



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RECÔNCAVO DA BAHIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS SOCIAIS: CULTURA,
DESIGUALDADE E DESENVOLVIMENTO/PPGCS**

ROMENIQUE CARNEIRO DE SOUZA

**TRABALHAR A QUALQUER TEMPO, EM QUALQUER LUGAR: OS EFEITOS DO
TELETRABALHO ENTRE OS SERVIDORES TÉCNICOS DA UFRB NA PANDEMIA DO
COVID-19**

Cachoeira – BA

2022

**TRABALHAR A QUALQUER TEMPO, EM QUALQUER LUGAR: OS EFEITOS DO
TELETRABALHO ENTRE OS SERVIDORES TÉCNICOS DA UFRB NA PANDEMIA DO COVID-19**

ROMENIQUE CARNEIRO DE SOUZA

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais, do Centro de Artes, Humanidades e Letras da Universidade Federal do Recôncavo da Bahia, como requisito para a obtenção do título de mestre em Ciências Sociais.

Linha de Pesquisa: Desigualdades Sociais e Políticas de Desenvolvimento Territorial

Cachoeira-BA

2022

S729t Souza, Romenique Carneiro de.

Trabalhar a qualquer tempo, em qualquer lugar: os efeitos do teletrabalho entre os servidores técnicos da UFRB na pandemia do Covid-19. / Romenique Carneiro de Souza. Cachoeira, BA, 2022.

133f.

Orientador: Prof. Dr. Diogo Valença de Azevedo Costa

Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal do Recôncavo da Bahia, Centro de Artes Humanidades e Letras, Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais, Cultura, Desigualdade e Desenvolvimento, 2021.

1. Teletrabalho. 2. Trabalhadores – Saúde Mental. 3. Doenças Transmissíveis - Epidemiologia. 4. Motivação no trabalho. I. Universidade Federal do Recôncavo da Bahia, Centro de Artes, Humanidades e Letras.

II. Título.

CDD: 331.25

Ficha elaborada pela Biblioteca do CAHL - UFRB.

Responsável pela Elaboração – Juliana Braga (Bibliotecária – CRB-5/ 1396)

(os dados para catalogação foram enviados pelo usuário via formulário eletrônico)

ROMENIQUE CARNEIRO DE SOUZA

**TRABALHAR A QUALQUER TEMPO, EM QUALQUER LUGAR: OS EFEITOS DO
TELETRABALHO ENTRE OS SERVIDORES TÉCNICOS DA UFRB NA PANDEMIADO
COVID-19**

Dissertação submetida à avaliação para obtenção do grau de Mestre
em Ciências Sociais do Programa de Pós-Graduação em Ciências
Sociais da Universidade Federal do Recôncavo da Bahia.

EXAMINADORES



Documento assinado digitalmente
DIOGO VALENÇA DE AZEVEDO COSTA
Data: 03/04/2022 16:27:39-0300
Verifique em <https://verificador.iti.br>

Prof. Dr. Diogo Valença de Azevedo Costa (UFRB – Orientador)



Documento assinado digitalmente
LUIS FLAVIO REIS GODINHO
Data: 03/04/2022 22:30:01-0300
Verifique em <https://verificador.iti.br>

Prof. Dr. Luis Flavio Reis Godinho (UFRB – Examinador externo)



Documento assinado digitalmente
BRUNO JOSE RODRIGUES DURAES
Data: 04/04/2022 16:25:09-0300
Verifique em <https://verificador.iti.br>

Prof. Dr. Bruno Jose Rodrigues Durães (UFRJ – Examinador externo)

Cachoeira-BA

2022

Dedico este trabalho a minha mãe, Dona Suzete, que cuidava do meu filho quando eu precisava descansar para equilibrar a mente e escrever, além de todo o suporte dentro de casa. Também dedico ao meu filho, Gabriel, como forma de incentivo e exemplo de pai.

AGRADECIMENTOS

Hora de agradecer. Esse é um dos momentos mais importantes, pois o agradecimento se reveste numa forma de gratidão a todos que, de alguma forma, contribuíram na minha caminhada pessoal, acadêmica e profissional.

