entender temporalidade-espacialidade.

## 5.1 Tempos-espacos sociais no teletrabalho

As transformações nas dimensões de tempos sociais não podem ser desvinculadas às transformações de espaços sociais (AQUINO, 2003). Tempo e espaço social serão tratados em conjunto, considerando inclusive a inter-relação encontrada não só no campo teórico, mas nas falas dos entrevistados. A categoria tempo-espaço social se refere a processos interconectados e interdependentes (AQUINO, 2003), que sofrem transformações com o tempo social dominante ou pivô (SUE, 1995; PRONOVOST, 1996), produzindo temporalidades e espacialidades experienciadas de modo particular por cada entrevistado. A diferença entre tempo-espaço social e temporalidades-espacialidades se dá na medida em que o primeiro se refere a esses processos de transformações sociais que impactam nas vidas dos sujeitos, e o segundo se refere à construção subjetiva, a partir da interação do indivíduo com o tempo-espaço social.

Desse modo, cada teletrabalhador experiencia um processo de temporalidade-espacialidade que lhe é particular, mas partilha de mudanças tempo-espaciais comuns. A reverberação do tempo-espaço no teletrabalho para cada teletrabalhador é o objeto dessa categoria, considerando a produção subjetiva das temporalidades-espacialidades experienciadas.

No teletrabalho, as fronteiras tempo-espaço de casa e de trabalho se tornam menos demarcadas devido ao discurso de flexibilidade inerente a essa modalidade (MACEDO, 2017). Nessa configuração, considerando o tempo dominante ou pivô do trabalho (SUE, 1995; PRONOVOST, 1996), flexibilizações de tempo-espaço são operadas na busca de se otimizar os deslocamentos entendidos como desnecessários, promovendo economias de tempo para afazeres pessoais ou para mais trabalho, conforme relatos dos entrevistados:

O teletrabalho tem as desvantagens, mas não superam de jeito nenhum as vantagens. Só de você não ir... eu ia pra Vara de Justiça e gastava 45min-50min indo e 50min voltando, agora eu gasto esse tempo produzindo e fica pra mim o tempo que sobra de bônus. Não perco esse tempo. (E.2).

A partir dessa evolução digital você não precisa mais dispender esse tempo de trânsito e a pandemia evoluiu isso. Do ponto de vista digital, o resultado é muito maior, sem nenhuma dúvida. Para meu trabalho, agiliza demais, porque economiza tempo, deslocamento e não há necessidade de sua presença física. (E.6).

Veio a pandemia que esse tempo de rua foi substituído por reuniões online e às vezes a empresa marca uma reunião e a gente tá na rua e precisa dar um jeito para se conectar. (E.8)

Eu cuidava do Nordeste inteiro e eu perdia muito tempo de deslocamento. Esse tempo de deslocamento que eu perdia eu ganhei com produtividade. (E.9).

Embora as flexibilizações do deslocamento para o trabalho imprimam novas formas de uso do tempo e do espaço destinado a ele, o discurso da redução de perda de tempo para maior ganho com produtividade não é exclusivo do teletrabalho. Ele remete aos processos flexibilidade e de reestruturação produtiva, na busca de maximização dos resultados organizacionais, ocorrendo nos termos da linguagem neoliberal de redução de custos ou do redesenho de como esse trabalho é realizado (LIMA; BARROS; AQUINO, 2012; DAL ROSSO, 2017; LAZZARESCHI, 2018). O que se destaca não é a produção discursiva neoliberal de resultados ou economias de tempo, mas a reprodução dos teletrabalhadores desse discurso.

Essa reprodução de discurso pode ser vista com a naturalização pelo teletrabalhador da indefinição da carga horária para executar o próprio trabalho ou mesmo de requisições realizadas em horários diferentes da programação do indivíduo.

[...] tem uma juíza que... ela tem dificuldade de arranjar alguém pra trabalhar porque ela liga na hora que ela quer. (E.1).

Eu tinha um chefe antes que me mandava mensagem no sábado, domingo, processo, e eu achava ótimo. Ele não me cobrava de responder e eu tinha liberdade de mandar pra ele também. Se eu tava trabalhando à noite e tinha uma dúvida, era só mandar pra eu poder continuar a trabalhar... eu achava bom, né, eu mandava a dúvida, ele respondia e eu continuava a trabalhar. (E.2).

Olha, assim, pelo que vejo, ela tem controle do funcionário com o aplicativo do ponto. Eles destravam o ponto em si, puxando a localização pra saber se está trabalhando, né. Você tem que marcar o ponto e se passar do horário eles vão saber, né. Então não é qualquer coisa que você vai passar do horário: tem aquele controle de horas. Você tem que trabalhar X horas do dia e se passou meia hora, então eles vão perguntar... claro se realmente precisar, né, beleza! (E.3).

Como é que eu faço: eu gosto de iniciar às 8:30, pausar para o almoço 12:00 e voltar a trabalhar às 14:00, terminando às 18:30. Nem sempre eu consigo isso. Hoje a gente começou a reunião 17:00 e foi terminar às 19:00. Segunda-feira começou a reunião 20:30. [...] Às vezes eles dizem que a gente tem “sexta-feira curta”, que é liberar o trabalho às 15:00 e você tá dispensado, mas devido à quantidade de trabalho você nunca consegue (E.7).

Tem-se, então, a partir da ideia disseminada de autonomia, a introjeção pelos teletrabalhadores das demandas organizacionais, ainda que essas demandas ocorrem fora do controle do trabalhador. O discurso das organizações sobre autonomia de tempo-espaço para realização do teletrabalho oculta a heteronomia a que esses trabalhadores estão sujeitos, tornando difusa a percepção da precariedade (ROSENFELD; ALVES, 2011; ROCHA;

AMADOR, 2018; BRIDI; LIMA, 2018). A flexibilização dos modos de vida, especialmente da organização do tempo-espço, responde às necessidades neoliberais (LIMA; BARROS, AQUINO, 2012).

Nas entrevistas realizadas, percebeu-se que o tempo socioeconômico (MUNNÉ, 1980) se sobrepõe, em muitas situações, a outros tempos sociais destinados ao descanso e à alimentação (tempo psicobiológico), ao tempo de lazer e ao tempo livre.

Antigamente, eu tinha um horário para ir pra academia, pra descansar, eu não precisava trabalhar no sábado ou domingo, pois não aparecia nada urgente que tinha que ser feito no fim de semana. Antes, eu ia para academia às 18:30 e não sei qual foi a última vez que fui pra academia 18:30. Você tem que se adaptar, a acordar mais cedo pra fazer isso. Você acaba tendo que almoçar mais rápido pra fazer as atividades que você quer fazer. (E.7).

Por outro lado, a percepção de flexibilidade de tempo é tida como uma grande vantagem pelos entrevistados pela possibilidade de conciliar outras atividades/necessidades pessoais. Essa percepção se mantém mesmo que o trabalho ocorra em dias/horários culturalmente relacionados ao descanso, o que reitera a ideia da fragilização das fronteiras tempo-espaciais no teletrabalho, impactando a vida desses trabalhadores (COSTA, 2013; GRISCI; CARDOSO, 2014).

Às vezes trabalho no final de semana. Muitas vezes. Mas também que tem dia na semana que eu não trabalho. É isso que tô dizendo, tem dia na semana que acontece alguma coisa, que eu fui pro médico, tive jogo, me atrapalhou a vida e não trabalhei. Daí, vou no fim de semana e trabalho. Mas eu trabalho às vezes por excesso de demanda, mas é muito raro. Então, eu não tenho trabalho em excesso e nem em falta, eu tento equilibrar. (E.1).

Esses dias que eu preciso adiantar um trabalho, eu tenho que usar meu dia útil. Não trabalho no fim de semana, eu compenso na madrugada para não ter que trabalhar no final de semana e não me atrapalha. Eu consigo organizar meu tempo de forma que às vezes, à tarde, não tem o que fazer e vou resolver uma coisa minha. (E.4).

Eu me sinto um pouco livre. Eu não tenho essa fixação de chegou sexta-feira “ah chegou o fim de semana!”. Não. Eu posso trabalhar no domingo e na segunda e posso... é, geralmente eu gosto assim: segunda eu não vou trabalhar, eu gosto de me sentir livre pra fazer isso. Claro que eu mantenho uma disciplina porque eu trabalho com prazos. [...] Isso eu estabeleço independente de ser sábado ou domingo. (E.6).

A flexibilidade de tempo também é apontada como vantajosa na perspectiva de que o teletrabalho modernizou os processos de trabalho, pois não há mais a necessidade de controle de ponto pelas organizações. Essa economia de tempo citada por vários

entrevistados aparece, em um primeiro momento, como um ganho de tempo para realizar atividades pessoais.

Isso sem falar nos compromissos. Se eu precisei ir ao médico, eu vou apresentar um atestado para a empresa porque vou precisar ir ao médico no horário de trabalho. E no teletrabalho não: eu vou ao médico e trabalho outro horário. Porque o meu teletrabalho não tem horário. Tem gente que tem teletrabalho e precisa estar conectado com a empresa. Eu não. O meu eu tenho que mostrar a produção só. Pode ser a qualquer hora. (E.1).

Mas já trabalhei sim, em outro período, de *homeoffice*, que minha experiência foi de trabalhar mais tempo em casa do que na empresa. A empresa deu horário em si, né, você vai lá e bate ponto e na casa você tá confortável, né? daí você tá trabalhando e você, quando vai ver, já passou uma hora, ou uma hora e meia. Então, acaba que você é mais requisitado, fora de horário também, tá trabalhando em casa. Então depende muito da maturidade da empresa em relação ao *homeoffice*. (E.3).

Uma grande vantagem pra mim do *homeoffice* é a flexibilidade de tempo e de horário de trabalho porque a gente não bate ponto. Tipo, tenho uma consulta e vou conectar um pouco mais tarde ou desconectar um pouco mais cedo. Não tem esse horário fixo. Tem dia que fica até mais tarde e não tem problema. Acho que esse é um ponto forte. (E.8).

A concepção de controle do próprio tempo traz ao teletrabalho plasticidade para a jornada. É o caso, conforme pode ser visto nas entrevistas dos E.1 e E.8, da falta ao trabalho presencial para ir ao médico. Como direito garantido na CLT, o trabalhador pode faltar ao trabalho diante das demandas de saúde, mas, nessas falas, a “falta” é incluída dentro da jornada e compensada posteriormente no mesmo dia de trabalho, o que mantém a obrigatoriedade das demandas laborais, independentemente das questões de saúde particulares. Em alguns discursos, essa extensão para abranger as demandas de trabalho se torna inerente ao teletrabalho, reconfigurando e ampliando a noção da jornada de trabalho, corroborando inclusive com estudos feitos em outros países sobre a ampliação da jornada de trabalho no teletrabalho (DAHLSTROM, 2013; DUXBURY et al., 2014).

A flexibilização do tempo para o trabalho ocorre em paralelo à flexibilização dos espaços. A maioria dos teletrabalhadores entrevistados relatou que realiza as atividades laborais em casa, propiciando maior comodidade ou, contraditoriamente, maior dificuldade para realização do trabalho. Percebeu-se que essa contradição surgia inclusive na mesma entrevista, estando presente principalmente para os teletrabalhadores que tinham filhos em casa.

Acho que o teletrabalhador [silêncio] pra mim né, pra mim é uma experiência positiva [silêncio] é... aqui em casa eu acabo tendo mais convívio com minhas filhas. Também é uma coisa que é boa e ruim, porque também me atrapalha. Mas acho que pra mim, no fim das contas, é vantajoso. (E.2).

O que eu vejo como vantagem: você dedicar mais tempo em casa para família, pois não perde tempo [...] Se você não der prioridade, você se atrapalha um pouco. Você quer misturar as atividades de casa com outras coisas que você quer fazer e isso atrapalha, né, se você não tiver focado [...] Mais complicado para os pequenos, né, a menorzinha vem, pergunta e puxa (risos). A esposa aqui e aculá também me chama pra resolver alguma coisa. (E.5).

As fronteiras tempo-espaco se tornam cada vez mais tênues, o que denota maior imbricamento da vida pessoal com a vida de trabalho dos teletrabalhadores (OLIVEIRA; MARTINS, 2018). Para alguns entrevistados, é naturalizada a compreensão de que a família precisa entender e se adaptar à transformação (COSTA, 2013), pois, caso isso não aconteça, há interrupções no fluxo de trabalho.

Mas eu vim fazer teletrabalho porque quando eu assumi essa função de fazer essa sentença eu precisava de um ambiente tranquilo, silencioso, lá era um chafurdio! Então, eu vou fazer em casa, porque não tenho condição de fazer na vara. Aí caí aqui com as duas crianças pequenas que tenho que fazer o teletrabalho enquanto todo mundo no meio da casa rodando. Mas eu me adaptei a isso. (E.2).

Eu via muita dificuldade com pessoas que tinham criança dentro de casa. Mas é interessante como as pessoas vão se adaptando, né? Eu via a pessoa com vergonha porque a criança entrava no meio da reunião, daí ele tentava disfarçar. As pessoas, com o tempo, foram normalizando e as próprias famílias, foram entendendo isso. (E.9).

Com criança pequena era difícil porque meu colega tinha criança que chorava porque “meu pai ao mesmo tempo tá aqui e não tá e não me dá atenção”. Como você explica para a criança que não pode dar atenção? Então, eu via muitas pessoas indo trabalhar em um café. (E.9).

As casas dos teletrabalhadores, como tempo-espaco privativos, tornaram-se tempo-espacos públicos de trabalho, permitindo a invasão das TICs na vida e em seus cotidianos. *Notebooks*, *tablets* e celulares utilizados como ferramentas laborais estariam presentes num mesmo ambiente, tornando indissociável os territórios antes privativos, legitimando e naturalizando essa invasão para atender às demandas neoliberais (BRIDI, 2020; DURÃES; BRIDI; DUTRA, 2021; SILVA, 2021). O resultado disso é a transformação das experiências de temporalidade-espacialidade do trabalho na vida desses teletrabalhadores.

Tudo num ambiente só. Elas almoçam ali e eu tô aqui, a secretária faz a comida, o almoço, tudo junto, aí já fico pra almoçar com elas, aí depois a pequena vai tomar banho, daí fico com a maior, depois a maior vai tomar banho e eu fico com a pequena. Aí eu volto pra trabalhar, daí quando acordam as duas elas ficam “mamãe, mamãe”, daí eu paro, depois volto a trabalhar... fica quebrado. Se eu não tiver terminado ainda de trabalhar eu tenho que terminar, mas se eu tiver terminado eu fico com elas. Mas é muito quebrado. É a parte que eu diria que é a maior desvantagem do teletrabalho e é tenso. (E.2).

Antigamente, quando eu era estagiário, eu trabalhava na rede, na casa dos meus pais, eu não tinha um canto físico, uma mesa. Quando eu me mudei com minha noiva, eu também não tinha um canto fixo: ficava na sala, no sofá, na mesa da sala. Eu ia onde batia vontade. Hoje eu fiz um local, mas isso não quer dizer que não rode a casa de vez em quando. Quando escolho outro local fora de casa, eu procuro um lugar que tenha alimentação, que tenha tomada e ar-condicionado. A maioria das vezes shopping. (E.7).

A mudança de tempo-espaço se estende também às relações familiares, o que pode levar à ambiguidade de papéis de ser familiar e de ser trabalhador ao mesmo tempo e no mesmo espaço de *homeoffice*, dificultando a percepção do cumprimento de ambos os papéis (SARDESHMUKH.; SHARMA; GOLDEN, 2012; DUXBURY et al., 2014). Estratégias individuais de delimitação desse tempo-espaço surgem como tentativa de lidar com esse imbricamento da vida pessoal com as atividades de trabalho. O custo desses processos fica, novamente, a cargo dos familiares, que precisam entender que o trabalho em casa é a prioridade e que as outras atividades estão em segundo plano, principalmente com os teletrabalhadores que têm crianças em casa:

Eu tento me isolar das meninas “vá brincar no seu quarto” “vá descer, vá lá pra baixo”. Quem mais me atrapalha são elas: “mamãe, mamãe” (risos). Basicamente é isso, eu peço pra babá descer com elas enquanto eu tô trabalhando. (E.2.).

A criação de locais de trabalho em casa, com materiais e equipamentos adequados para a realização das atividades laborais, denota a classe socioeconômica pesquisada, um marcador socioeconômico no teletrabalho. Nesse sentido, nas entrevistas realizadas, os indivíduos investiram em materiais e equipamentos para o trabalho, tais como um quarto que foi transformado em escritório, *notebook*, cadeira adequada, entre outros, e essas ações não são opções disponíveis para toda a população. Além disso, o estar em teletrabalho é preponderante de uma mão de obra qualificada, produzindo estratificação e diferenciação social nessa modalidade devido às TICs necessárias para realizar teletrabalho, que não são acessíveis para todas as camadas sociais. O auxiliar de serviços gerais não possui os mesmos recursos para o teletrabalho que o desenvolvedor de *software*. Em paralelo, a natureza do trabalho do auxiliar de serviços gerais não permite que ele ocorra de forma remota com uso das TICs (LOSEKANN; MOURÃO, 2020), o que reforça esse lugar de privilégio como prática discursiva das pessoas que podem realizar o teletrabalho. Para Silva (2021, p. 31), “a mobilidade, nesse caso virtual, se constitui como um privilégio aos fornecedores de mão de obra qualificada.”, o que reitera a necessidade de se construir um olhar social, econômico e político contextualizado para essa modalidade laboral.

Tais questões de diferenciação social podem ser vistas inclusive nos recursos necessários para realização de atividades em teletrabalho. Nessa pesquisa, percebeu-se que o investimento para essas atividades ficava a cargo dos teletrabalhadores que tinham condições financeiras para contratação de arquitetas ou de aquisição com recursos financeiros próprios para organizar o espaço de trabalho. Durante as entrevistas, ao se perguntar se as organizações forneciam suporte de materiais e equipamentos para um tempo-espaço adaptado e orientado para o trabalho, a maioria das respostas apontou que criar essas condições de trabalho se tornou responsabilidade dos teletrabalhadores.

Eu uso em casa o meu computador. Se ele quebrar, eu que vou ter que consertar. Mas, assim, o tribunal oferecia computador para os servidores, mas eu soube que umas colegas que usavam, ele pediu de volta, não entendi por quê. Talvez por alguma troca, não sei dizer. (E.1).

Nessa empresa específica, como ela tem essa cultura, daí não preciso usar computador pessoal porque tem o da empresa, ela dá ajuda de custo para quem está no *homeoffice*. Agora assim: já trabalhei em empresa que você ia pra *homeoffice* e a única coisa que ela disponibilizava era o acesso, então você tinha que usar o computador pessoal pra trabalhar. Se eu você não tivesse uma cadeira boa... se acontecesse de cair internet você se vira na hora, faz o roteamento do seu celular, mas você trabalha né, você tem que estar disponível. (E.3).

Não, eu tive uma arquiteta, mas nada nesse sentido de qual era o melhor pra mim. Comprei a cadeira muito boa, coloquei o adaptador de tela porque ficaria mais fácil e comprei teclado e mouse por questão de praticidade. Fui adaptando até ficar 100% pra mim. (E.4).

Os custos do teletrabalho são reduzidos por serem transferidos ao teletrabalhador, o que responde a uma lógica neoliberal (ANTUNES, 2018). A legislação flexível permite que a responsabilidade sobre o material para realizar o trabalho recaia ao trabalhador que, em condição menos favorável economicamente, precisa aceitar fazer parte dessa aliança com a organização para a redução de custos organizacionais e aumento de custos pessoais. A sustentação dessa relação desigual nos processos de trabalho, a dominação e a docilização dos trabalhadores não ocorrem só do ponto de vista econômico, mas também do ponto de vista discursivo (GAULEJAC, 2007), pois, conforme visto na fala de E.3., “você tem que estar disponível” para a organização, independente das dificuldades com materiais e equipamentos do trabalho. Mesmo com a interrupção da internet, torna-se importante o teletrabalhador “dar um jeito” de continuar trabalhando e mostrar que está trabalhando, nem que isso signifique rotar a internet do próprio celular.

Essa forma de trabalho em nuvem, no teletrabalho, reitera o processo que, independente do lugar em que o trabalhador esteja e independente das condições e

imprevisibilidade, ele precisa continuar suas atividades laborais. Se antes a presença no espaço geográfico se configurava como modo de provar o trabalho, a desterritorialização no teletrabalho promove a necessidade de apresentar o próprio esforço nesses tempo-espacos flexíveis (LOKASANN; MOURÃO, 2020; SILVA, 2021). Nenhum imprevisto de materiais e ou equipamentos ou do espaço geográfico justifica a interrupção da produção e do mais-trabalho (ANTUNES, 2018). O teletrabalhador que crie as condições, sozinho e isolado no seu espaço de trabalho, para lidar com esses problemas.

Além disso, embora o investimento financeiro realizado nos materiais e equipamentos estivesse ao alcance dos entrevistados, devido aos marcadores sociais e econômicos que os atravessam, a orientação e o fornecimento de suporte para realização do trabalho deveria ser responsabilidade das organizações, abrangendo as condições necessárias para essas atividades (FINCATO; ANDRADE, 2018). Na legislação do teletrabalho, cabe às organizações orientarem e garantirem que o trabalho seja realizado em condições que não prejudiquem a saúde dos teletrabalhadores (BRASIL, 2017). Ainda que isso seja presente na legislação, nem todos os profissionais têm clareza desses direitos ou, se têm a clareza, acabam assumindo riscos individuais por essa saúde. Isso pode ser visto na fala de E.1, que é advogada.

Sim, tem muitos cursos, tem a fisioterapeuta que explica como tem que sentar e tal para evitar lesões. Mas aí é o servidor que vai optar ir ou não para os cursos. Ele não tem aquela cobrança. Eu não sinto nada. Eu não sou novinha, mas como eu faço muita atividade física... (E.1).

Ao se considerar os processos de transformação e flexibilização de trabalho, essa responsabilidade pela saúde e por materiais e equipamentos foi diluída através da falta de clareza da legislação que regulamenta o teletrabalho no Brasil de como isso deve ocorrer. As reformas trabalhistas de 2017 ampliam as possibilidades de exploração do trabalho, principalmente pelas flexibilizações e fragilizações de direitos (LOPES et al., 2020). Percebeu-se, nessa pesquisa, que os teletrabalhadores assumiram a responsabilidade por adquirirem esse material, muitas vezes sem o suporte financeiro ou arquitetônico desses locais de trabalho.

Aqui, tenho oportunidade da minha casa ter um escritório. Minha esposa já trabalha no homeoffice nesse escritório antes da pandemia também. Nós temos um espaço disponível, pois o escritório é grande e tem espaço tanto pra mim quanto pra ela trabalhar. Então, a gente consegue, tem essa oportunidade. Não é todo mundo que tem, porque às vezes tem que trabalhar do quarto, da cozinha, da sala... Aqui é bem tranquilo por isso, um escritório mesmo. (E.3).

Aqui em casa tem um escritório. Cadeira confortável, com tudo que preciso, ar-condicionado, então eu tenho um local para trabalhar. Eu não faço improvisos, como sentar na mesa da sala ou numa poltrona ou cadeirinha. Eu trabalho sempre no mesmo canto. Então, fica muito fácil eu produzir e não sentir os malefícios de não ter um ambiente adequado. Tenho um adaptador para notebook, minha tela fica alta... eu acho que vale a pena o investimento. (E.4).

Aqui em casa tem um escritório, né, tem a mesinha com tudo que preciso, caneta, mesa, cafezinho sempre por perto, então, fecho a porta e fico isolada, né? Na rua, a gente aprendeu a trabalhar com o barulho mesmo, em shopping, em cafeteria, a gente se acostumou a trabalhar assim. (E.8).

As mudanças de lugar para realizar o trabalho foram percebidas como vantajosas pelos entrevistados. A ideia da liberdade se trabalhar em qualquer lugar traz uma percepção que é compartilhada socialmente do que é ser teletrabalhador, especialmente considerando as narrativas sociais construídas sobre teletrabalho (OLIVEIRA, 2017).

[...] Estou adaptada a trabalhar dessa forma, trabalho na minha velocidade em qualquer lugar, só preciso ter boa internet. Eu viajo... ah eu tenho um aniversário e preciso visitar minha irmã, o aniversário do filho dela. Eu vou viajar pra lá, tenho uma passagem mais barata na quarta-feira, eu vou na quarta-feira. Como lá tem criança e não tem estrutura de silêncio, eu vou para uma sala de estudo, trabalho lá e pronto, mesma coisa: é só levar o computador. (E.1).

De vez em quando, a gente vai pra um shopping ou um restaurante que tenha lugar que a gente possa carregar o notebook. Por a gente trabalhar muito num local só te cansa mentalmente e fisicamente. Então, às vezes, você ir pra algum canto refresca um pouco a sua cabeça. (E.7).

No *coworking* de fato existe a questão do respeito, as pessoas ficam em silêncio. Nesses espaços reservados para o trabalho, as pessoas ficam focadas no trabalho e não conversam tanto. (E.8).

Eu acho que o espaço de *coworking* e café, independente de outras pessoas estarem em casa ou não, é uma forma da pessoa ter disciplina. Dela dizer pra ela “estou indo trabalhar.” (E.9).

No que concerne à reestruturação dos espaços de trabalho, a criação de espaços como o *coworking* se tornam comum (ZANON, 2015). Os escritórios de *coworking* se situam na segunda geração de teletrabalho, o *mobile office*, pois o trabalho não precisa ocorrer somente na casa do trabalhador: ele pode ocorrer em qualquer lugar (MESSENGER, 2019).

Na fala dos entrevistados, percebe-se que, da mesma forma que eles podem acessar o trabalho em qualquer lugar, o contrário também ocorre, fazendo com que qualquer tempo-espaço se torne local para o trabalho, ampliando-o para além das fronteiras demarcadas pela presencialidade. Ao abordar essas questões, Silva (2021, p. 32) ressalta que a prática discursiva do teletrabalho o coloca como uma modalidade encarada pela sociedade como privilegiada, mesmo que haja um aumento da carga de trabalho: “vê-se que a

possibilidade de trabalhar à distância, mesmo que traga ainda mais sobrecarga ao trabalhador em ‘nuvem’, ainda assim, constitui-se como um privilégio”. Dessa forma, flexibilizações de tempo-espço para o trabalho são naturalizadas e as fronteiras delimitadoras desses marcadores se tornam mais fluidas, permeadas pela lógica produtiva, mesmo nos momentos que seriam destinados para a pausa, descanso ou lazer.

Algumas falas denotaram essa dificuldade de se delimitar esses tempos e espaços, inclusive nas férias, tendo em vista as urgências do tempo socioeconômico, que é dominante e central na sociedade do trabalho (SUE, 1995; PRONOVOST, 1996; ADERALDO; AQUINO; SEVERIANO, 2020).

Eu programo as férias, mas eu nunca programo 20 dias e volto... mas, até hoje, não consegui cumprir essa programação que fiz pra mim mesma. Eu sempre incluo alguma coisa, volto antes. Alguns dias eu consigo: 1 semana ou até 10 dias. É esse sentimento, né, de se acostumar com o ritmo e você acha que não pode parar. Já vou logo fazer para quando voltar estar tudo pronto. É uma ânsia mesmo, é uma falta de consciência própria talvez, de não saber usufruir. (E.6.).

Já aconteceu de eu estar de férias na Disney, na fila do Avatar para brincar na Disney, e o gerente me ligou para eu falar com o cliente que tava com um problema lá e que ninguém tava conseguindo resolver e que eu precisava resolver. Ele sabia que eu tava de férias, mas ele me disse “isso é sua variável né, vai impactar na sua remuneração”. Daí eu tive que ligar para o cliente, estando na fila. (E.7).

Dessa forma, a narrativa de flexibilidade de se trabalhar de qualquer lugar promove fragilização das fronteiras tempo-espço, invadindo-os nos momentos de descanso. Oliveira (2017) afirma que esse fenômeno pode ser visto nos relatos de profissionais TI, que já nascem no contexto de precariedade (BRIDI; LIMA, 2018). A natureza da atividade dos profissionais de TI sustenta para eles a justificativa de que não se tem dia ou hora para realizar o trabalho, demandando o contato ininterrupto com o trabalho, evidenciado a precariedade do direito à desconexão (OLIVEIRA; 2017; FINCANTO; ANDRADE, 2018).

Quando você tá descansando, assistindo alguma coisa, ou tá fazendo alguma coisa em casa... a pessoa te liga no fim de semana, no sábado, no domingo pra resolver alguma coisa urgente, acontece. Mas aí não é nem a questão do homeoffice em si, né, é porque a área de TI, dependendo muito ali da área, você tem que ficar praticamente disponível, né, mesmo final de semana e não tem uma escala pra você estar disponível. (E.3).

Essa precarização dos tempos de descanso (AQUINO, 2007; LIMA; BARROS; AQUINO, 2012) foi percebida com profissionais de outras áreas, sendo as falas acima da E.6 área jurídica e E.7 área comercial. As precariedades na desconexão com o trabalho e o aumento do estresse (MESSENGER, 2019), a fragilização dos direitos através das

flexibilizações no teletrabalho (FINCATO; ANDRADE, 2018; FINCATO, 2019), a subordinação da autonomia e do tempo-espço do trabalhador às necessidades das organizações (ROCHA; AMADOR, 2018a) denotam a ampliação das precariedades no teletrabalho para outros campos profissionais. Todos esses aspectos são raramente ressaltados pelos participantes da pesquisa e o que se sobressai nas falas é reprodução discursiva neoliberal.

Foi uma coisa muito boa, porque ele foi imposto, mas ele mostrou que a produção melhora. E as pessoas que tinham preconceito, aquele chefe que precisava ver a produção e a cara do funcionário como o próprio funcionário que teve que provar que trabalhou foi muito positivo, pelo menos no meu tribunal, muito! E aí os gastos menos e a produção mais. É uma tendência, não tem como; é uma tendência. (E.1).

Eu entendo que o teletrabalho já vinha de um tempo, porque existiam algumas atividades que já faziam isso, né... as mais autônomas, tipo arquitetura, que você trabalha *homeoffice*. Mas foi um método de trabalho que veio compulsório e que veio pra ficar. Vejo alguns negócios que estão fechando os escritórios e que ficam só com uma base em vez de ter n salas, mas fica só com uma sala de base. Tem gente que prefere ir pro escritório, mas é uma tendência, é um mercado. Para as empresas é bom porque mitiga o custo, baixa o custo. Então ela consegue ter mais margem para negociar, fazer comercial e conseguem vender mais. Eu acho que é uma tendência e veio pra ficar. Quem não se adaptar pode ser que fique com um passo atrás. (E.4).

Embora os pesquisados tenham pelo menos o ensino superior e sejam de classe média ou média alta, a maioria das falas se vincula diretamente aos interesses do capital. Durante a coleta de dados, percebeu-se que essa reprodução discursiva neoliberal, conforme relatos de E.1 e E.4, esteve relacionada principalmente aos ideais de flexibilidade (DAL ROSSO, 2017) e de modernização do trabalho. O fenômeno teletrabalho apresenta semelhanças, no que concerne à reprodução discursiva, a outros processos de reestruturação produtiva percebidos na sociedade do trabalho (AQUINO, 2007, 2014). O que muda morfológicamente é o fenômeno apresentado, mas, na sua essência, ele manifesta similaridades com outros processos de precarização e suas metamorfoses (ANTUNES, 2010, 2014). Desse modo, a economia dos tempos-espços para (re)produção do trabalho aliado ao avanço tecnológico e à redução de custos não é nova, pois remete aos modelos tayloristas/fordistas e ao toyotismo (NARDI, 2006; NAVARRO; PADILHA, 2007).

Em paralelo, tem-se a aceleração tecnológica, que atravessa o teletrabalho com tecnologias mais modernas (*smarthphones, notebooks*, internet mais veloz), promovendo aceleração das mudanças sociais e, conseqüentemente, aceleração nos ritmos de vida (ROSA, 2019). Os processos de aceleração tornam mais escassas as experiências na relação dos indivíduos com o tempo-espço, promovendo aos teletrabalhadores dificuldades de

coordenar e apreender o que vivenciam. Demandas diversas e simultâneas são ressaltadas nas falas dos entrevistados, assim como a necessidade e o esforço de delimitar o tempo e lugar para cada atividade.

Isso daí é tenso. Eu não tenho a menor condição de delimitar. De manhã, o meu mais velho tá na escola e eu tô em casa. [...] A mais nova desce com a babá e eu tenho a manhã meu momento para produzir. As 11:40, vou buscar a mais velha e já começa o caos. Quando eu chego já é pra almoçar. Aqui em casa é tudo integrado: o escritório, a sala, a cozinha aqui, a mesa que elas sentam. (E.2).

[...] era uma agonia só: fazia o arroz, depois voltava pra fazer petição, misturado mesmo, um negócio muito louco. Depois eu passei criar horário e disciplina para poder ter minimamente um pouco de conforto e de dar conta, né, porque no começo você não dá conta nem de uma coisa nem de outra. [...] Com o decorrer do tempo, eu comecei a delimitar: tempo pra fazer trabalho doméstico, depois disso, vou fazer o trabalho profissional, né, eu comecei a criar a disciplina e esses horários, daí ficou menos angustiante. (E.6).

Você estar em casa não significa que você está livre para fazer tudo que quiser. Você tem seu tempo para fazer suas atividades. Eu tenho tudo muito organizado em relação ao tempo. O tempo que vou sentar 8:00 para fazer minhas atividades, depois paro para o almoço 12:00, às vezes vou almoçar mais tarde porque quero agilizar as coisas e depois volto para trabalhar até às 18:00. Acho que o ponto principal é a questão do tempo e você tem que se organizar, porque você é cobrado em relação a resultados. (E.8).

Eu sempre fui muito disciplinado com horário e me tornei assim principalmente com o homeoffice. Eu me disciplinava muito estando em casa, porque tem muitas coisas que podem te tirar o foco, como uma criança, uma tv, até a cama que está mais próxima. (E.9).

As exigências do trabalho que atravessam outros tempos-espços sociais interferem diretamente nas experiências de temporalidade-espacialidade dos teletrabalhadores. O imbricamento desses tempos-espços sociais provoca, como pode ser visto nesses discursos, sensação de caos para lidar com questões pessoais e de trabalho (E.2), o dar conta de atividades domésticas que são interrompidas por demandas de trabalho e vice-versa (E.6), a ressignificação do tempo-espço de casa como lugar onde não se tem mais a liberdade de se fazer o tudo o que quer (E.8), as atividades de lazer e de descanso em casa que são encaradas como perda de foco (E.9).

Nesse sentido, o trabalho emerge como avesso da experiência (LARROSA, 2002), pois as temporalidades-espacialidades individuais são circunscritas em um contexto de produção neoliberal de multitarefas, realizando várias atividades ao mesmo tempo, acelerando a vida para responder às demandas de trabalho. A apreensão do que se vive demanda tempo e lentificação (ADERALDO; AQUINO; SEVERIANO, 2020), que é o

oposto dos processos e dos discursos que emergem na velocidade de transformações sociais e ritmos de vida experienciados (ROSA, 2019).

Na análise da tese, percebeu-se teletrabalhadores que respondem a demandas neoliberais: flexíveis, rápidos, proativos para o trabalho, mas com dificuldades de delimitarem tempos-espços para experiências individuais com o descanso ou o lazer. Tais questões foram observadas em vários discursos, seja por atravessamento do trabalho na ampliação da carga horária, na interrupção do descanso no fim de semana, nas demandas que surgiam nas férias, na conectividade e responsividade ao trabalho (independentemente do local ou das dificuldades geográficas e tecnológicas enfrentadas), na transformação do sentido que o espaço privado e de casa tem para o teletrabalhador, na busca da mudança de comportamento dos demais familiares para lidarem com o trabalho em casa, entre outros aspectos, que constituíram metamorfoses da temporalidade-espacialidade experienciada por eles.

O modo como esses tempos-espços sociais foram alterados no teletrabalho tiveram um impacto tão significativo nos modos de vida, que muitos nem questionavam os custos subjetivos do teletrabalho. A aceleração inerente do neoliberalismo cria obstáculos para se pensar criticamente o que se vive, pois o parar para pensar se constitui como ameaça à produtividade maximizada. Temporalidades-espacialidades são subjugadas ao tempo-espço social do capital e cabe ao teletrabalhador lidar com as consequências irrefletidas dessas acelerações. Sensação de falta de tempo é ocultada pela percepção das economias nas subunidades de tempo nessa cultura digital (SEVERIANO, 2017; MAIA, 2017) ao se realizarem várias atividades simultaneamente no teletrabalho, promovendo, assim, a antiexperiência (LARROSA, 2002).

No contexto em que a máxima da flexibilização orienta o modo como essas demandas serão operadas, cria-se espaço para intensificação do trabalho (DAL ROSSO, 2017). A partir disso, torna-se necessário explorar a forma como essas questões se desenvolvem, considerando a relação da flexibilidade, da intensificação e do autocontrole e a relação destes com a subjetividade dos teletrabalhadores. Desse modo, esses aspectos e suas inter-relações serão abordados no subtópico seguinte.