Começo agradecendo a minha família, que é o pilar fundamental da minha existência e me educou para o mundo. Agradeço a Dona Suzete por todo carinho, amor e dedicação que tem por mim. Sem ela, não conseguiria chegar até aqui. Agradeço ao meu pai, Seu Roque, pelos ensinamentos e apoio. Mesmo sem perceber ou querer, ele me ensinou muito ao longo dos anos. Meus irmãos amados, Ronny e Layane, agradeço imensamente por essa relação harmoniosa e companheira.

Também digo obrigado a minha companheira Cristiane, a doutora da casa que me ajudou nesse percurso acadêmico. Neste momento, lembro que fiz grande parte da pesquisa na casa dos meus pais, pois a minha residência estava em reforma. Quanto apoio eu recebi. Quanta gratidão sinto neste momento. Isso foi fundamental para o andamento desta pesquisa. Também quero agradecer a meu primo Tiago que, no dia da qualificação, cedeu a casa para que eu pudesse ter um local mais calmo para apresentar.

Agradeço ao meu orientador, Professor Diogo, pelos ensinamentos e pela condução na orientação. Foi muito bom compartilhar conhecimentos com você. Agradeço também aos membros da banca de qualificação, Godinho e Durães. As críticas construtivas e respeitosas foram essenciais para que a pesquisa evoluísse.

Agradeço aos colegas da secretaria pelo apoio durante o percurso e ao CAHL pela possibilidade de afastamento para finalizar a pesquisa. Sou grato pelos amigos (não citarei nomes para não correr o risco de esquecer alguém) que de alguma forma também me incentivou durante este trabalho.

Espiritualmente, também não posso deixar de agradecer a Deus pelo dom da vida, saúde e sanidade mental para concluir mais uma etapa dessa caminhada acadêmica.

TRABALHAR A QUALQUER TEMPO, EM QUALQUER LUGAR: OS EFEITOS DO TELETRABALHO ENTRE OS SERVIDORES TÉCNICOS DA UFRB NA PANDEMIA DO COVID-19

RESUMO

A dinâmica do trabalho ganhou novos contornos e o teletrabalho expandiu-se durante a pandemia do covid-19. O presente estudo analisou a percepção dos servidores Técnico Administrativo (TAE) do Centro de Artes, Humanidades e Letras (CAHL) acerca do teletrabalho vivenciado durante a pandemia do coronavírus e os possíveis reflexos dessa modalidade de trabalho na saúde mental e na motivação dos servidores. A pesquisa é de caráter qualitativo e coletou os dados através das entrevistas semiestruturada, além da aplicação de questionários *online*. Em função da pandemia e a necessidade do distanciamento social, as entrevistas foram realizadas através da plataforma de reunião virtual *Google Meet* e analisadas à luz da análise do conteúdo. Considerando o exposto, o objetivo do presente estudo foi analisar os impactos do teletrabalho a partir de uma reflexão sobre a percepção dos servidores técnicos administrativos acerca do teletrabalho, sob uma perspectiva crítica dessa transformação social, espacial e temporal da moradia e do trabalho. Os resultados apontam que a carga de trabalho ficou excessivamente maior no período de pandemia e a saúde mental do servidor foi afetada, confirmando as hipóteses delineadas na pesquisa. Nesse contexto, para além das incertezas com o momento de crise sanitária, a situação política atual de ataque ao funcionalismo público e de precarização do trabalho também foi indicada como um aspecto preocupante pelos servidores. De outro modo, as informações coletadas apontam que parte dos servidores não perceberam o processo de precarização que o trabalho remoto implica para o servidor. Nesse cenário, o teletrabalho é problematizado como uma alternativa do capital para explorar a relação de trabalho, ao passo que transfere as despesas inerentes à estação de trabalho para o empregado, fortalecendo o processo de individualização e isolamento social entre os trabalhadores. Em síntese, para além dos resultados da pesquisa e como uma forma de suscitar novos debates em relação ao teletrabalho, deve-se compreender que o capital pretende aumentar a exploração do trabalho ao instar os trabalhadores a trabalhar a qualquer momento e em qualquer lugar. Perceber esse processo de espoliação do trabalho, portanto, é essencial para, de forma crítica e organizada, resistir enquanto classe trabalhadora.