## 5.2 Flexibilidade, intensificação e autocontrole

A criação desse subtópico se entrelaça, em alguns momentos, com outras categorias de análise da tese. Por outro lado, fez-se necessário separá-lo das outras para tentar apreender o que representa essa experiência de flexibilidade, intensificação e autocontrole para os teletrabalhadores.

Destaca-se que nenhum desses conceitos pode ser entendido sem o apoio das discussões da PST e das transformações no mundo do trabalho, considerando o discurso neoliberal. Nesse âmbito de discussões, a flexibilidade é proliferada no neoliberalismo como aspecto fortemente vantajoso aos processos de trabalho, mas que alavanca precarizações (LIMA; AQUINO; BARROS, 2012; DAL ROSSO, 2017; ANTUNES, 2018). As flexibilizações laborais devem ser compreendidas, portanto, como movimento operado pelo capital para fragilizar direitos adquiridos e aperfeiçoar o controle. Diferentemente dos controles de corpos através da jornada e da presencialidade nos modelos tayloristas/fordistas de produção, esse controle ocupa um lugar destemporalizado e desterritorializado, podendo ocorrer a qualquer hora e lugar (GAULEJAC, 2007; PRAUN, 2016).

Para que isso aconteça, o controle sobre os corpos e vidas deixa de ser realizado de modo presencial, nas organizações, e passa ser feito pelos próprios teletrabalhadores, que internalizam discursos normativos de desempenho e de mais trabalho (ANTUNES, 2018; PRAUN, 2020; DRUCK, 2021). Nesse sentido, a produção discursiva de trabalhadores autônomos, flexíveis, competentes, autogerenciáveis amarra os modos de ser teletrabalhador, alinhado aos interesses neoliberais. A introjeção desses valores fortemente arraigados na sociedade do trabalho tem como consequência o ofuscamento das precariedades experienciadas no teletrabalho, assim como a autorresponsabilização dos sujeitos por acompanhar os supostos avanços tecnológicos impostos. Ritmos de vida são (re)coordenados para atender às novidades transmutadas do mundo do trabalho ainda que elas permaneçam, em sua essência, disfarçando a precarização imposta por suas transformações: “Flexibilidade e individualização são características que se reforçam mutuamente. A flexibilidade, tanto no sentido contratual como no sentido espaço/temporal, reforça a fragmentação” (ALVES, 2005, p.13).

E é nesse tempo-espaço transmutado que o cenário de flexibilização, intensificação e autocobrança se insere. Os próprios teletrabalhadores defendem em seus discursos a necessidade de se adaptarem rapidamente a essas mutações. A adaptabilidade irrefreada é defendida como “um diferencial competitivo” daqueles que conseguiram

corresponder ao nível de confiança que lhes foi depositado. “Ser teletrabalhador não é para todos” e, quando os teletrabalhadores internalizam essa percepção, ofusca-se mais uma vez a responsabilidade que a organização de trabalho deveria ter com essa modalidade. O acompanhamento da atividade já não é mais necessário, pois a autocobrança opera como principal gestor para a intensificação do trabalho, conforme pode ser visto nos relatos dos teletrabalhadores:

Em casa, eu preciso fazer minha produção para mostrar lá que eu trabalhei. Preciso provar que eu trabalhei. Então, vou dormir até melhorar, tomar remédio, me deitar. E na hora que eu tiver 100% eu vou trabalhar. Então, para a empresa e para mim, é muito bom, porque eu vou trabalhar em boas condições. (E.1).

Se fosse o presencial, a obrigatoriedade de você sair viria muito pela própria empresa, pois tem muitas empresas que te proíbem de fazer hora extra. Então, tipo assim, ou iria ter mais coisas que deixariam de ser feitas, ou a empresa contrataria ou se adaptaria à quantidade de trabalho. Porque é presencial e eles iam entender entre aspas. (E.7).

Como a presencialidade é substituída pelo trabalho realizado de casa, o trabalho delineado pelo fim da jornada é expandido para finalizar atividades que não foram realizadas. A contratação de mais “mão de obra” para lidar com essa sobrecarga é ignorada, pois essas atividades precisam ser finalizadas pelos teletrabalhadores, mesmo que isso represente falta de controle com as demandas que surgem no trabalho, conforme relatos abaixo.

O que vai entrando a gente não tem como controlar. O que controla é nossa forma de produzir. Como a gente tá com o trabalho em dia porque a gente precisa mostrar a produção, tá tudo ótimo. O gabinete tá seguindo muito bem. (E.1.).

Desses 10 anos que trabalho, só tirei férias 4 vezes. Dessas 4 vezes, 2 o meu gerente pediu pra voltar mais cedo. (E.7).

Férias são flexibilizadas para que se garanta a continuidade de produção, que foge do controle do teletrabalhador. O controle que se destaca é o da própria organização, que expande suas cobranças além do tempo-espaço anteriormente delimitado, intensificando a produção e gerando mais trabalho. Para Losekann e Mourão (2020, p. 73),

[...] teletrabalho pode amplificar o poder patronal, que não mais é restrito ao registro do tempo de presença do corpo em determinado ambiente, mas transforma em ambiente laboral qualquer espaço que esse corpo possa ocupar.

Isso ocorre devido ao fluxo ininterrupto das demandas laborais, que são repassadas para o teletrabalhador através de *whatsapp*, *e-mail* e outras ferramentas de TICs,

independente se elas surgem dentro da jornada acordada ou não. As tecnologias, inerentes a essa modalidade são usadas como ferramentas de precarização devido ao aumento da carga de trabalho possibilitada por elas (LAZZARESCHI, 2018). Desse modo, cabe ao sujeito flexibilizar outros tempos-espacos para responder a essas atividades de trabalho mesmo que ele não consiga, em algumas situações, refletir sobre a ampliação das demandas laborais, pois há no discurso a naturalização da intensificação pelos próprios entrevistados (DAL ROSSO, 2017; BRIDI, 2020; PRAUN, 2020; DRUCK 2021).

A pessoa que você trabalha tem que ter bom senso de não te ligar no fim de semana, não te ligar à noite. A minha chefe eu nem lembro a última vez que falei com ela, acho que foi no aniversário dela, quando dei os parabéns. Minha assessora manda áudio no whatsapp no horário comercial, que eu respondo na hora que eu quero para não atrapalhar meu processo, quando eu termino eu vou lá e respondo ela. Então pra mim ele é perfeito. (E.1).

Eu acho que no teletrabalho você acaba trabalhando mais do que se tivesse no escritório. [...] Então, quando eu tenho prazos curtos para entregar uma demanda volumosa, eu consigo produzir o que é de uma semana em um dia, dois dias. Então, essa parte de poder trabalhar de madrugada, claro que não me tira outros pontos, embora esteja no teletrabalho, faça seu horário, existem os horários que você tem que ter contato com cliente que tem que ser no horário comercial, né? Então, a parte de e-mails você consegue mandar na própria madrugada, mas a parte de conversar com cliente tem que ser no horário comercial. Você tem que se organizar muito bem, essa questão dessa agenda, né? (E.4).

É sem limite. Você acorda e já pega ali e já tem comandos. Você dorme tendo comandos. Não tem limite. É sábado, domingo, feriado, o dia que for. É bem complicado e a pressão é muito grande. Acaba aumentando a carga de trabalho. [...] é como se fosse aquela máquina de espremer laranja que não importa, só te espreme, só te espreme. [...] eles acham que o empregado tem que estar à disposição o tempo inteiro. “Já que tu tá em casa na maior moleza...”, daí eles vão espremendo, espremendo, espremendo. (E.6).

A carga de trabalho tende a ser maior (no teletrabalho), pois as pessoas acabam te acessando com mais facilidade e isso dificulta teu planejamento do dia a dia. Então, as pessoas entendem que você está ali, na frente da tela, a todo momento, e acabam te acessando muitas vezes durante o dia. Você tem mais dificuldade de manter sua rotina do dia a dia. (E.9).

O fluxo acelerado de solicitações é percebido pelos teletrabalhadores como aumento da carga de trabalho. Parece contraditório pensar que os teletrabalhadores defendem essa modalidade de trabalho, mesmo com uma percepção de sobrecarga, o que nos leva a pensar: como isso se sustenta? Como essas percepções coexistem para o mesmo entrevistado: a noção de que se trabalha mais no teletrabalho e a percepção de que ele é vantajoso comparado ao trabalho presencial?

A (re)produção discursiva de perceber o aumento de sobrecarga no teletrabalho como um percalço ou algo que faz parte, deixando intacto o lugar quase sagrado do

teletrabalho, relaciona-se diretamente ao lugar de fala e (re)produção das vantagens da flexibilidade. Ser teletrabalhador, mesmo em condições de precariedade, emerge como estratificação social e diferenciação em relação a outros trabalhadores que não estão inseridos nesses mesmos ganhos de flexibilidade. Trabalhar de casa ou de qualquer outro lugar, sem ter o controle do ponto, é sustentado discursivamente como aquilo que é mais moderno e mais atual e que nem todos conseguem se adaptar a essa modalidade. Ter essa possibilidade é vantagem para poucos, o que colabora para a invisibilização da precariedade no teletrabalho. Esses discursos da flexibilidade e da autonomia são entendidos na lógica neoliberal como estratégia do controle para a manutenção de maior carga laboral, reduzindo o espaço dedicado à criticidade e à contextualização do próprio trabalho.

Quaisquer economias de tempo-espço, que têm como pano de fundo a intensificação do trabalho, valem a pena, independentemente das consequências pessoais, sejam elas trabalhar de madrugada, fins de semana ou feriados, iniciar com algumas demandas planejadas e surgirem várias outras durante o trabalho, dificuldade de manter a rotina, entre outros (LOSEKANN; MOURÃO, 2020). A perversidade ocultada é que os teletrabalhadores se posicionam contra os próprios direitos ou regulamentações no trabalho, pois reafirmam que estar em teletrabalho é um privilégio vantajoso para poucos e que é necessário fazer jus a esse lugar que lhes fora confiado. O autocontrole e o autodisciplinamento, num discurso que os aproxima de um empreendedorismo de si, tornam-se comuns nessa modalidade, em que é necessário que se tenham diversas competências para que eles sejam teletrabalhadores (COSTA, 2013; BRIDI; VAZQUEZ, 2021). É sedutor pensar dessa forma e isso funciona para os interesses neoliberais.

A pessoa tem que ter capacidade de concentração maior. Não é nem só concentração, é foco mesmo. “Trabalho mais tarde, ou daqui a pouco eu trabalho” e vai empurrando com a barriga... por isso tem que ter muito foco. É muito fácil você marcar um médico, quando vê, marca outra coisa, quando vê vai ao supermercado. Por isso, principalmente tem que ter foco. (E.2).

Olha, assim, pra pessoa conseguir trabalhar em homeoffice ela precisa ter bastante disciplina, foco, não deixar... eu tento é... fazer como se eu tivesse na empresa, tou em casa, mas eu finjo que tou na empresa e tou trabalhando na empresa. Porque se eu pensasse “ah, tô em casa e vou deitar um pouco...”, então, você tem que ter bastante disciplina, e tem gente que não consegue. (E.3).

Sim, te antecipando um pouco, pela natureza do negócio são pessoas bem instruídas, né? Essas *skills* já intrinsecamente estão bem enraizadas, mas só ficam as que estão atingindo as *skills*, porque como é muito capital intelectual, são todos muito dentro da mesma linha, mesmo perfil. Daí, quando vão cansando ou vão saindo do ramo ou acabam sendo... não seria descartado, mas ficando na margem. Saem... eles mesmos saem. [...] Porque se ele não conseguir atender, ele mesmo vê que ele não tem as competências, né. Então, ele mesmo vai saindo, vai se

marginalizando para aquele tipo de negócio. É, mas o trabalho não dá curso, ou facilitações para aprimoramento dessas *skills* não. (E.4).

Além das consequências mais óbvias de intensificação de trabalho ocultada pelo discurso de competências, a autocobrança reverbera negativamente em subjetividades. Isolados nos seus trabalhos, a sensação de não conseguirem dar conta dessas atividades produz percepção de si negativas, como se não fossem merecedores de estar em teletrabalho, pois não conseguem dar conta de tudo que é demandado, conforme pode ser visto nesses relatos:

Como o meu chefe é muito tranquilo, meu chefe não cobra nada, não diz nada, e isso me gera mais pressão moral pra trabalhar. E aí, é... quando me vejo sem poder trabalhar e isso acontece demais: as meninas adoecendo, a secretária não veio, ou eu doente... isso acontece com bastante frequência e isso me deixa muito tensa e muito nervosa com minha produção porque não está do jeito que eu quero. Essa é a principal desvantagem do teletrabalho, porque lá eu não era afetada por essas coisas, né, eu saía de casa, trabalhava minhas 7 horas, voltava. (E.2).

Então, às vezes eu acho que eu [silêncio], que eu não tô sendo honesta e que eu deveria chegar pra ele e dizer “dr. X, eu não tô conseguindo produzir, não tô conseguindo é... fazer o trabalho que esse cargo exige. Acho que o senhor merece uma pessoa que produza mais, que lhe ajude mais, que seja mais... que trabalhe mais ali de igual pra igual”, porque ele não tem nada a ver com minhas questões pessoais. [...]. (E.2.).

Silva (2021) ressalta que os custos subjetivos no teletrabalho já foram apontados por várias pesquisas aumentando, em alguns momentos, as vivências de ansiedade, estresse ou de depressão no trabalho. Essa afirmação corrobora com estudos realizados em outros países. Messenger (2019) afirma que o aumento da fadiga e da sobrecarga presentes no teletrabalho podem levar ao *burnout*.

Outro fator que corrobora para esse processo é a dificuldade de lidar com os papéis simultâneos de trabalhador e familiar num mesmo espaço de trabalho. As transformações de tempo-espço no teletrabalho intensificam as responsabilidades que os teletrabalhadores precisam responder, considerando demandas e posturas diferentes. O modo de ser familiar, incluindo comunicação, valores e práticas sociais é muitas vezes diferente do modo de ser trabalhador, promovendo uma experiência de ambiguidade de papéis (MESSENGER, 2019). Mesmo com essa ambiguidade, cabe ao teletrabalhador provar que está trabalhando, reduzindo qualquer rastro de impressão de ociosidade que a organização possa ter. De acordo com Losekann e Mourão (2020, p. 73):

Apesar da concorrência que as tarefas domésticas ou o convívio familiar possam trazer ao tempo de esforço laboral, o indivíduo se mantém online e responsivo, registrando o cumprimento de metas e prazos e evitando qualquer impressão de ócio sobre as suas horas.

A busca do equilíbrio para atender a essas instâncias recai sobre o teletrabalhador, que não costuma receber qualquer orientação da organização de trabalho sobre como lidar com essas questões. O sentimento de não dar conta desses papéis nas suas complexidades surge nos discursos dos entrevistados, e os teletrabalhadores que não têm crianças em casa têm a percepção de que esse imbricamento casa-trabalho é vantajoso, o que demonstra desconhecimento sobre a experiência de teletrabalho daqueles que têm crianças em casa.

É até melhor, na minha opinião, o teletrabalho porque ela vai conseguir estar fazendo as duas coisas ao mesmo tempo e talvez trabalhar menos horas. Dormir mais cedo, entendeu. Ela vai gerenciando a casa ao mesmo tempo que trabalha, como se fosse sabe... eu acho que ela consegue diminuir as horas no final das contas, mais tarde, ela dorme mais cedo. Ela pode botar o menino para fazer a tarefa enquanto ela faz o trabalho dela. (E.1, sem filhos).

Desvantagem em relação ao movimento da casa, que me atrapalha, as crianças, telefone que toca, coisa que tenho que resolver, marceneiro, tudo aqui em casa. Tô aqui no espaço físico da casa e acaba que sou solicitada várias vezes. (E.2).

Tem gente que jamais iria querer ser teletrabalhador. Tem gente que acha que é um peso muito grande. É... porque a casa exige mais... Tenho uma amiga que diz assim “quando eu vou trabalhar parece que vou pra Disney (risos) porque saio de casa”. (E.2).

Se você tá na empresa, você tá exclusivamente pra aquilo ali. Em casa não, você tá trabalhando e ao mesmo tempo tá resolvendo uma coisa pessoal. E com filho, então! Ah, o filho tá chorando ali e você vai ver o que é... (E.3).

Não é à toa ou por acaso que ocorre esse desconhecimento da E.1. em relação à realidade de E.2 e E.3. No processo de engajamento individualizante promovido no teletrabalho, cabe a cada indivíduo encontrar solitariamente sua forma de (tele)trabalhar (ROSENFELD; ALVES, 2011). De acordo com Alves (2005, p. 13),

[...] os riscos para os teletrabalhadores nestas modalidades de relações flexíveis são a perda de benefícios, a desatualização e o isolamento, riscos estes maiores para os teletrabalhadores por conta própria em domicílio.

Desse modo, os tempos-espços destinados a trocas e ao relacionamento social são substituídos por reuniões mais objetivas, focando em assuntos de trabalho (esses aspectos serão tratados no próximo subtópico). A economia de tempo-espço produz isolamentos e, na tentativa comprovar o seu valor através do trabalho, o teletrabalhador entende os valores

neoliberais como valores pessoais, transformando qualquer-tempo-espaco “desnecessário” em produtividade. Isso pode ser visto nos relatos com o modo como as pessoas se vinculam às reuniões.

Hoje, tenho muito mais reuniões e só reuniões que têm início e têm fim. Então, eu tenho que ser bem objetivo, porque uma reunião 1 hora ou reunião 30 minutos, porque a pessoa já sai e vai pra outra reunião, então a gente tem que ser muito mais assertivo, muito mais eficiente, ser bem mais objetivo. (E.4).

Eram muitas reuniões, com temas desnecessários, e às vezes com pessoas que não precisariam estar lá e isso comprometia a agenda de todo mundo. Nossa maior preocupação foi como otimizar as reuniões e como proteger o tempo das pessoas. Essa é a verdade. A gente era proibido de fazer reuniões em alguns horários. Agora o como ser mais efetivo e como se planejar melhor seria bacana ter. (E.9).

Importante frisar que “o cuidado com o tempo das pessoas” no relato de E.9 foi retomado em outro momento da entrevista como a possibilidade das pessoas usarem esse tempo para serem mais produtivas no trabalho. O cuidado destacado era para que as pessoas não perdessem tempo com assuntos que não as interessavam para produzirem o que era relevante para a organização. Isso significa que o cuidado com o tempo era muito mais um cuidado com a qualidade do uso do tempo para produção, reiterando os interesses neoliberais.

Ao se pensar os teletrabalhadores imersos nos interesses neoliberais e ao entender que essa modalidade costuma ser realizada de forma isolada e individual, quais as reverberações desses processos nos relacionamentos sociais? Como os teletrabalhadores formam vínculos e de que modo esses vínculos funcionam (ou podem funcionar) como contradiscurso organizacional (COUTINHO; BERNARDO; SATO et al., 2017)? No subtópico seguinte, buscou-se discutir como esses processos ocorrem no teletrabalho, analisando quais as consequências dessa introjeção individualizada das demandas laborais para os processos subjetivos dos teletrabalhadores.

### **5.3 Relações sociais e isolamento social**

As relações sociais com os colegas na modalidade de teletrabalho ocorrem de forma diferente do trabalho presencial (ADERALDO; ADERALDO; LIMA, 2017). O tempo-espaco usado para socialização, para trocar informações e para conviver com o grupo são reconfigurados com as TICs, transformando encontros presenciais em reuniões realizadas por plataformas digitais (BRIDI; LIMA, 2018). Os contatos informais e rotineiros, tais como conversas pontuais sobre assuntos relacionados não somente às atividades trabalho, são

substituídos por reuniões mais objetivas, tal como indicado anteriormente, focadas em temáticas que envolvem entregas, relatórios e prazos. A pausa para o café no expediente e as conversas presenciais que ocorriam nos grupos são modificados por momentos de refeições realizadas individualmente, geralmente nas casas dos teletrabalhadores.

O vínculo entre trabalhadores e as possibilidades de se pensar o trabalho coletivamente são fragilizados, dando espaço ao engajamento individualizante e ao empreendedorismo de si (ROSENFELD; ALVES, 2011; COSTA, 2013). O modo como se processam as experiências também é transformado, pois as trocas coletivas sobre a atividade, fundamentais para o fomento da própria experiência (ROCHA; AMADOR, 2018b), são substituídas por trabalhos realizados de modo cada vez mais individualizado. As experiências com a própria atividade perdem potência de sentido, tendo em vista o esfacelamento da percepção de que o trabalho ocorre a partir de uma rede, compartilhadas pela linguagem (ROCHA; AMADOR, 2018b).

Cabe ressaltar que o rearranjo das relações sociais no teletrabalho e a experiência de isolamento social são anteriores à pandemia (ROSENFELD; ALVES, 2011; COSTA, 2013; DAHLSTROM, 2013; ADERALDO; ADERALDO, LIMA, 2017; SILVA, 2021). A pandemia acelera a adoção do teletrabalho em diversos campos de trabalho, mas é simplista conceber que o isolamento social nessa modalidade é decorrente somente dela. Nas entrevistas, foram registradas falas referentes à percepção de se realizar o trabalho de modo isolado, sem conhecer a empresa ou o chefe, o desconhecimento de quem são os colegas de trabalho, o sentimento de falta de conversar com as pessoas e a dificuldade de se criar vínculos. Apesar das dificuldades destacadas pelos entrevistados, o discurso que prevalece é a naturalização dessas alterações das relações sociais e a ideia da escolha que o teletrabalhador tem (e faz) ao optar por trabalhar nessa modalidade.

Nessa categoria, serão analisadas como essas relações sociais são construídas e transformadas, considerando também como os teletrabalhadores experienciam o isolamento social nessa modalidade, buscando entender a repercussão dessas questões na subjetividade. Vale ressaltar que, no teletrabalho, há alteração dos relacionamentos sociais devido ao isolamento social e à fragmentação do sentido de coletividade, que se tornaram naturais e próprios dessa modalidade de trabalho. Além disso, os processos aceleratórios vividos no mundo do trabalho fortalecem a percepção de perda de tempo nos contatos e nas conversas com colegas, sendo reduzidos os tempos para diálogos informais, transformando assim a própria noção de experiência (LARROSA, 2020; ROCHA; AMADOR, 2018b).

Durante o levantamento de dados, **todos** os entrevistados relataram que uma das maiores dificuldades percebidas no teletrabalho é a mudança das relações sociais devido à falta de convívio presencial. Foram utilizadas falas dos nove entrevistados para evidenciar o impacto que o teletrabalho estabelece nessas relações sociais.

Quando eu cheguei em SP e não conhecia muita gente e não fazia esporte lá, eu sentia, pois passava o dia todo em casa e não saía pra nada. Depois eu comecei a fazer um cursinho pra estudar [...] eu sentia falta de sair de casa. Acordava de pijama e dormia de pijama e não via ninguém. (E.1).

A principal diferença é a falta de convívio com as pessoas lá da vara. Primeiro impacto, né [...] Desvantagem em relação ao convívio de lá, que eu não tenho. (E.2).

Essa questão é muito diferente, né, e não tem nada melhor que o presencial nessa questão... a interação. (E.3).

O presencial, a grande diferença é a nossa relação com os outros colaboradores, a parte da relação interpessoal, pois acaba que no teletrabalho os *calls* são muito mais objetivos, né? [...] Porque é muito menor e se você não forçar essa social você acaba que fica muito só. (E.4).

O que eu sinto falta é o ambiente empresarial. Você conviver com outras pessoas, ter experiência com outras pessoas... você às vezes fica muito sozinho no ambiente *homeoffice*. Ainda mais pra mim, que a empresa é em outro estado, aí meu contato todo com gerência é todo digital. Você ter uma ideia, já tou há mais de 1 ano na empresa e não conheço a matriz ainda. (E.5).

Eu acho que afasta mais do ponto de vista das relações interpessoais. Essa relação interpessoal, social, ela fica mais distante. É diferente quando você vai para o fórum, para a audiência e tem a sala de espera, daí tem outros advogados. (E.6).

Dependendo da empresa que você trabalha, você trabalha muito solitariamente. Na minha equipe, só tem eu. Então, até pra você ter contato ou ter um relacionamento pode ser difícil lá no teletrabalho. (E.7).

Tem dias que você tá de boa em trabalhar de casa, mas tem dias que você quer ver gente, trocar uma ideia e acontecia muito isso antes. A gente sempre se encontrava de alguma forma. (E.8).

Segundo, e já não é tão positivo assim, acho que causa um distanciamento entre os interlocutores. Eu senti um distanciamento entre os clientes e outros funcionários que moravam em outro estado. (E.9).

Destaca-se que todos já eram teletrabalhadores antes da pandemia e seis dos entrevistados já estão nessa modalidade há pelo menos 8 anos. O processo de comunicação e de relação social ocorre predominantemente através das TICs, mudando o conteúdo, o tempo-espço e a forma como esses diálogos ocorrem, despertando em alguns teletrabalhadores a experiência de isolamento social.

É como se realmente a gente não fizesse parte da casa. As coisas que acontecem no tribunal, tem a intranet, a gente lê as notícias, mas eu, por exemplo, nem olho a intranet. Eu entro pra saber de trabalhar e fazer o serviço. Então lá, trabalhando presencialmente, a gente fica mais a par do que tá acontecendo, né? E aqui não. Eu acho que essas conversas, rodas de conversa, de vez em quando, acho que seria interessante. (E.2).

Cara, eu acho que sim, porque a gente falando por mensagem é bem diferente. Você tem ali uma experiência de falar com a pessoa pelo whatsapp, às vezes você dá risada, mas nem dá risada de verdade. E você pessoalmente não, você vê a expressão da pessoa daí você brinca e você tem o clima de descontração, né. Agora remoto não, você trata mais assunto de trabalho, porque você não vai ficar ali com uma reunião aberta com o cara o dia todo, ficar ali conversando e trabalhando, não. Você vai ficar fazendo o trabalho, daí você precisa do cara e liga pra ele ou manda mensagem e depois continua seu trabalho. (E.3).

É muito pelo chat corporativo que é via teams e o whatsapp... e ligações. Os sócios geralmente ligam muito. Fora os e-mails de todo dia. (E.4).

A socialização dentro da empresa que eu trabalho é via teams: é telefone, videoconferência e tudo mais, tudo via remota. No meu caso e 90% dos vendedores sente falta de socializar. É algo que nos desagrega, nos desagrada. (E.7).

Os contatos presenciais entre os trabalhadores para o fortalecimento dos relacionamentos sociais se tornam menos frequentes. Nas entrevistas realizadas, a busca por contato, mediado pelas TICs, referiam-se à necessidade de resolver questões vinculadas às atividades do trabalho, reduzindo tempos de conversas informais, fazendo com que o trabalhador fique mais focado e produtivo.

Esse modo de operação do teletrabalho, de redução dos tempos de conversas informais para maior ganho de produção, deve ser contextualizado nas transformações que são típicas do mundo do trabalho. A busca da redução de tempos mortos e o isolamento dos trabalhadores durante as atividades para maior velocidade do trabalho remetem ao taylorismo/fordismo (PRAUN, 2016). O teletrabalho, travestido de modernização e inovação tecnológica através das TICs, na promessa de maior conectividade e dos relacionamentos em rede, aparelha-se aos modelos pós-industriais no que concerne à economia para a produção, pois dilui o tempo-espço destinado aos relacionamentos com o objetivo de melhores resultados organizacionais. Os diálogos estabelecidos são voltados principalmente para demandas de trabalho.

E não se trata muito da vida pessoal e sim dos projetos que estão sendo executados, os que estão em andamento, a agenda, né. Então, acaba que os assuntos são mais profissionais do que pessoais. Essa é a maior diferença. [...] Mas é... quando vai falar com outras pessoas, clientes, é só trabalho. Diferente de você estar *in loco*, conversando, né, pois aí você entraria na parte social pra depois falar de trabalho. (E.4).

Uma diferença entre o virtual e presencial é que muito do presencial você tem o início de qualquer conversa ou qualquer relação. No virtual não, as pessoas vão mais direto ao ponto. (E.9).

As mudanças de tempo-espaço social nos relacionamentos apresentam consequências nas experiências de temporalidades-espacialidades relatadas pelos teletrabalhadores. Se a linguagem é o meio pelo qual novas experiências são produzidas coletivamente através do compartilhamento, a redução do tempo destinado para essas trocas prejudica a diversidade de sentidos construídos com o trabalho (ROCHA; AMADOR, 2018b). Isolados na atividade, os teletrabalhadores reduzem os tempo-espacos destinados a discutirem sobre as dificuldades surgidas, fragilizando a noção do coletivo e dos mecanismos de enfrentamento que poderiam emergir dessas trocas.

Como decorrência disso, tem-se o isolamento social expresso nas experiências de falta de convivência, do desconhecimento de quem são os colegas de trabalho, na redução dos almoços “para desopilar”, na redução ou ausência do “cara a cara”, na alteração da sociabilidade.

Sinto falta... sinto falta de conviver lá porque a convivência lá era muito boa, mas eu tive outras vantagens então... mas a falta da convivência com certeza. É [silêncio] pesa. [...] Atualmente a minha convivência com eles é bem precária. Tem estagiária lá que nunca nem vi e não sei nem o nome. E... eu sinto falta mesmo, fico sentindo falta. (E.2).

Eu gosto muito do contato com as pessoas, eu até questiono muito e tinha reclamado muito com minha esposa que sinto falta desse evento social. Porque um almoço não é só um almoço, né, um evento social, é pra você falar de outras coisas, desopilar, e... eu sinto falta disso. (E.4).

Falta um pouco daquele cara a cara, do boca a boca de você falar com as pessoas. (E.5).

Os custos do isolamento social recaem sobre os teletrabalhadores, que precisam encontrar formas de lidarem sozinhos com suas atividades laborais, enfraquecendo possíveis modos coletivos de enfrentamento (DURÃES; BRIDI; DUTRA, 2021). A experiência laboral de solidão é naturalizada, pois mesmo que se tenha percepção de que realizar o trabalho sem conhecer ou sem ter amizade com os colegas seja mais difícil, o processo socialização pela tecnologia, embora precário, é percebido como irreversível no teletrabalho, impactando nas experiências de temporalidade-espacialidade desses sujeitos.

É porque, assim, vão passando os dias, você vai conhecendo a galera, você vai conversando mais e isso acaba ficando normal, mas no começo é bem difícil. É muita gente e você fica perdido, mas vai passando o tempo e agora não, agora tá

bem mais tranquilo. Quando tiver a oportunidade de conhecer pessoalmente a galera, vai ficar bem mais leve. (E.3).

Eu acho que é irreversível na minha área, esse modo digital é irreversível. Acho que as pessoas vão arranjar um modo de conduta porque, de alguma forma, as pessoas vão precisar conviver. Eu ainda não encontrei esse modo de convívio. Porque, na minha experiência, eu estou menos sociável, pois não interajo com pares. Antes, tinham os cursos presenciais e agora é tudo digital. Mas eu acho que vai haver, em alguma medida, algum tipo de adaptação. (E.6).

Dependendo da empresa que você trabalha, você trabalha muito solitariamente. Na minha equipe só tem eu. Então, até pra você ter contato ou ter um relacionamento pode ser difícil lá no teletrabalho. (E.7).

Por isso, é importante entender o isolamento social para esses trabalhadores não como algo decorrente da pandemia, mas como fenômeno intensificado a partir dos processos de aceleração (ROSA, 2019) anteriores a ela. No teletrabalho, essa relação pode ser feita a partir das TICs (aceleração tecnológica), que promovem aceleração das mudanças sociais (relacionamento social e o isolamento social no teletrabalho), impactando na aceleração dos ritmos de vida (redução de tempos dedicados à socialização para o mais-trabalho) (ANTUNES, 2018; ROSA, 2019). Os tempos sociais que poderiam ser dedicados à socialização são flexibilizados para atender às demandas do tempo social dominante (MUNNÉ, 1980; PRONOVOST, 1996; DAL ROSSO, 2017) e dos interesses do capital.

As experiências são, mais uma vez, alteradas diante das pressões por resultados em curto prazo, dificultando os teletrabalhadores entenderem o que se passa com eles. Respostas rápidas e imediatas são demandadas e o discurso de economia de tempo prevalece em relação ao tempo-espaco para as experiências (LARROSA, 2002). O cenário se torna ainda mais precário para os teletrabalhadores diante do esfacelamento da noção de coletividade (ROCHA; AMADOR, 2018b), que desaparece afogada por discursos que fortalecem a narrativa do empreendedorismo de si e do engajamento individualizante (ROSENFELD; ALVES, 2011; COSTA, 2013; DRUCK, 2021).

Em paralelo a essas questões, durante as entrevistas, foram relatadas perspectivas diferentes sobre a responsabilidade por manter ou buscar os relacionamentos sociais. Alguns teletrabalhadores disseram que cabe ao indivíduo estabelecer como vai manter o contato presencial e a amizade com outras pessoas, conforme relatos abaixo.

Muita gente quer conviver com os amigos do trabalho. Mesmo morando sozinha, eu tenho academia, faço vôlei, faço beach tênis, tenho 3 turmas. Todo dia eu tenho encontro com pessoas e não fico em casa sozinha, sem convívio social. (E.1).

A gente tem um grupo, né, mas não é mesma coisa e, de vez em quando, a gente acabava se reunindo. Na verdade, no início mesmo, eu ia pra vara uma vez por

semana e foi assim gradual e depois passar a não ir mais nenhum dia. A gente se encontrava no aniversário, algum evento, Natal... acabava que eu mantinha a convivência. (E.2).

Eu até vim conhecer as pessoas da minha empresa tem 3 semanas, pois a gente só se conhecia via on-line. A gente marcou um almoço e foi se conhecer. (E.8.).

No relato de E.2, o tempo-espaço para o relacionamento social é gradativamente reduzido do local da organização para o tempo-espaço privado. A reterritorialização do trabalho altera o modo como essas relações com os colegas é construído, cabendo ao indivíduo encontrar a forma de manter os vínculos. Ainda que os espaços físicos sejam lugar para socialização e desenvolvimento da subjetividade (EWALD; GONÇALVES; BRAVO, 2008; SANTOS, 2006), o modo irrelevante com que eles são tratados no teletrabalho promove experiências singulares de temporalidade-espacialidade, que são reconfiguradas diante das otimizações neoliberais. As trocas coletivas mediadas pela linguagem são fundamentais para a noção de experiência (ROCHA; AMADOR, 2018b), e a redução dos tempos-espaços para esses momentos afeta, diretamente, o modo como essas experiências são desenvolvidas, produzindo temporalidades-espacialidades atravessadas por economias do neoliberalismo.

Desse modo, é interessante frisar que, mesmo com as estratégias de mais-trabalho operadas pelo capital (ANTUNES, 2018), os teletrabalhadores buscam estabelecer outras formas para manter os relacionamentos sociais. O relacionamento social no ambiente de trabalho é substituído por medidas individualizadas na busca de socialização, tais como marcar um café, um almoço ou criar amizades fora do ambiente de trabalho.

A gente almoça um dia juntos na semana. A gente já tinha uma amizade e tenta marcar sempre. (E.1).

A gente gostava de fazer pelo menos 1 vez por semana um almoço com a equipe e dentro da empresa X a gente sempre gostava de trabalhar junto. Era positivo. (E.7).

Acho que as pessoas sentem falta (socialização). Principalmente quando eu converso com as pessoas que estavam na empresa X. O fulano está em lugar Y, o cicrano no Z... foram amizades construídas na empresa X. Mesmo sendo de empresas diferentes, a gente busca se encontrar. (E.8).

Embora não tenha sido uma questão *a priori* da tese, durante a escrita desses relatos, refletiu-se se essas formas de busca de socialização não estariam relacionadas aos modos de resistência dos teletrabalhadores ao individualismo preconizado no neoliberalismo. De acordo com Amador e Fernandes (2020, p. 84), “sob certo modo de posicionar o conceito de resistência, este seria entendido como reação a uma força para que algo se conserve tal

como está – concepção que certamente responde a determinadas construções estratégicas”. As falas se referem a movimentos que, embora adotados de modo individual, resistem ao isolamento social naturalizado no teletrabalho, sendo talvez estratégia para se produzirem novas formas de (re)existir. Outros estudos podem aprofundar essas questões.

Além de novas configurações dos relacionamentos sociais entre amigos e colegas, o contato com a organização e com as chefias também sofre alterações. Os entrevistados relataram que essa alteração ocorria desde a contratação até o acompanhamento das atividades por essas chefias, despertando, em alguns relatos, ansiedade de desempenho nos teletrabalhadores (DAHLSTROM, 2013; ADERALDO; ADERALDO; LIMA, 2017).

Eu preciso mostrar que eu trabalhei... eu tenho que me virar. Então eu preciso terminar o trabalho, seja a hora que for, entendeu? (E.1.).