Palavras-chave: teletrabalho; motivação, saúde mental, pandemia

ABSTRACT

The dynamics of the work gained new contours and telework expanded during the covid-19 pandemic. This study analyzed the perception of Administrative Technical (TAE) servers at the Center for Arts, Humanities and Letters (CAHL) about telework experienced during the coronavirus pandemic and the possible consequences of this type of work on mental health and on the motivation of employees. The research is qualitative in nature and collected data through semi-structured interviews, in addition to the application of online questionnaires. Due to the pandemic and the need for social distancing, the interviews were conducted through the virtual meeting platform Google Meet and analyzed in the light of content analysis. Considering the above, the objective of this study was to analyze the impacts of telework from a reflection on the perception of administrative technical servers about telework, from a critical perspective of this social, spatial and temporal transformation of housing and work. The results show that the workload was excessively higher during the pandemic period and the public servant's mental health was affected, confirming the hypotheses outlined in the research. In this context, in addition to the uncertainties related to the moment of health crisis, the current political situation of attack on the civil service and the precariousness of work was also indicated as a worrying aspect by the servers. Otherwise, the information collected indicates that part of the servers did not realize the precariousness process that remote work implies for the server. In this scenario, telework is problematized as an alternative for capital to explore the work relationship, while transferring the expenses inherent to the workstation to the employee, strengthening the individualization process and social isolation among workers. In summary, in addition to the research results and as a way to raise new debates in relation to telework, it should be understood that capital intends to increase labor exploitation by urging workers to work anytime and anywhere. Understanding this process of dispossession of work, therefore, is essential to, in a critical and organized way, resist as a working class.

Keywords: telecommuting; motivation, mental health, pandemic

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Imagem local de trabalho na I revolução industrial.....	19
Figura 2: Categorias da análise do conteúdo	91
Figura 3: Estação de trabalho do entrevistado.....	108

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Índice de desemprego (2012 - 2021).....	36
Gráfico 2 - Proporção de riqueza concentrada entre os mais ricos	46
Gráfico 3 - Número de greve no Brasil	77
Gráfico 4 - Número de servidor por núcleo.....	84
Gráfico 5 - Cargos Técnico administrativos do CAHL	85
Gráfico 6 - Distribuição de servidor entrevistado por idade	86
Gráfico 7 - Distribuição dos entrevistados por raça	87
Gráfico 8 - Escolaridade dos servidores entrevistados	88
Gráfico 9 - Cidade que os entrevistados residem	89
Gráfico 10 - Perfil familiar dos servidores entrevistados	90