É bem diferente, né, desde o processo de contratação. Você não tem aquela confiança, né, porque você tem aquele negócio “ah, vou entrar na empresa, vou lá, faço entrevista, você foi contratado”, “você leva carteira e leva os documentos”. É diferente porque você foi contratado e você passa por um processo seletivo, só que é tudo virtual, vídeo... e quando passa, é “seja bem-vindo. Aguarde por mais informações”. Daí a gente fica lá aguardando informações... e aí o que eu faço mais? Você tem que esperar novamente um e-mail e vão te dar um whatsapp. Você fica na ansiedade também, será que tá tudo certo? É tudo bem diferente, você fica realmente bem ansioso e quando você entra na empresa você não conhece ninguém, é tudo por vídeo. (E.3).

E, por fim, tem a terceira dificuldade. É saber se você sabe se você está fazendo o trabalho correto ou não. Você apresenta o trabalho em um e-mail ou planilha e seu chefe pode ler ou não. Você fica receoso, sem saber se está fazendo um bom trabalho. (E.7).

Mesmo com as mudanças nas relações sociais no teletrabalho, tais como relação entre os trabalhadores, ou entre organização e trabalhador ou da chefia com o trabalhador, foram percebidas naturalizações dessas mudanças a partir da reprodução discursiva do ganho de tempo, de maior produtividade (CONEGLIAN; SILVA, 2020; DURÃES; BRIDI, DUTRA, 2021; SILVA, 2021). A necessidade adaptativa do trabalho remoto fica, para os entrevistados, ao encargo do teletrabalhador, ressaltando o alinhamento das falas deles às demandas organizacionais, seja pelo viés da modernização do trabalho com as TICs, ou pelo discurso das competências necessárias para atuar nessa modalidade (ROSENFELD; ALVES, 2011; COSTA, 2013; OLIVEIRA, 2017; BRIDI; VAZQUEZ, 2020)

A minha chefe só fala comigo se ela quiser me pedir alguma coisa. “Ah, K., tem um processo que foi para o ministério público que voltou, estou te avisando”. Aí ela me manda o *whatsapp*. Tem um grupo do gabinete que toda vida que tenho alguma dúvida sobre processo, quero debater com minhas colegas, quero saber se

elas já fizeram algum parecido pra fazer na mesma linha de entendimento, eu lanço lá. Eu gravo áudio e explico. Daí eles dizem “eu nunca fiz” ou “tu devia fazer assim ou assado”, funciona do mesmo jeito, entendeu? É até melhor porque, quando você vai presencialmente, você tem que falar de uma por uma na mesa. (E.1)

Tem que ter bastante maturidade, porque você acaba organizando seu tempo, porque não fica ninguém te forçando e ninguém cria uma agenda pra você. Você acaba tendo que se adaptar, precisa ter responsabilidade, maturidade, autonomia. (E.4).

Eu acho que isso de cada um estar no seu cantinho afeta um pouco as trocas. Uma simples formula do excel que “ah, essa fórmula aqui resolve”, “ah, é mesmo”. Então, se tivesse junto, teria essa resolução mais rápida. Só que eu acho que já é algo que veio pra ficar. (E.8).

Não obstante o recorrente uso da tecnologia como mediadora das relações, o contato presencial ainda é apresentado como essencial para os vínculos sociais no teletrabalho. Isso pode ser visto em diversos relatos dos entrevistados: ao abordarem que nem todo mundo se adapta ao teletrabalho devido à falta de contato presencial, ao falarem que a presencialidade é demandada em contextos de reuniões com clientes, ao apontarem o deslocamento para o *shopping* para encontrar outros teletrabalhadores e conversar questões mais específicas e ao descreverem a necessidade de maior proximidade presencial para a formação de vínculos. Desse modo, há um rompimento com o trabalho territorializado e de tempo determinado, que parece ser paulatinamente rejeitado, sendo necessária a busca de formas artificiais de resgate de características próprias da presencialidade laboral por meio de novas temporalidades e espacialidades criadas pelos próprios teletrabalhadores (DURÃES; BRIDI, DUTRA, 2021; SILVA, 2021).

É um processo que não é pra todo mundo, mesmo a pessoa falando “ah, acho legal e tudo mais”. Mas quando você conhece pessoalmente e depois você vai pra homeoffice, é muito melhor do que você entrar no homeoffice. (E.3).

Hoje, o que tá acontecendo de alguns clientes sentirem falta da presença e solicitarem *in loco*. Foi uma exigência do cliente que eu tivesse vindo aqui (Salvador) [...] coisas que eu poderia ter feito virtualmente, mas eles fazem questão de custear para eu estar aqui. (E.4).

A gente ia (presencial para o shopping) mais pra ficar todo mundo junto, mais pra trocar informação. [...] Quando a gente ia pro *coworking* do RioMar, a gente geralmente procurava sentar próximo dos conhecidos para falar uma coisinha ou outra e falava ali baixinho. Mas quando a gente ia debater tal tema, então a gente ficava na praça de alimentação do shopping. (E.8).

Você tem mais dificuldade de criar esse vínculo, em se tratando de empresas que você precise mais desse social. Tem muita coisa que você consegue, principalmente na área comercial, por essa proximidade, essa camaradagem entre as pessoas e a relação fica mais fria quando você inicia essa relação virtualmente falando. (E.9).

Desse modo, embora haja uma tendência crescente no uso e na naturalização das TICs para as comunicações e realização de atividades de trabalho, a presencialidade é considerada fundamental para esses contatos interpessoais. O espaço geográfico não só se configura em sua dimensão física, mas é também o lugar das relações sociais e da subjetividade (SANTOS, 2006; EWALD; GONÇALVES; BRAVO, 2008). Ele se torna essencial quando se pensa no compartilhamento de experiências para abertura de novos caminhos de sentido com o trabalho (ROCHA; AMADOR, 2018b).

Durante a coleta de dados, a predileção por realizar atividades presenciais esteve associada aos processos de socialização e relação de confiança entre os trabalhadores, enquanto nas atividades técnicas se privilegiava o uso das TICs. A virtualização das relações, através das TICs, não parece responder às demandas de socialização e de vínculos entre os trabalhadores, o que possibilita o questionamento da qualidade ou profundidade de relacionamentos desenvolvidos entre eles por meio das tecnologias utilizadas no teletrabalho, conforme recortes de falas nos trechos analisados nesse tópico. Não foi intuito da tese responder a essas questões, mas cabe destacar que elas surgiram durante a pesquisa.

Logo, se o teletrabalho promove a separação e o isolamento geográfico dos teletrabalhadores, pode-se pensar que processos coletivos de compartilhamento e diálogos **presenciais** para a troca e para outros assuntos, que não sejam somente vinculados às demandas neoliberais, responderiam a uma saída do isolamento propositalmente conduzido pelo capital. O enfraquecimento do senso de coletividade afeta diretamente as experiências e as possíveis lutas dos teletrabalhadores contra a naturalização da precarização.

Se resistir é aliar-se a estratégias de criação e ampliação da vida, e se fazer comunidade (produzir comum) é compor com outros corpos, de modo a ampliar sua potência para o agir (o que, em si, permite novas composições), resistência e comunidade passam a implicar-se mutuamente. (AMADOR; FERNANDES; PRUDENTE, 2020, p. 86).

Sendo assim, a construção e a reflexão da interconexão à qual os teletrabalhadores estão envolvidos, tendo em vista a importância dos relacionamentos sociais, responderiam como um contrafluxo ou contradiscurso de práticas e estratégias de esfacelamento dos coletivos na modalidade de teletrabalho (COUTINHO; BERNARDO; SATO, et al., 2017).

Talvez um dos maiores desafios no fortalecimento dos relacionamentos sociais entre os teletrabalhadores tenha advindo da pandemia devido ao aprofundamento da experiência de isolamento. Esse desafio não se colocou somente na medida em que o

isolamento social se tornou necessário para conter a pandemia e impedir a proliferação do vírus, mas principalmente na naturalização das precariedades existentes no teletrabalho a partir dos discursos neoliberais. A ampliação do teletrabalho para diversas categorias profissionais, assim como a percepção de como a pandemia afetou o teletrabalho, será discutida no tópico seguinte.

#### **5.4 Teletrabalho e pandemia**

Embora o teletrabalho como modalidade já fosse praticado em vários países, e até mesmo no Brasil, mesmo de forma limitada, o que se constata é o quanto a pandemia acelerou a adoção dessa modalidade (BRIDI; VAZQUEZ, 2021; IPEA, 2022).

No Brasil, o teletrabalho passou a ser amplamente praticado após a pandemia, como discurso de manutenção dos empregos, englobando as diversas categorias profissionais que podiam realizar as atividades laborais nessa modalidade. Muitos trabalhadores se tornaram repentinamente teletrabalhadores e os problemas derivados desse modelo alcançaram outras categorias (BRIDI; BOHLER; ZANONI, 2020; BRIDI; VAZQUEZ, 2021; SILVA, 2021). Professores, psicólogos, nutricionistas, administradores, vendedores, advogados, entre outros, precisaram se adaptar ao teletrabalho para manterem os empregos, mesmo que não houvesse orientação clara sobre como essa mudança iria funcionar. A flexibilidade e a adaptabilidade, aliadas aos discursos de modernização do trabalho, sustentaram discursivamente o movimento que os trabalhadores fizeram para se encaixarem no teletrabalho, ainda que as novas condições acentuassem processos de precarização (PRAUN, 2020; DRUCK, 2021). Nas estratégias de subsunção dos sujeitos ao capital, quaisquer flexibilizações para manutenção do emprego são ratificadas no neoliberalismo, mesmo que o emprego seja precário (ANTUNES, 2018).

Ressalta-se o precário, pois essas experiências de teletrabalho foram marcadas por transformações do contexto de trabalho, resultando em processos de precarização em diversas organizações (LIMA; BARROS; AQUINO, 2012; CARVALHO et al., 2020): a) falta de suporte financeiro, na compra de materiais e equipamentos necessários para a realização das demandas que surgiam; b) falta de suporte psicológico, no acolhimento dos teletrabalhadores que precisavam se adaptar às novas exigências de tecnologias do trabalho ao mesmo tempo que se vivia um contexto de sofrimento em razão da pandemia; c) invasão do espaço privado, pois as casas dos trabalhadores se tornavam rapidamente espaço de trabalho; d) invasão dos tempos privados, pois tempos livres ou com a família eram

transformados em tempo de mais-trabalho; e) sobrecarga, pois não se tinha uma clareza de como o controle das tarefas deveria ocorrer etc. Todas essas características se somam à perspectiva de que os estudos sobre o teletrabalho estavam iniciando sua trajetória, uma vez que seguiam a um ritmo relativamente lento comparado à aceleração ocorrida no contexto pandêmico.

Os novos milhares de teletrabalhadores da pandemia passariam a exercer suas atividades em um contexto de redução de direitos e de garantias (PRAUN, 2020; DRUCK, 2021; SILVA, 2021). Isso ocorreu pois, conforme ressaltado anteriormente, no Brasil não se tinha clareza na legislação que regulamentava o teletrabalho, pois a reforma trabalhista de 2017 não abordava de forma detalhada como essa modalidade deveria ocorrer (FINCATO; ANDRADE, 2018; FINCATO, 2019). Desse modo, a relação entre empregador e empregado ficava a critério das negociações entre as partes, possibilitando o surgimento de questões que não foram prontamente respondidas, tais como quem ficaria responsável por arcar custos fixos derivados do trabalho, como se daria o controle da jornada, de que forma a organização se responsabilizaria por orientar o trabalhador, considerando questões de saúde e segurança no trabalho, entre outros aspectos. A desregulamentação de direitos oriunda da reforma trabalhista de 2017 foi ofuscada diante dos interesses neoliberais, pois “lançar mão da ideologia neoliberal visa esconder a real necessidade de instrumentalização/reificação do trabalhador para que os interesses dos que detêm o poder do mercado sejam conquistados” (LOPES et al., 2020, p. 6).

Neste contexto de desregulamentações, que ocorreu antes e durante a pandemia, os novos teletrabalhadores precisaram optar por salvaguardar seus postos de trabalho, adaptando-se às novas demandas que surgiam. Para eles, foi necessário aprender como (tele)trabalhar ao mesmo tempo em que precisavam lidar com questões pessoais, de saúde pública e com os problemas sociais emergentes da pandemia. A carga psicológica sofrida foi ainda maior devido ao contexto de isolamento social necessário para a contenção do vírus, que provocou outras formas de sofrimento psíquico que foram acentuadas nesse período (DURÃES, BRIDI; DUTRA, 2021; SILVA, 2021).

Ainda que o teletrabalho tenha sido implantado de forma abrupta, sem orientação ou adaptação necessária, muitos teletrabalhadores defenderam essa modalidade devido à percepção positivada dos benefícios que ela apresentava (BRIDI; VAZQUEZ, 2021). Dentre eles, é possível citar a percepção da tecnologia como processo essencial de modernização do trabalho para maior ganho de tempo livre, a criatividade e a inventividade como possibilidades para lidar com esse mundo-do-trabalho-pandêmico, a autonomia e a liberdade

do controle das relações tradicionais para o controle do trabalho presencial. O teletrabalho da pandemia surgia para os novos teletrabalhadores como a sonhada modernização, avanço e liberdade, conforme as narrativas sociais criadas sobre o teletrabalho (NOMADES DIGITAIS, on-line; SOBRATT, 2020b). Porém, Praun (2020, p. 5), reafirma que:

A tecnologia, apresentada como promessa de uma vida com mais tempo livre e com mais horas em casa, para muitos é tida como possibilidade de livrar-se do controle imposto pelas relações de trabalho tradicionais e, enfim, poder ser patrão de si-próprio. Insinua-se como um sopro de novas possibilidades criativas em um mundo do trabalho cada vez mais desumanizado. Mas, na verdade, o que impele milhares de homens e mulheres, sobretudo os mais jovens, a aderir ao trabalho mediado por tecnologias digitais, hiperflexibilizado, muitas vezes disfarçado de 'autônomo', é a imposição da necessidade de sobreviver.

Logo, a percepção de autonomia entendida pelos teletrabalhadores oculta a real necessidade de adequação às novas produções de trabalho precário. Como consequência, tem-se diversas mudanças de tempo-espço social, circunscritas no neoliberalismo e operadas para a continuidade das atividades laborais, que impactam diretamente nas temporalidades-espacialidades experienciadas pelos teletrabalhadores. A fragilização das delimitações de tempo-espço no trabalho alcança níveis ampliados ao tornar o teletrabalho uma modalidade globalizada na pandemia aos diversos modos, preponderantes de algumas classes sociais, de sobreviver. Independente do cargo profissional ou das dificuldades para se implantar o teletrabalho, o movimento dessas classes era de provar que era possível continuar trabalhando, mesmo de forma remota, ainda que fosse em condição precária.

Percebeu-se, durante a tese, que o modo como os teletrabalhadores relatavam o próprio trabalho nas circunstâncias da pandemia não sofreu intensas alterações comparadas ao que era estar nessa modalidade antes dela. O grupo pesquisado apontou, em diversos momentos, que já tinha desenvolvido a adaptação requisitada para estarem nessa modalidade.

As problemáticas relatadas nas falas foram percebidas, inicialmente, como processos pontuais de readaptação em virtude da presença de outros familiares em casa:

No início da pandemia, a gente não sabia nem como se comportava. Ficamos sem babá, sem escola, tendo que trabalhar e o marido dentro de casa... virou uma confusão e daqui que a gente organizasse, demorou. Tirei até férias. [...] Demorou um pouco a se organizar e a produção caiu bastante. Muita coisa nova na cabeça. Mas depois não, acho que depois voltou ao normal. (E.2).

Ou da experiência de confinamento em decorrência da necessidade de contenção do vírus: “E o ponto que sua casa virou tudo, sua academia, sua área de lazer, sua área de trabalho, acho que foi mais chatinho, ‘quero sair’ e não posso (pandemia)”. (E.8).

É interessante frisar como ocorreram as experiências de temporalidade-espacialidade no teletrabalho durante a pandemia, reverberando na reconfiguração do espaço de casa e seu sentido. A ideia de que o espaço privado, artificialmente criado pelos teletrabalhadores para o trabalho antes da pandemia, passou a ser compartilhado pelos familiares (E.2), ou ainda que se tornou lugar de confinamento (E.8), altera a disposição de tempo-espaço para eles. As transformações provocadas pela pandemia tiveram como consequência o reposicionamento do sentido de tempo-espaço privativo e/ou de trabalho, alterando temporalidade-espacialidade experienciadas no teletrabalho. O espaço, como lugar de produção de subjetividade (SANTOS, 2006; EWALD; GONÇALVES; BRAVO, 2008), é modificado, ainda que os teletrabalhadores minimizem os impactos da metamorfose desses espaços, conforme visto na fala de E.2 ao apontar que “depois tudo voltou ao normal”.

A minimização dos impactos sofridos é sustentada discursivamente com os ganhos de produtividade no teletrabalho. Em outras palavras, os teletrabalhadores entrevistados relataram que as adaptações sofridas por eles ou por colegas que precisaram ser teletrabalhadores durante a pandemia, de algum modo foram justificadas, tendo em vista os benefícios trazidos para o acúmulo de capital.

E a produção melhorou muito com a pandemia, né. Antes, parte do gabinete fazia teletrabalho e outra parte não. Com a pandemia, todo mundo precisou sair para o teletrabalho e o nosso gabinete bombou a produção, porque não tem fatores externos de interferência: telefone, amigos conversando, sentar para tomar cafezinho e a gente precisa provar o trabalho. Quando eu ia fisicamente, eu estava lá, batia meu ponto de entrada e de saída. (E.1).

Ainda que a condição pandêmica tivesse exigido o teletrabalho para muitos sujeitos, essa condição foi percebida como positiva, pois houve redução de gastos e aumento da produtividade. O teletrabalho, mesmo imposto, foi visto como uma tendência de modernização.

Foi uma coisa muito boa, porque ele foi imposto, mas ele mostrou que a produção melhora. E as pessoas que tinham preconceito, aquele chefe que precisava ver a produção e a cara do funcionário, como o próprio funcionário que teve que provar que trabalhou, foi muito positivo, pelo menos no meu tribunal, muito! E aí os gastos menos e a produção mais. É uma tendência, não tem como; é uma tendência. (E.1).

O controle dos corpos, fortemente presente na sociedade taylorista/fordista, encontra espaço para operar de modo diferente: já não é necessário o controle presencial, pois a internalização desse controle pelo trabalhador mediado por TICs funciona de maneira mais eficaz (PRAUN, 2020; DRUCK, 2021). Num formato ainda mais intenso, a pandemia provocou rápidas acelerações sociais, acelerando de ritmos de vida para que se respondesse à velocidade das demandas de trabalho que surgiam para teletrabalhadores novos e veteranos. A redução de gastos e o aumento da produtividade, conforme apontado por E.1., possibilitou a abertura e o incentivo das empresas para essa modalidade de trabalho, ampliando o teletrabalho. A preocupação anterior a essa abertura residia na ideia de que se perderia o controle sobre o trabalho dos empregados, resultando em atrasos ou perda de qualidade das atividades laborais. Porém, o que se observou foi aumento da produtividade justamente por internalização dos mecanismos de autovigilância em prol dessas demandas.

Na vara, já aumentou o teletrabalho. Antes, havia resistência de muitos chefes em relação ao teletrabalho porque achavam que as pessoas iam ficar de folga, na moleza, como é que vou cobrar. Acho que essa resistência diminuiu bastante com a prática porque algumas pessoas rendem, trabalham... Outras pessoas que tiveram a oportunidade de fazer teletrabalho durante a pandemia gostaram e se interessaram. E, assim, aumentaram as oportunidades. E outras pessoas ficaram em teletrabalho, então, teve esse ponto positivo. (E.2).

Sublinha-se a perspectiva na fala de E.2 de que as pessoas “rendem” e realizam suas obrigações nessa modalidade, mesmo sem a cobrança presencial dos chefes, e que a pandemia aumentou as oportunidades de se teletrabalhar. Desse modo, o teletrabalho visto como oportunidade, mais uma vez, dificulta a percepção das precariedades envolvidas, conforme pode ser visto na fala seguinte, que destaca o aumento da carga de trabalho que ocorreu durante a pandemia.

Antes da pandemia, existia muito preconceito com o teletrabalho e, na pandemia, foi fazer de casa e começou a sentir a diferença. Eu senti que o nível de teletrabalho aumentou na pandemia, porque tive situações de ter trabalho até às 21:00 com reunião com cliente. (E.7).

Em paralelo a essa fala, a pandemia é vista como processo de oportunidade de aprendizagem das possibilidades que o teletrabalho traz, considerando modelos mistos ou híbridos de trabalho, dependendo da demanda laboral.

Depois da pandemia, acho que as pessoas aprenderam que muitas coisas as pessoas conseguem resolver virtualmente. Acho que esse pós-pandemia é o formato misto.

Tem coisas que são possíveis de serem resolvidas virtualmente e outras que precisam presencialmente. (E.9).

A multiplicidade das percepções dos entrevistados sobre o teletrabalho não se limita à presencialidade ou à virtualidade das atividades laborais. Enquanto o pesquisador ouvia e pensava sobre os impactos do teletrabalho para os entrevistados, surgia a necessidade e curiosidade de se fazer a última pergunta do roteiro: “Se você pudesse escolher realizar o trabalho em teletrabalho ou no modelo tradicional de escritório, sem mudança salarial ou de benefícios, qual modelo você optaria? Por quê?”. As respostas ressaltaram, de forma unânime, a predileção pela modalidade de teletrabalho, mesmo que precisassem arcar com alguns custos, pois estes seriam menores que outros custos do trabalho presencial:

Teletrabalho, com certeza. Não gasta gasolina, não gasta com estacionamento no centro. A gente pode comprar roupa. É muito melhor até financeiramente, mesmo tendo que consertar computador é mais vantajoso. (E.2).

Além disso, a percepção de autonomia e flexibilidade foi considerada diferencial vantajoso no teletrabalho ao se comparar com o trabalho presencial.

Eu optaria pelo teletrabalho, porque a facilidade que você tem, se organizar seus horários, é muito relevante, né? A situação de você ter que ir lá bater seu ponto, chegando 8hs ou 9hs, tendo que sair às 18hs. Muitas vezes você está no escritório e não tá fazendo nada, mas tem que estar lá: pela presença, pelo ponto e no teletrabalho não. Se você não tem o que fazer, você não precisa estar na frente do computador sorrindo sentado, executando as tarefas. Para quem consegue se adaptar a esse modelo de trabalho, ele é muito bom. (E.4).

Optaria pelo teletrabalho, com certeza. É bem mais acessível. Se eu posso fazer uma audiência sem precisar se deslocar, é melhor. Não tem a mesma emoção, mas não perde tempo de deslocamento. Acho fantástico o teletrabalho. (E.6).

Optaria pelo teletrabalho pela flexibilidade que ele dá. Trabalhei 3 meses em escritório e 10 anos em teletrabalho. (E.7).

As narrativas sociais sobre o teletrabalho se alinham ao discurso reproduzido pelos teletrabalhadores no que se refere à liberdade proporcionada (OLIVEIRA, 2017; NOMADES DIGITAIS, on-line), à inovação e à tendência que o teletrabalho representa no contexto pandêmico (SOBRATT, 2020). A fala dos teletrabalhadores corrobora com o discurso neoliberal de flexibilidade e de autonomia, que naturaliza e proporciona a rápida adoção dessa modalidade laboral (BRIDI, 2020; SILVA, 2021). A pandemia foi entendida como processo que acelerou o teletrabalho em diversos contextos, mas que não mudou os problemas basilares enfrentados. Em contrapartida à reflexão crítica sobre o que o

teletrabalho representa na vida e nas experiências de temporalidade-espacialidade, tem-se a alienação do trabalhador em relação ao processo de precarização imposto e internalizado como natural. Como recompensa, a aceitação desses valores neoliberais, introjeta-se a falsa ideia de autonomia, de flexibilidade e de liberdade no teletrabalho. Afinal, ser teletrabalhador significa ser moderno, adaptável, autogerenciável, flexível, empreendedor de si e independente. Talvez o maior problema seja que essas vantagens anunciadas nunca foram realisticamente direcionadas para o benefício do trabalhador, tendo em vista os estudos realizados e as contradições percebidas na coleta de dados da tese.

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os estudos sobre o teletrabalho, embora tenham sofrido ampliação devido à pandemia da COVID-19, são anteriores a ela. Diversos campos sociais e do conhecimento costumam tratar o tema sob perspectivas diferentes: seja apresentando o teletrabalho como modernização e revolução nos modos de se trabalhar, descrevendo as vantagens que ele traz aos trabalhadores e às organizações; ou através de vertentes críticas, que buscam desconstruir o viés positivado disseminado nos discursos e práticas neoliberais.

Esta tese se encontra na segunda vertente, tendo em vista os autores e campos do conhecimento utilizados para abordar o teletrabalho. Considera-se essencial a percepção crítica sobre o teletrabalho como uma contribuição à produção contradiscursiva dos modelos neoliberais, que invisibilizam as precariedades naturalizadas nas transformações dos processos de trabalho. Desse modo, o olhar da psicologia social do trabalho, assim como os aportes teóricos da filosofia, da sociologia e do direito, constituíram os principais eixos epistemológicos da pesquisa.

Ressalta-se que a tese foi diretamente afetada pelo contexto da pandemia da COVID-19 em pelo menos duas perspectivas: a primeira se refere ao próprio tema, que foi amplamente adotado como modalidade laboral, ampliando os estudos sobre ele; a segunda por ter o pesquisador saído do lugar de estudar o tema quanto objeto externo para um estudo visceralmente experienciado. Como já ressaltado anteriormente, esse processo não foi uma escolha, mas mudou a forma de se pensar a própria pesquisa, lançando novas trajetórias que foram percorridas pelo doutorando, tanto do ponto de vista do objeto delimitado quanto da perspectiva forçosamente experimentada com o teletrabalho.

Nesse sentido, as transformações provocadas pela pandemia promoveram mudanças na tese e no pesquisador. O afastar-se e o aproximar-se da pesquisa ocorreram durante os anos do doutorado, que fizeram o pensamento sobre o problema ser encarado como processo em movimento, não podendo ser entendido como objeto estático. Foi justamente esse movimento que tornou possível a construção da tese, pois seria incongruente pensar que os estudos em psicologia social iriam deixar o pesquisador confortavelmente neutro e alheio ao seu tema. Em certa medida, ele se tornou seu tema, com todas as implicações subjetivas e objetivas derivativas desse imbricamento.

Tendo em vista os aspectos supracitados, a trajetória da tese sofreu modificações nos objetivos geral e nos específicos. Isso se deu na medida em que os relatos dos

entrevistados eram analisados e outros elementos de sua experiência eram apreendidos nas suas relações com o teletrabalho. As modificações tempo-espaço no teletrabalho sob um viés social foi o motor dessa discussão para apreensão dos sentidos e das experiências produzidas na interrelação do teletrabalhador com sua atividade laboral.

Para que isso pudesse ocorrer, foi necessário delimitar o primeiro objetivo específico: “analisar as transformações no tempo-espaço como categoria social”. Nesse percurso de análise, foram realizadas discussões sobre os tempos e os espaços, abrangendo dimensões não só da física, da matemática ou da geografia física (tempo cronológico e espaço físico), mas também das ciências sociais, tais como filosofia, sociologia, história, geografia humana e psicologia, pois essas transformações norteiam costumes, valores e subjetividades. Nesse sentido, destacou-se que as modificações do tempo-espaço são sociais, pois são compartilhadas por grupos de um determinado contexto histórico-social. Esse tempo-espaço social afeta os grupos, que, por sua vez, reverberam na subjetividade, tendo em vista a relação estabelecida com essas realidades. Dessa forma, tempo-espaço social vivenciados nos grupos sociais produzem temporalidades-espacialidades singulares e é somente na relação intersubjetiva desses fenômenos que é possível apreender a experiência.

A discussão sobre experiência envolveu entendê-la quanto troca mediada pela linguagem e pela cultura, tanto da perspectiva intersubjetiva quanto intrassubjetiva. No que se refere à intersubjetividade, é a partir do outro que há a possibilidade da constituição do sujeito, pois as trocas de valores, costumes e aprendizados são mediadas por essa relação que transforma e também é transformada pela ação dos atores envolvidos. Em paralelo, ao se considerar a intrassubjetividade, a experiência carrega um caráter singular a partir da apreensão que o sujeito faz e dos significados atribuídos das vivências que o atravessam.

Considera-se que o primeiro objetivo específico foi alcançado, tendo em vista as análises realizadas durante a tese, especialmente na introdução e na análise dos dados, que destacaram o tempo-espaço como categoria social, tendo em vista os impactos dessa compreensão no estudo proposto dessa pesquisa. Essa discussão realizada nesse momento da tese teve impacto nos outros objetivos, especialmente no quarto objetivo específico (que será discutido posteriormente), pois, a partir dela, foi possível compreender as experiências de temporalidade-espacialidade dos teletrabalhadores.

No que se refere ao segundo objetivo específico, “delimitar as diversas modalidades de teletrabalho”, destaca-se que ele foi alcançado no capítulo 2, no período inicial da escrita da tese, pois foi necessário para se entender o fenômeno estudado. Na época em que os elementos teóricos foram levantados para esse capítulo, não se tinham muitos

estudos sobre teletrabalho. O próprio uso do termo dependia do contexto cultural em que era pesquisado, pois nos EUA se usa o *telecommuting*, a Europa utiliza o *telework* e, até a pandemia, o Brasil fazia equivalência do *homeoffice* com o teletrabalho. Na busca de minimizar esses conflitos teóricos, foi realizada uma revisão integrativa de literatura, pois ela responderia melhor a essa necessidade de compreensão conceitual. Para que isso pudesse ocorrer, foram citadas referências de campos do conhecimento distintos, tais como sociologia, administração, direito, psicologia, entre outros. A escrita dessa seção possibilitou a construção de um modelo explicativo para as diversas fases e nuances do teletrabalho, alcançando o objetivo traçado.

Porém, conforme observado no capítulo do percurso metodológico, a pandemia deslocou o teletrabalho de uma modalidade pouco debatida para uma estratégia neoliberal amplamente adotada que reverberou na vida de muitos trabalhadores. Repentinamente, muitos ocupados se tornaram teletrabalhadores e isso potencializou os estudos e interesses no tema. A aceleração dessa modalidade para outras categorias profissionais reposicionou a tese, pois houve a necessidade de compreender o cenário de teletrabalho na contemporaneidade, principalmente a partir dessa ampliação. Nesse sentido, o terceiro objetivo específico, “caracterizar o teletrabalho a partir da pandemia COVID-19, tendo como referência as transformações ocorridas no Brasil”, foi escrito na busca de contextualizá-lo após a pandemia. Para isso, foram feitos levantamentos das publicações acadêmicas mais recentes (de 2020 até 2022), assim como o levantamento de dados secundários que pudessem explicar os efeitos da pandemia no teletrabalho. Esses dados foram correlacionados com a perspectiva crítica da PST, conforme orientação teórico-epistemológica escolhida para a tese, no intuito de referenciar as teorias, reflexões e dados analisados.

Avalia-se que esse objetivo foi readaptado e, a partir dessa nova configuração, cumprido, tendo em vista o modo como essas relações foram construídas no decorrer da pesquisa, especialmente no capítulo 3 e no capítulo 5, de análise dos dados. Destaca-se que essa compreensão desenvolvida nesse objetivo se tornou fundamental para evidenciar que os problemas do teletrabalho na pandemia não eram estruturalmente diferentes das problemáticas que essa modalidade já carregava. Questões como isolamento social, fragilização dos coletivos, sobrecarga de trabalho, intensificação das demandas laborais, dificuldade de delimitar tempo-espço privativos do tempo-espço de trabalho, introjeção dos discursos neoliberais e a perspectiva da autonomia e de flexibilidade, entre outros, foram comuns tanto nos dados coletados com as entrevistas quanto no referencial teórico anterior e posterior à pandemia. O estudo desse objetivo específico se relacionou aos outros que foram

desenvolvidos na tese, pois auxiliou na compreensão do contexto atual de teletrabalho e dos efeitos nos trabalhadores.

O quarto objetivo específico, “analisar as experiências de temporalidades-espacialidades dos teletrabalhadores no contexto neoliberal”, foi desenvolvido na seção de análise de dados, a partir do método de análise sociológica do discurso. Reitera-se que essa metodologia de análise foi fundamental, tendo em vista a percepção crítica necessária aos discursos (re)produzidos pelos teletrabalhadores. A perspectiva era avaliar questões sociais, econômicas e políticas dos lugares de fala, assim como a produção discursiva dos entrevistados, considerando o atravessamento das vantagens do teletrabalho nos relatos, que atende a ideais neoliberais. A análise dessas experiências de temporalidades-espacialidades considerou quatro categorias: a) tempos-espços sociais no teletrabalho; b) flexibilidade, intensificação e autocontrole; c) relações sociais e isolamento social; d) teletrabalho e pandemia.

Na primeira categoria, “tempos-espços sociais no teletrabalho”, evidenciou-se que há um redimensionamento dos tempos-espços não só da perspectiva de tempo cronológico e espaço físico, mas também das acelerações e intensificações laborais experienciadas, que são ofuscadas pelo discurso de modernização do trabalho. Os teletrabalhadores entrevistados evidenciaram questões contraditórias na flexibilização de tempo-espço: em um dado momento, era apontado como vantagem, tendo em vista a autonomia, a liberdade e o ganho de tempo proporcionados; no outro, como desvantagem, considerando dificuldade de delimitar tempo-espço privado para realização de outras atividades que não estivessem relacionadas às demandas laborais.

Além disso, a reconfiguração do espaço privado que ocorre no teletrabalho teve impacto em assunção de custos para o teletrabalhador, pois muitos precisaram arcar com os gastos com energia, internet e materiais/equipamentos para realizarem o trabalho. Outro conflito observado durante a pesquisa foi a confluência de papéis de trabalhador e de familiar que coexistiram no mesmo tempo-espço, dando lugar a intensificações e conflitos experienciados na divisão de atividades domésticas e de trabalho, especialmente para os entrevistados que moravam com os filhos. As temporalidades-espacialidades dos entrevistados sofreram impactos das configurações de tempo-social dominante na sociedade contemporânea, que é o tempo socioeconômico, determinado pela lógica neoliberal.

A segunda categoria, “flexibilidade, intensificação e autocontrole”, evidenciou as flexibilizações ocorridas no teletrabalho como estratégia neoliberal, que foram sustentadas pelo discurso positivado do teletrabalho. Esse processo invisibilizou as percepções das

precariedades experienciadas pelos teletrabalhadores em diversos momentos em seus relatos, pois o ônus da adaptação às novas condições ficou a cargo do trabalhador. Ainda que eles entendessem que o fato de estarem em teletrabalho daria maior autonomia aos seus processos de trabalho, na prática, as demandas laborais fragilizadas de fronteiras tempo-espço alcançavam os entrevistados no momento que fossem demandados pelo capital. Relatos de reuniões sem planejamento prévio, interrupção dos momentos de descanso e de férias, aumento da jornada de trabalho, internalização do controle dos processos de trabalho se tornaram comuns nas análises realizadas. O cenário de precariedade experienciado se sustentou mais uma vez nos discursos neoliberais de modernização das relações laborais, que ofuscaram a redução de direitos presentes na modalidade, promovendo impactos na temporalidade-espacialidade dos entrevistados.

A terceira categoria, “relações sociais e isolamento social”, evidenciou como o teletrabalho modifica as relações e o laço social decorrentes do trabalho. Durante a coleta de dados, os entrevistados trouxeram relatos que apontaram que o isolamento social no teletrabalho ocorreu como aspecto anterior à pandemia e que ela somente o intensificou. Questões como sensação de estarem sozinhos, de terem reduzidos os tempos-espços sociais dedicados à socialização, de poderem compartilhar as dúvidas com os colegas foram comuns.

Observou-se que essas condições naturalizadas no teletrabalho fragilizam a noção de coletivo, limitando o poder de transformação da realidade social desse grupo, tendo em vista as estratégias de individualismo operadas no neoliberalismo. A partir da naturalização desse formato de trabalho, tem-se trabalhadores assujeitados da história social que os constitui como coletivo, dificultando a percepção que eles têm para transformação dessas condições de solidão experienciadas, que emergem como novas inscrições de temporalidade-espacialidade fragmentadas das interrelações estabelecidas com o grupo social.

Na quarta categoria, “teletrabalho e pandemia”, foram explorados relatos no intuito de entender se a pandemia trouxe ou não profundas modificações aos teletrabalhos experienciados. Alguns entrevistados apontaram a ansiedade advinda do contexto ou intensificação do isolamento social devido às medidas de contenção do vírus e percebeu-se que houve um aumento de demandas psicológicas pelos trabalhadores na pandemia, mas, em relação ao teletrabalho em si e ao modo como é operado, não houve profundas alterações. Alguns relataram maior quantidade de reuniões em um período de adaptação, mas, ao explorar como isso ocorreu, o pesquisador percebeu repetição das problemáticas apontadas no teletrabalho.

Desse modo, a pandemia foi considerada como catalizadora dessa modalidade remota para diversas categorias profissionais, mas que carrega problemáticas comuns anteriormente experienciadas pelos entrevistados. A temporalidade-espacialidade foi atravessada pela COVID-19, intensificando sentimento de solidão e, em alguns momentos, de sobrecarga, mas não a ponto de se tornar radicalmente diferente do que já era apontado como aspecto presente no teletrabalho.