LISTA SIGLAS

CAHL – Centro de Artes, Humanidades e Letras

CEP - Comitês de Ética em Pesquisa

CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas

COVID-19 – Doença por coronavírus 2019

DORT - Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho

EC – Emenda Constitucional

FGTS - Fundo de Garantia por Tempo de Serviço

FGV – Fundação Getúlio Vargas

FIA – Fundação Instituto de Administração

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas

IES – Instituição de Ensino Superior

ISMA - Instituto Internacional do Controle do Estresse

LER – Lesão por Esforço Repetitivo

OMS – Organização Mundial de Saúde

PF – Pessoa Física

PJ – Pessoa Jurídica

PNAD - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua

PNUD - Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento

RH – Recursos Humanos

SB - Síndrome de Burnout

TAE – Técnico Administrativo em Educação

TIC – Tecnologia da Informação e Comunicação

TCLE - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

UFRB – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia

Sumário

1	INTRODUÇÃO	14
2	CAPÍTULO I – DO LABOR PRESENCIAL AO TELETRABALHO: UMA ANÁLISE SOBRE O TRABALHO REMOTO E AS SUAS IMPLICAÇÕES NA SOCIEDADE	19
2.1	CONTEXTO HISTÓRICO E ORIGENS.....	19
2.2	MAIS EXPLORAÇÃO, MENOS DIREITOS: A FLEXIBILIDADE COMO ALTERNATIVA PARA O ACÚMULO DE CAPITAL	24
2.3	O TRABALHO SEM FIM E A NECESSIDADE DE RESISTIR AOS AVANÇOS DO CAPITAL SOBRE O TRABALHADOR.....	28
2.4	O LIMBO TRABALHISTA: O TELETRABALHO E A CONFIGURAÇÃO NEOLIBERAL DOS NOVOS EMPREGOS	31
2.5	A AMPLIAÇÃO DA EXPLORAÇÃO E O AVILTAMENTO DO TRABALHO.....	34
3	CAPÍTULO II: O VÍRUS DA DESIGUALDADE: O IMPACTO DA PANDEMIA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E A CRISE DO MODELO ECONÔMICO NEOLIBERAL.....	39
3.1	O CONTEXTO ECONÔMICO E SOCIAL ANTES DA ECLOSÃO DA PANDEMIA	39
3.2	A INCUBAÇÃO DO VÍRUS: ORIGENS DA DESIGUALDADE SOCIAL.....	40
3.3	DAS PRÁTICAS NEOLIBERAIS À CRISE SANITÁRIA	43
3.4	A VARIANTE DO INDIVIDUALISMO: O VÍRUS INFILTRADO NA MÁQUINA PÚBLICA	46
3.5	O REGIME NEOLIBERAL E A VARIANTE DA INDIFERENÇA	51
4	CAPÍTULO III: O AVILTAMENTO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO E AS IMPLICAÇÕES NA SAÚDE MENTAL DOS TRABALHADORES.....	53
4.1	O TELETRABALHO E A VALORIZAÇÃO DO SUBEMPREGO	53
4.2	ENTRE O TRABALHO DOMÉSTICO E AS ATRIBUIÇÕES PROFISSIONAIS: UMA REFLEXÃO SOBRE O TELETRABALHO DURANTE A PANDEMIA 57	
4.3	A SAÚDE MENTAL NO TRABALHO DURANTE A PANDEMIA	59
4.4	SOB A ÓTICA DO CAPITAL, TUDO BEM ESTAR MAL: A EXPLORAÇÃO DO TRABALHO.....	66
4.5	MOTIVAÇÃO E PRECARIZAÇÃO NO TRABALHO	70
4.6	O FUTURO DO TRABALHO: AS NOVAS RELAÇÕES DE TRABALHO PÓS-PANDEMIA	72
5	ASPECTOS METODOLÓGICOS	79
5.1	PROCEDIMENTOS DE CAMPO.....	81
5.2	ASPECTOS ÉTICOS	81
5.3	COLETA E ANÁLISE DE DADOS	82
6	RESULTADOS E DISCUSSÕES.....	84
6.1	PERFIL DOS ENTREVISTADOS.....	84
6.2	ANÁLISE DAS ENTREVISTAS	91
6.3	O TELETRABALHO DURANTE A PANDEMIA	92
	CONSIDERAÇÕES FINAIS	111

REFERÊNCIAS	116
APÊNDICE I:	131
APÊNDICE II	132
APÊNDICE III	135

1 INTRODUÇÃO

O teletrabalho¹ se tornou uma prática recorrente, sobretudo no período de pandemia da covid-19. Conforme Fernandes (2018, p. 02): “[...] Quando ouvimos falar em teletrabalho, logo vem à cabeça o sonho de liberdade, do tempo livre, do autogerenciamento e uma carreira que só depende da gente, sem chefes e regras chatas do dia a dia”. Entre outras consequências, contudo, além da visível precarização² do trabalho, muitos profissionais não tiveram tempo adequado para planejar e realizar as suas atividades profissionais de casa. Esta dissertação, portanto, discute sobre o teletrabalho durante a pandemia e as suas possíveis implicações no processo de aviltamento das relações de trabalho.

Em um contexto global complexo, marcado por uma grave crise sanitária, a dinâmica do trabalho ganhou novos contornos e o teletrabalho, cuja utilização se mostrou útil durante a crise sanitária, foi amplamente utilizado pelas organizações. Desse modo, na tentativa de reduzir a proliferação do vírus SARS-CoV2, “[...] diversos países adotaram campanhas de distanciamento social, restringindo a população em diversas áreas da vida cotidiana” (USHER et al., 2020, p. 4). Nesse cenário, o trabalho, em diversas profissões, foi transferido para casa dos indivíduos, transformando não apenas o modo de trabalhar, mas também a experiência de vida e a relação do trabalho com a moradia.

Nesse contexto, a crise econômica e a eclosão da pandemia implicaram impactos profundos nas relações de trabalho (ANTUNES, 2020). Para Santos (2020, p. 19), “[...] a pandemia agravou a situação de crise que a população mundial já estava sujeita e vem se delineando desde meados dos anos 1970 com a ascensão do neoliberalismo”. O fato é que essa nova realidade alterou a rotina das pessoas e expôs um cenário de medo e incertezas, potencializados pela crise econômica.