Tendo em vista as categorias discutidas na análise de dados, avalia-se que o quarto objetivo específico, “analisar as experiências de temporalidades-espacialidades dos teletrabalhadores no contexto neoliberal”, foi alcançado. O processo de escrita buscou relacionar cada uma das quatro categorias à noção explorada na tese de temporalidade-espacialidade, perfazendo a trajetória necessária para o objetivo geral.

Salienta-se que o objetivo geral não foi somente uma meta a ser alcançada, mas o processo do pensar a tese. Isso se tornou visível para o pesquisador, pois ele foi inclusive reescrito para abranger o que se desenhava em termos do propósito do estudo. O percurso de se pensar temporalidade-espacialidade, alavancado pelas reflexões de tempo-espço social, no fenômeno de teletrabalho que é anterior, mas que foi potencializado pela pandemia, culminou no “analisar as experiências de temporalidades-espacialidades dos teletrabalhadores no contexto neoliberal”. O caminho percorrido possibilitou o repensar o objetivo, que se reconfigurou a cada momento em que se pensou estar próximo de alcançá-lo. Pode-se dizer que essa trajetória, que precisou ser finalizada em um determinado tempo-espço, culminou em vários caminhos que ainda não foram percorridos, mas que podem se tornar temas de outras pesquisas devido às limitações desse estudo.

Uma das limitações se refere ao não aprofundamento, nessa tese, das questões relacionadas às diferenças de gênero na experiência do teletrabalho, tal como maior intensificação do trabalho produtivo e reprodutivo para a mulher. A noção dessa intensificação se tornou acessível somente para as entrevistadas com filhos, o que promove uma reflexão de multiplicidade de experiências dentro da mesma categoria de gênero. Essa experiência se configura como questão particular a partir das construções sociais prescritivas dos papéis, pois os homens entrevistados não declararam qualquer diferença de teletrabalho na experiência do homem ou da mulher, enquanto as mulheres com filhos denotaram essa diferença. Nesse sentido, tanto pesquisas de cunho qualitativo, com o intuito de compreender essas diferenças, quanto pesquisas de cunho quantitativo, devem ser realizadas para explorar melhor esse fenômeno.

Além disso, a tese não explorou os possíveis processos de resistências e mobilizações coletivas para as precarizações no teletrabalho. Tal aspecto se constitui como uma limitação do estudo empreendido, pois o pesquisador se deparou com o fenômeno, mas não o aprofundou devido aos outros caminhos escolhidos para a pesquisa. No campo da psicologia, perspectivas das clínicas do trabalho podem analisar como se dão esses processos de coletivos no teletrabalho, denotando outras possibilidades de (re)existências neste.

Importante destacar que os resultados encontrados se referem a um grupo específico de teletrabalhadores, que exercem suas atividades laborais em condições mais favoráveis (no que se refere ao nível de instrução e nível socioeconômico) comparado a outros teletrabalhadores que não possuem a mesma condição. Um dos motivos da escolha da análise sociológica do discurso foi o de buscar considerar o lugar social-econômico-político desse grupo, que (re)produz um discurso a partir de condições de privilégio. Embora se considere que o teletrabalho tenda a demarcar uma nova divisão social do trabalho, o recorte da pesquisa e o método de *snowball* fez o pesquisador se aproximar desse grupo de entrevistados, mas outras coletas com grupos diferentes podem despertar reflexões diversificadas sobre essa modalidade laboral.

Conclui-se que, embora a tese tenha vivido limitações na perspectiva das experiências do pesquisador com o teletrabalho e na dificuldade da coleta de dados, os objetivos traçados foram alcançados. O que é fundamental ressaltar é que a experiência de construir essa pesquisa no contexto de pandemia e (parcialmente) no formato de teletrabalho, assim como continuar como docente realizando as atividades laborais nessa modalidade durante a COVID-19, reposicionaram a relação estabelecida com o tema, possibilitando (re)criar caminhos investigativos que não haviam sido pensados *a priori*. O pesquisador entendeu, ao final do processo, que várias trajetórias podem ser percorridas com o teletrabalho, mas que sua experiência conturbada com o tema o enriqueceu como cientista, pois o tirou do lugar de tranquilidade e neutralidade que realmente nunca existiram, principalmente ao se considerarem as pesquisas sobre os fenômenos sociais e humanos.

## REFERÊNCIAS

- ADERALDO, I. L.; ADERALDO, C. V. L. A.; LIMA; A. C. Aspectos críticos do teletrabalho em uma companhia multinacional. **Cad. EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 15, n. spe., artigo 8, set. 2017.
- ADERALDO, Carlos Victor Leal; AQUINO, Cássio Adriano Braz de; SEVERIANO, Maria de Fátima Vieira. Aceleração, tempo social e cultura do consumo notas sobre as (im) possibilidades no campo das experiências humanas. **Cad. EBAPE.BR**, Rio de Janeiro (RJ), v. 18, n. 2, p. 365-376, abr./ jun. 2020.
- ALBORNOZ, S. **O que é trabalho**. 9. ed. São Paulo: Brasiliense, 2012.
- ALLEN, T. D. et al. Work-family conflict and flexible work arrangements: deconstructing flexibility. **Personal Psychology**, v. 66, n. 2, p. 345-376, 2013.
- ALONSO, L. E. **La mirada cualitativa em sociologia**. Madrid: Fundamentos, 1998.
- ALVES, D. Flexibilização Espaço Temporal do Trabalho na Sociedade Informacional: o caso do teletrabalho. **SOCIUS Working Papers**, n. 09/2005. Disponível em: [https://www.researchgate.net/publication/277184620\\_Flexibilizacao\\_Espaco\\_Temporal\\_do\\_Trabalho\\_na\\_Sociedade\\_Informacional\\_o\\_caso\\_do\\_teletrabalho](https://www.researchgate.net/publication/277184620_Flexibilizacao_Espaco_Temporal_do_Trabalho_na_Sociedade_Informacional_o_caso_do_teletrabalho). Acesso em: 10 out. 2022.
- AMADOR, F. S.; FERNANDES, D. R.; PRUDENTE, J. A Problematização como Método: pesquisar-resistir. In: GUARESCHI, N. M. F.; REIS; C. HADLER; O. H. (org). **Produção do conhecimento: profanações do método de pesquisa**. Florianópolis, SC: ABRAPSO Editora, 2020. p. 68-89.
- ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade no mundo do trabalho. 14. ed. São Paulo: Cortez, 2010.
- ANTUNES, R. Desenhando a nova morfologia do trabalho no Brasil. **Estudos Avançados**, v. 28, n. 81 p. 39-53, 2014.
- ANTUNES, R. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2018.
- AQUINO, C. A. B. **Tiempo y Trabajo: un análisis de la temporalidad laboral en el sector de ocio - hostelería y turismo - y sus efectos en la composición de los cuadros temporales de los trabajadores**. 2003. Tese (Doutorado em Psicologia Social) - Universidad Complutense de Madrid, UCM, Espanha, 2003.
- AQUINO, C. A. B. Transformações no modelo industrial, “novos” trabalhos e novas temporalidades. **Psicologia & Sociedade**, v. 19, n. spe, p. 21-28, 2007.
- AQUINO, C. A. B. Reestruturação da temporalidade laboral a partir do discurso dos trabalhadores do turismo. **Caderno Psicologia Sociedade e Trabalho**, São Paulo, v. 12, n. 2, p. 271-293, dez. 2009.

AQUINO, C. B. A.; MARTINS, C. Ócio, lazer e tempo livre na sociedade do consumo e do trabalho. **Revista Mal-Estar e Subjetividade**, v. 7, n. 2, p. 479-500, 2007.

AQUINO, C. B. A. et al. Subjetividad y las transformaciones de la temporalidad laboral: contribuciones a la psicología. **Poiésis**, [S.l.], n. 25, 2013.

AQUINO, C. A. B. et al. O fenômeno da precarização e da flexibilização laboral no âmbito da universidade pública brasileira: o caso dos professores substitutos. **Athenea Digital: Revista de Pensamiento e Investigación Social**, v. 14, n. 1, p. 173-193, 2014.

AQUINO, C. A. B. et al. Terceirização e saúde do trabalhador: uma revisão da literatura nacional. **Revista Psicologia: organizações e trabalho**, v. 16, n. 2, p. 130-142, 2016.

ARAÚJO, I. C. et al. Teletrabalho: considerações e implicações das relações de trabalho na saúde do trabalhador. **Research, Society and Development**, v. 10, n. 1, e50010111995, 2021.

ATKINSON, C.; HALL, L. The role of gender in varying forms of flexible working. **Gender, Work & Organization**, v. 16, n. 6, p. 650-666, 2009.

BALDIN, N.; MUNHOZ, E. M. B. Snowball (bola de neve): uma técnica metodológica para pesquisa em educação ambiental comunitária. *In*: CONGRESSO NACIONAL DE EDUCAÇÃO – EDUCERE, X., 2011. **Anais** [...]. Curitiba: EDUCERE, 2011.

BAUER, M. W.; AARTS, B. A construção do corpus: um princípio para a coleta de dados qualitativos. *In*: BAUER, M.; GASLKELL (org.). **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2002. p. x-x.

BAUMAN, Z. **Modernidade Líquida**. Tradução de Plínio Dentzien. Rio de Janeiro: Zahar, 2003.

BENDASSOLLI, P. F. Crítica às apropriações psicológicas do trabalho. **Psicologia e Sociedade**, v. 23, n. 1, p. 75-84, 2011a.

BENDASSOLLI, P. F. Mal-estar no trabalho: do sofrimento ao poder de agir. **Revista Mal-estar e Subjetividade**, v. 11, n. 1, p. 65-99, 2011b.

BERNAL, A. O. **Psicologia do trabalho em um mundo globalizado: como enfrentar o assédio psicológico e o estresse no trabalho**. Porto Alegre: Artmed, 2010.

BERNARDES, A. G. Trabalhar conceitos como um exercício de transgressão: acontecimento e acontecimentalizar. **Rev. Polis e Psique**, v. 4, n. 2, p. 143-154, 2014.

BICKMAN, L.; ROG, D.J. **Handbook of applied social research methods**. Thousand Oaks: Sage, 1997.

BRASIL. Decreto-lei n. 12.551, de 15 de dezembro de 2011. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios

telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. **Diário Oficial da União**, Poder Executivo, Brasília, DF, 16 dez. 2011. Seção 1, p. 3.

BRASIL. Decreto-lei n. 5.452, de 14 de jul. de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. **Diário Oficial da União**, Poder Executivo, Brasília, DF, 14 jul. 2017.

BREAKWELL, G. M. *et al.* **Métodos de pesquisa em psicologia**. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2010.

BRIDI, M. A.; LIMA; J. C. (org.). **Flexíveis, Virtuais e Precários?: os Trabalhadores em Tecnologias da Informação**. Paraná: UFPR, 2018.

BRIDI, M. A. A pandemia Covid-19: crise e deterioração do mercado de trabalho no Brasil. **Estudos Avançados**, v. 34, n. 100, p. 141-165, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/s0103-4014.2020.34100.010>. Acesso em: 22 dez. 2022.

BRIDI, M. A.; BOHLER, F. R.; ZANONI, A. P. **Relatório técnico da pesquisa: O trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia covid-19**. Curitiba: Universidade Federal do Paraná, Grupo de Estudos Trabalho e Sociedade, 2020.

BRIDI, M. A.; VAZQUEZ, B. V. **Estudo sobre a regulação do teletrabalho no Brasil**. ILAW, #TOMAPARTIDO, Friedrich Ebert Stiftung, 2021.

BYUNG-CHUL HAN, **Sociedade do cansaço**. Tradução de Enio Paulo Giachini. Petrópolis, RJ: Vozes, 2015.

CARDOSO, F. G.; SILVA, K. F. Centralidade e metamorfoses do trabalho no século XXI: precarização das relações de trabalho, consciência de classe e resistência na perspectiva da emancipação. **Lutas Sociais**, São Paulo, v. 24, n. 44, p.105-118, jan./jun. 2020.

CARVALHO, R. G. et al. Vivências de trabalho na informalidade: um estudo com feirantes de roupas na cidade de Fortaleza-CE. **Psico**, Porto Alegre, v. 51, n. 2, p. 1-12, abr./jun. 2020.

CASTELLS, M. **A sociedade em rede**. São Paulo: Paz e Terra, 1999. v. 1.

CASTEL, R. A dinâmica dos processos de marginalização: da vulnerabilidade à “desfiliação”. **Caderno CRH**. v. 10, n. 26, p. 19-40, 1997.

CHANLAT, J. F. (coord.). **O indivíduo na organização: dimensões esquecidas**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1996.

CLOT, Y. **A função psicológica do trabalho**. 2. ed. Petrópolis: Vozes, 2007.

CLOT, Y. **Trabalho e poder de agir**. Belo Horizonte: Fabrefactum, 2010.

- COENEN, M.; KOK, R. A. W. Workplace flexibility and new product development performance: the role of telework and flexible work schedules. **European Management Journal**, v. 32, n. 4, p. 564-576, 2014.
- COLNAGO, L. de M. R.; CHAVES., J. E. de R.; ESTRADA, M. M. P. **Teletrabalho**. São Paulo: LTr, 2017.
- CONEGLIAN, T. N. M.; SILVA, G. E. Trabalho home-office: possíveis implicações à subjetividade do trabalhador. *In*: GRILO, R. de M.; NAVARRO, E. R. (org.). **Psicologia: Desafios, Perspectivas e Possibilidades - Volume 1**. Guarujá Editora Científica Digital, 2020. p. 263-270.
- COMISSÃO NACIONAL DE ÉTICA EM PESQUISA. **Ofício Circular nº 2/2021/CONEP/SECNS/MS**. Brasília: Ministério da Saúde, 2021.
- COSTA, S. A. C. Controle em novas formas de trabalho: o teletrabalho e o discurso do empreendedorismo de si. **Cad. EBAPE.BR**, v. 11, n. 3, p. 463-474, 2013.
- COUTINHO, M. F.; BERNARDO, M. H.; SATO, L. (org.) **Psicologia social do trabalho**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2017.
- DAHLSTROM, R. T. Telecommuting and leadership style. **Public Person Management**, v. 32, n. 3, p. 438-451, 2013.
- DAL ROSSO, S. **O ardil da flexibilidade**: os trabalhadores e a teoria do valor. São Paulo: Boitempo, 2017.
- DARDOT, P.; LAVAL, C. **A nova razão do mundo**: ensaio sobre a sociedade neoliberal. São Paulo: Editora Boitempo, 2016.
- DEJOURS, C. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. São Paulo: Cortez, 1992.
- DEJOURS, C. **A banalização da injustiça social**. 7. ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 2007.
- DRUCK, G. A tragédia neoliberal, a pandemia e o lugar do trabalho. **O Social em Questão**, ano XXIV, n. 49, p. 11-34, jan./abr. 2021.
- DURÃES; B.; BRIDI, M. A. C.; DUTRA, R. Q. O teletrabalho na pandemia da covid-19: uma nova armadilha do capital? **Revista Sociedade e Estado**, v. 36, n. 3, p. 965-966, set./dez. 2021.
- DUXBURY, L. et al. Mobile technology and boundary “permability”. **British Journal of Management**. v. 5, n. 3, p. 570-588, 2014.
- ELIAS, N. **Sobre el tiempo**. México: Fondo de Cultura Económica, 1997.

- EWALD, A. P.; GONÇALVES, R. R.; BRAVO, C. F. O espaço enquanto lugar da Subjetividade. **Revista Mal-estar e Subjetividade**, Fortaleza, v. VIII, n. 3, p. 755-777, set./2008.
- FINCATO, D. P. Teletrabalho na reforma trabalhista brasileira. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 8, n. 75, p. 58-72, fev. 2019.
- FINCATO, D. P.; ANDRADE, A. S. de. Home office: direitos fundamentais, meio ambiente laboral e reforma trabalhista. **Rev. Direito Econ. Socioambiental**, Curitiba, v. 9, n. 2, p. 281-300, maio/ago. 2018.
- GAULEJAC, V. de. **Gestão como doença social: Ideologia, poder gerencialista e fragmentação social**. 3. ed. São Paulo: Ideias & Letras, 2007.
- GODOI, C. K.; COELHO, A. L.; SERRANO, A. Elementos epistemológicos e metodológicos da análise sociológica do discurso: abrindo possibilidades para os estudos organizacionais. **Revista O&S**, v. 21, n. 70, p. 509-536, 2014.
- GRISCI, C. L. I.; CARDOSO, J. Experimentação do tempo e estilo de vida em contexto de trabalho imaterial. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 12, n. 4, p. 851-865, 2014.
- HOBBSAWM, E. **A Era dos Extremos – O Breve Século XX (1914-1991)**. São Paulo: Companhia das Letras, 1994.
- HOLANDA, A. R. M. D. et al. O trabalho na contemporaneidade: análise das implicações subjetivas em um agente autônomo da bolsa de valores. **Revista Labor**, v. 1, n. 11, p. 40-57, 2014.
- KOLLER, S. H.; HOHENDORFF, J. V.; COUTO, M. C. P. (org.). **Manual de produção científica**. 1. ed. Porto Alegre: ArtMed/Penso, 2014. v. 1.
- INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. Profissionais de nível superior têm 23% mais de trabalhar remotamente. **Portal IPEA**, 19 out. 2021. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/categorias/45-todas-as-noticias/noticias/10792-profissionais-de-nivel-superior-tem-23-mais-chance-de-trabalhar-remotamente?highlight=WyJ0ZWxldHJhYmFsaG8iXQ==>. Acesso em: 06 nov. 2022.
- INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. Ipea: uma em cada quatro pessoas poderia trabalhar remotamente: a maioria dessas pessoas se concentra na Região Sudeste. **Portal IPEA**, 27 maio 2022. Disponível em: [https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2022-05/ipea-uma-cada-quatro-pessoas-poderia-trabalhar-remotamente#:~:text=No%20Brasil%2C%20aproximadamente%20uma%20a,Conjuntura%20divulgada%20hoje%20\(27\)](https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2022-05/ipea-uma-cada-quatro-pessoas-poderia-trabalhar-remotamente#:~:text=No%20Brasil%2C%20aproximadamente%20uma%20a,Conjuntura%20divulgada%20hoje%20(27)). Acesso em: 06 nov. 2022.
- LAROSSA, J. B. Notas sobre a experiência e o saber da experiência. **Revista Brasileira de Educação**, n. 19, p. 20-28, 2002.
- LAZZARESCHI, N. Globalização da economia e reestruturação produtiva: as repercussões sociais das novas configurações do trabalho. **Ciências Sociais Unisinos**, São Leopoldo, v. 54, n. 1, p. 93-105, jan./abr. 2018.

LIMA, C. A.; BARROS, E. M. C.; AQUINO, C. A. B. Flexibilização e intensificação laboral: manifestações da precarização do trabalho e suas consequências para o trabalhador. **Revista Labor**, v. 1, n. 7, p. 102-125, 2012.

LOSEKANN; R. G. C. B.; MOURÃO, H. C. Desafios do teletrabalho na pandemia covid-19: Quando o home vira office. **Caderno de Administração**, Maringá, v. 28, ed. esp., jun./2020.

LOPES, F. J. O. et. al. (De)forma trabalhista: flexibilização e precarização pela(s) perspectiva(s) da(s) psicologia(s) do trabalho. **Psicol. estud.**, v. 25, e48213, 2020.

MACEDO, P. M. S. **A jornada do trabalhador na sociedade da Informação: mecanismos de concretização do Direito à desconexão no teletrabalho.** 2017. Dissertação (Mestrado Acadêmico) - Programa de Mestrado em Direito Constitucional, Universidade de Fortaleza, Fortaleza, 2017.

MAIA, A. F. Aceleração: reflexões sobre o tempo na cultura digital. **Impulso**, Piracicaba, v. 27, n. 69, p. 121-131, 2017.

MALHEIROS, B. T.; TOMEI, P. A. A intensificação do teletrabalho pela covid-19: um estudo bibliométrico no contexto da pandemia. *In: ENCONTRO DA ANPAD*, XLVI., 2022. **Anais [...]** On-line, 2022.

MARTINS, J. C. O. et al. De *Kairós* a *Kronos*: metamorfoses do trabalho na linha do tempo. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 15, n. 2, p. 219-228, 2012.

MEDEIROS, M. S. F. Abordagem Histórica da Reestruturação Produtiva no Brasil. **Latitude**, v. 3, n. 1, p.55-75, 2009.

MELLO, A.; COLLETTI, A. D. Telework and its effects in Brazil. *In: MESSENGER, J. C. (org.). Telework in the 21st century: An evolutionary perspective.* Geneva: Edward Elgar, 2019. p. x-x.

MESSENGER, J. C. **Telework in the 21st century: An evolutionary perspective.** Geneva: Edward Elgar, 2019.

MINAYO, M. C. de S. **O desafio do conhecimento: Pesquisa Qualitativa em Saúde.** 10. ed. São Paulo: Hucitec, 2007.

MÓNICO, L. S. et al. A Observação Participante enquanto metodologia de investigação qualitativa. **Investigação Qualitativa em Ciências Sociais**, v. 3, p.724-733, 2017.

MUNNÉ, F. **Psicosociología del tiempo libre: un enfoque crítico.** Mexico: Trillas, 1980.

NARDI, H. C. **Ética, trabalho e subjetividade.** Porto Alegre: UFRGS, 2006.

NAVARRO, V. L.; PADILHA, V. Dilemas do trabalho no capitalismo contemporâneo. **Psicologia & Sociedade**, v. 19, n. spe., p. 14-20, 2007.

NÔMADES DIGITAIS. Sobre nós. **Site Nômades Digitais**. Disponível em: <https://nomadesdigitais.com/sobre>. Acesso em: 18 jul. 2019.

OLIVEIRA, D. R. de **Do fim do trabalho ao trabalho sem fim**: o trabalho e a vida dos trabalhadores digitais em Home Office. 2017. Tese (Doutorado em Sociologia) - Programa de Pós-Graduação em Sociologia, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2017.

OLIVEIRA, D. R.; MARTINS, A. C. Espaços virtuais do trabalho em TI: as frágeis fronteiras entre vida pessoal e trabalho. In: BRIDI, M. A.; LIMA, J. C. (org.). **Flexíveis, Virtuais e Precários?**: os Trabalhadores em Tecnologias da Informação. Paraná: UFPR, 2018. p. x-x.

OLIVEIRA, P. N.; ROWE, D. E. O. Teletrabalho e Pandemia: Passado, Presente e Futuro. In: ENCONTRO DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA DA ANPAD VI, IX., 2022. **Anais...** On-line, 2022.

OLTRAMARI, A. P.; PAULA, M. J. M.; FERRAZ, D. L. S. Do Departamento Pessoal ao Recursos Humanos Estratégico: os subsistemas e a sofisticação do controle do trabalhador. In: SOBOLL, L. A. P.; FERRAZ, D. L. S. (org). **Gestão de pessoas**: Armadilhas da organização de trabalho. São Paulo: Atlas, 2014. p. x-x.

OJALA, S. Supplemental work at home among Finish Wage earners: involuntary over time or taking the advantage of flexibility? **Nordic Journal of Working Life Studies**. v. 1, n. 2, p. 77-97, 2011.

PALERMO, L. C. Tempo e temporalidade: transformações semânticas modernas e alguns desdobramentos na produção do conhecimento histórico. **Temporalidades – Revista de História**, v. 9, n. 1, p. 15-38, jan./abril 2017.

PATTON, M. **Qualitative research and evaluation methods**. 3. ed. Thousand Oaks: Sage, 2002.

PÉREZ, M. P.; SÁNCHEZ, A. M.; CARNICER M. P. L. Benefits and barriers of telework: perception differences of human resources managers according to company's operations strategy. **New Technology, Work and Employment**, v. 22, n. 3, p. 208-223, 2007.

PINHEIRO, K. F., RHODEN, I.; MARTINS, J. C. O. A experiência do ócio na sociedade hipermoderna. **Revista Mal-estar e Subjetividade**, Fortaleza, v. 10, n. 4, p. 1131-1146, 2010.

POCHMANN, M. Trabalho e formação. **Educação & Realidade**, v. 37, n. 2, p. 491-508, 2012.

PRAUN, L. A solidão dos trabalhadores: sociabilidade contemporânea e degradação do trabalho. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, 2016, v. 19, n. 2, p. 147-160, 2016.

PRAUN, L. A Espiral da Destruição: legado neoliberal, pandemia e precarização do trabalho. **Trabalho, Educação e Saúde**, v. 18, n. 3, 2020.

PRONOVOST, G. **Sociologie du temps**. Bruxelles: De Boek Université, 1996.

ROCHA, C. T. M.; AMADOR, F. S. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. **Cad. EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 1, p. 152-162, jan./mar. 2018a.

ROCHA, C. T. M.; AMADOR, F. S. A respeito do conceito de experiência na clínica da atividade. **Pesquisas e Práticas Psicossociais**, São João del Rei, v. 13, n. 2, maio/ago. 2018b.

ROHM, R. H. D.; LOPES, N. F. O novo sentido do trabalho para o sujeito pós-moderno: uma abordagem crítica. **Cad. EBAPE.BR**, v. 13, n. 2 p. 332-345, 2015.

ROSA, H **Aceleração**: a transformação das estruturas temporais na modernidade. São Paulo: Unesp, 2019.

ROSENFELD, C. L.; ALVES, D. A. de. Autonomia e Trabalho Informacional: O Teletrabalho. **Revista de Ciências Sociais**, Rio de Janeiro, v. 54, n. 1, p. 207-233, 2011.

SANTOS, M. **A natureza do espaço**. 4. ed. 2. reimpr. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2006.

SARDESHMUKH, S. R.; SHARMA, D.; GOLDEN, T. D. Impact of telework on exhaustion and job engagement: a job demands and job resoucers model, **New Technology, Work and Empolyment**, v. 27, n. 3, p. 193-207, 2012.

SCHWAB, K. **A quarta revolução industrial**. São Paulo: Edipro, 2016.

SENNETT, R. **A corrosão do caráter**: as consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo. Rio de Janeiro: Record, 1999.

SERRA, J. P. **O teletrabalho**: conceito e implicações. Universidade da Beira Interior, 2010. Disponível em: [http://www.bocc.ubi.pt/pag/jpserra\\_teletrabalho.pdf](http://www.bocc.ubi.pt/pag/jpserra_teletrabalho.pdf). Acesso em: 24 abr. 2014.

SEVERIANO, M. F. V. A juventude em tempos acelerados: reflexões sobre consumo, indústria cultural e tecnologias informacionais. **Política & Trabalho**, v. 1, n. 38, p. 271-286, 2013.

SEVERIANO, M. F. V. Aceleração Social e Cultura Digital: novas formas de dominação. **Revista Comunicações**, v. 24, n. 2, p. 83-101-101, 2017.

SEVERIANO, M. F. V.; ESTRAMIANA, J. L. A. 'Tempo livre' e 'tempo do trabalho': a dissolução das fronteiras temporais. **Cuadernos de Psicologia**, v. 14, n. 2. p. 67-76, 2012.

SILVA, G. Da tentativa de proteção à saúde física à vulnerabilidade em saúde mental: o teletrabalho em tempos de Covid-19. **Revista Espaço Acadêmico**, edição especial, v. 20, p. 28-38, 2021.

SMITH, A. **A riqueza das nações**: investigação sobre sua natureza e suas causas. 3. ed. São Paulo: Nova Cultural, 1988.

SILVERMAN, D. **Interpretação de Dados Qualitativos: Métodos para análise de entrevistas, textos e interações.** Porto Alegre: Artmed, 2009.

SONG, Y. Unpaid work at home. **Journal of Industrial Relations**, v. 48, n. 4, p. 578-588, 2009.

SOCIEDADE BRASILEIRA DE TELETRABALHO E TELEMÁTICA. Pesquisa Home Office 2018. **Site SOBRATT**, 2018. Disponível em [https://drive.google.com/file/d/1Lh0az\\_BIX6j-GS\\_KXkbAvAQyl2z5U-bc/view](https://drive.google.com/file/d/1Lh0az_BIX6j-GS_KXkbAvAQyl2z5U-bc/view). Acesso em: 15 set. 2019.

SOCIEDADE BRASILEIRA DE TELETRABALHO E TELEMÁTICA. Orientação para a implantação e prática do teletrabalho e home office. **Site SOBRATT**, 2020a. Disponível em: [sobratt.org.br](http://sobratt.org.br). Acesso em: 15 de out 2022.

SOCIEDADE BRASILEIRA DE TELETRABALHO E TELEMÁTICA. Pesquisa home office 2020. **Site SOBRATT**, 2020b. Disponível em <https://www.sobratt.org.br/17122020-resultados-pesquisa-home-office-2020/>. Acesso em 15 de out 2022.

SUE, R. **Temps et ordre social.** Paris: PUF, 1995.

ZANON, B. **Rede, coworking e emancipação intangível: um olhar sobre a flexibilidade, biopolítica e subjetividade a partir da reestruturação produtiva.** 2015. Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais, Universidade de Uberlândia, Uberlândia, 2015.

## APÊNDICE A - ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA

- 1) Perguntar dados pessoais: Idade, Escolaridade,
- 2) Há quanto tempo você realiza atividades em teletrabalho e em que área você atua?
- 3) Você percebe diferença do trabalho presencial em relação ao teletrabalho? Se sim, quais diferenças?
- 4) Como você descreveria o que é ser teletrabalhador.
- 5) Como seus colegas descreveriam o que é ser teletrabalhador.
- 6) Quais as principais facilidades e dificuldades experienciadas por você no teletrabalho?
- 7) Como você organiza o tempo para realizar as atividades demandadas pelo trabalho?
- 8) Quais espaços você geralmente utiliza para realizar o teletrabalho?
- 9) Na sua percepção, o teletrabalho ocorre de modo diferente para homens e mulheres?
- 10) Quais competências você considera essenciais para que a pessoa possa realizar o teletrabalho?
- 11) A sua organização auxilia no desenvolvimento dessas competências? Se sim, como?
- 12) Quais formas de suporte que você considera importante que sejam dados para o teletrabalhador?
- 13) Como é o contato entre você, os colegas de trabalho e sua liderança? Você gostaria que fosse diferente?
- 14) Você experimentou alguma alteração no modo de realização do trabalho após a pandemia de COVID-19? Se sim, quais alterações?
- 15) Como você avalia o teletrabalho após a pandemia COVID-19?
- 16) Se você pudesse escolher realizar o trabalho em teletrabalho ou no modelo tradicional de escritório, sem mudança salarial ou de benefícios, qual modelo você optaria? Por quê?

## **APÊNDICE B – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO**

### **UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ**

**TÍTULO DA PESQUISA: TELETRABALHO, TEMPORALIDADES E ESPACIALIDADES: PRODUÇÃO DE SUBJETIVIDADES DE TELETRABALHADORES**

**NOME DO PESQUISADOR: Carlos Victor Leal Aderaldo**

**CPF 007.740.303-29**

**ENDEREÇO: Rua Armando Dall’Olio, n.1700, Apt 1202 A- Fortaleza-CE Brasil**

**TELEFONE: (85) 9.8784-0606**

**E-mail: aderaldo@hotmail.com**

Prezado(a) Participante,

Você está sendo convidado(a) a participar desta pesquisa, desenvolvida por Carlos Victor Leal Aderaldo, doutorando em psicologia da UFC, que irá investigar como a relação tempo/espaço se relaciona com a subjetividade dos teletrabalhadores.

#### **1. POR QUE VOCÊ ESTÁ SENDO CONVIDADO A PARTICIPAR?**

O convite para a sua participação se deve ao fato de trabalhar como teletrabalhador antes da pandemia da COVID-19, ser Brasileiro, e ter mais de 18 anos.

#### **2. COMO SERÁ A MINHA PARTICIPAÇÃO?**

Ao participar desta pesquisa você responderá a uma entrevista semiestruturada, que tem previsão de duração média de 45 minutos, e será realizada pelo Google Meet. Lembramos que a sua participação é voluntária e você tem plena autonomia e liberdade para decidir se quer ou não participar. Você pode desistir da sua participação a qualquer momento, mesmo após ter iniciado o(a)/os(as). Não haverá nenhuma penalização caso você decida não consentir a sua participação, ou desistir da mesma. Contudo, ela é muito importante para a execução da pesquisa. A qualquer momento, durante a pesquisa, ou posteriormente, você poderá solicitar do pesquisador informações sobre sua participação e/ou sobre a pesquisa, o que poderá ser feito através dos meios de contato explicitados neste Termo.

#### **3. QUEM SABERÁ SE EU DECIDIR PARTICIPAR?**

Somente o pesquisador responsável e sua equipe saberá que você está participando desta pesquisa. Ninguém mais saberá da sua participação.

#### 4. GARANTIA DA CONFIDENCIALIDADE E PRIVACIDADE.

Todos os dados e informações que você nos fornecer serão guardados de forma sigilosa. Garantimos a confidencialidade e a privacidade dos seus dados e das suas informações. Tudo que o(a) Sr.(a) nos fornecer ou que sejam conseguidas por entrevista gravada somente com a autorização do entrevistado. O motivo da gravação é somente para a transcrição e análise dos dados, resguardando o sigilo do participante da pesquisa. O material da pesquisa com os seus dados e informações será armazenado em local seguro e guardados em arquivo, por pelo menos 5 anos após o término da pesquisa. Qualquer dado que possa identificá-lo será omitido na divulgação dos resultados da pesquisa.

#### 5. EXISTE ALGUM RISCO SE EU PARTICIPAR?

O(s) procedimento(s) utilizado(s) na pesquisa, entrevistas semiestruturadas apresenta um risco mínimo, tais como constrangimento durante a entrevista. Tais riscos serão reduzidos assegurando o entrevistado o sigilo das informações fornecidas, assim como estabelecimento de *rapport* e orientação que o participante poderá não responder a alguma pergunta caso não queira.

#### 6. EXISTE ALGUM BENEFÍCIO SE EU PARTICIPAR?

Os benefícios esperados com a pesquisa são no sentido de compreender como se dá a experiência de trabalho dos teletrabalhadores, entendendo a vivência deles nessa modalidade de trabalho. Tal compreensão será importante para que alternativas de minimização de possíveis sofrimentos no teletrabalho possam ser destacadas, assim como dar visibilidade a um modelo de trabalho que tem sido cada vez mais adotado, porém pouco explorado a partir da perspectiva dos teletrabalhadores.

#### 7. FORMAS DE ASSISTÊNCIA E RESSARCIMENTO DAS DESPESAS.

Caso o(a) Sr.(a) aceite participar da pesquisa, não terá nenhum gasto em participar e não receberá nenhuma compensação financeira, tendo em vista que a participação é livre e voluntária.

#### 8. ESCLARECIMENTOS

Se você tiver alguma dúvida a respeito da pesquisa e/ou dos métodos utilizados na mesma, pode procurar a qualquer momento o pesquisador responsável.

Nome do pesquisador responsável: Carlos Victor Leal Aderaldo

CPF 007.740.303-29

ENDEREÇO: Rua Armando Dall'Olio, n.1700, Apt 1202 A- Fortaleza-CE Brasil

Telefone para contato: 9.8784.0606.

E-mail: aderaldo@hotmail.com

Horário de atendimento: 8:00-12:00 e 14:00-18:00

Se você desejar obter informações sobre os seus direitos e os aspectos éticos envolvidos na pesquisa poderá consultar o Comitê de Ética da Universidade de Fortaleza, Ce. O Comitê de Ética tem como finalidade defender os interesses dos participantes da pesquisa em sua integridade e dignidade e tem o papel de avaliar e monitorar o andamento do projeto de modo que a pesquisa respeite os princípios éticos de proteção aos direitos humanos, da dignidade, da autonomia, da não maleficência, da confidencialidade e da privacidade.

Comitê de Ética em Pesquisa em Seres Humanos da Universidade de Fortaleza COÉTICA

Av. Washington Soares, 1321, Bloco M, Sala da Diretoria de Pesquisa e Desenvolvimento e Inovação.

Bairro Edson Queiroz, CEP 60811-341.

Telefone (85) 3477-3122, Fortaleza, Ce.

#### 9. CONCORDÂNCIA NA PARTICIPAÇÃO.

Se o(a) Sr.(a) estiver de acordo em participar da pesquisa deve imprimir ou arquivar o documento para que fique com o registro dos contatos do pesquisador e do CEP.

#### 10. CONSENTIMENTO

Pelo presente instrumento que atende às exigências legais declaro que, após leitura minuciosa do TCLE, tive oportunidade de fazer perguntas, esclarecer dúvidas que foram devidamente explicadas pelos pesquisadores. Ciente dos serviços e procedimentos aos quais será submetido e, não restando quaisquer dúvidas a respeito do lido e explicado, firma seu CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO em participar voluntariamente desta pesquisa. O consentimento ocorreu também durante a entrevista através do Google meet, o que dispensou a assinatura do TCLE.

Fortaleza-Ce, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_