¹ De maneira simples, o teletrabalho é aquele realizado fora do espaço da empresa, com a utilização de Tecnologias da Informação (TI), de modo que o empregado pode trabalhar de qualquer lugar ou da sua própria casa. Já o *home office* é aquele realizado exclusivamente da casa do empregado, mantidas as demais características do teletrabalho (IHU, 2017, online).

² Nesta pesquisa, a precarização do trabalho deve ser entendida à luz do contexto de degradação dos direitos trabalhistas. Nesse aspecto, a precarização decorre da insegurança no emprego, da retirada de benefícios sociais e trabalhistas, além da tentativa de repassar os custos do empregador ao assalariado, sobretudo quando se trabalha remotamente (MILLAR, 2017).

Por outro lado, entre outros fatores:

As incertezas sobre as medidas de controle da COVID-19³ e a seriedade da doença, além da imprevisibilidade acerca do tempo de duração da pandemia e dos seus desdobramentos, caracterizam-se como fatores de risco à saúde mental da população (ZANDIFAR & BADRFAM, 2020, p. 21).

Esse cenário agrava-se também pela difusão de informações equivocadas sobre a infecção e as medidas de prevenção. Para Henriques (2018), entre outros motivos, a velocidade da disseminação de notícias falsas ocorre porque uma parcela da população recebe a informação distorcida ou fora de contexto sobre os problemas de saúde causada pelo vírus. Além disso, diante da infinidade de informação disponível, aumenta-se a ansiedade que as notícias sobre o coronavírus provocam nas pessoas (HENRIQUES, 2018).

Em linhas gerais, durante a pandemia, a saúde física das pessoas e o combate ao agente patogênico precisam ser os focos primários de atenção das pessoas. Entretanto, as implicações sobre a saúde mental tendem a ser negligenciadas ou subestimadas nesse período. Em vista disso, “[...] as medidas adotadas para reduzir os impactos psicológicos da pandemia não podem ser desprezadas” (BROOKS et al., 2020, p. 2). Se isso ocorre, geram-se lacunas importantes no enfrentamento dos desdobramentos negativos associados à doença, provocando impactos psicológicos que podem ser mais duradouros e prevalentes que o próprio acometimento pela COVID-19, com reflexos em diferentes setores da sociedade. Desse modo, as pessoas precisam cuidar da saúde física sem negligenciar a sua saúde mental. Resta evidente, portanto, que a realidade atual implica crise econômica, médica e de saúde mental (ZIZEK, 2020).

Considerando o exposto, nota-se que a necessidade de distanciamento social ensejou a naturalização do trabalho remoto em diversos postos de trabalho. Com isso, antes de aprofundar a análise sobre esse tipo de trabalho, cabe ressaltar que:

O trabalho transferido para o ambiente doméstico se distingue de outras modalidades de trabalho realizadas distantes do espaço da empresa ou da instituição, caso do *coworking*, trabalhadores de rua (por aplicativos) ou “em domicílio”. O trabalho remoto (em home-office) não se confunde com as modalidades de trabalho fabris realizados “em domicílio”, oficinas domésticas e de trabalhadores subcontratados por grandes corporações, resultantes da reestruturação produtiva do último quartel do século XX (BRIDI et al, 2020, p. 4).

³ Covid-19 é a doença causada pelo vírus Sars-CoV-2. O nome deriva da sigla para *Coronavirus Disease* 2019, ou doença do coronavírus de 2019, ano que o surto teve início.

Desse modo, esta pesquisa analisou o trabalho remoto viabilizado, sobretudo, em decorrência da pandemia. Por isso, é necessário ressaltar que essa modalidade de trabalho é uma realidade intangível para muitos trabalhadores e, portanto, um privilégio para uma pequena parcela da população que pode trabalhar em casa. Apenas 4,4% das pessoas com nível médio ou superior incompleto trabalharam remotamente em 2020. Entre os que possuem nível superior, esse número salta para 27% (PNAD, 2020). Enquanto alguns podem se proteger do coronavírus, exercendo a sua atividade laboral de casa, milhões de pessoas, com baixos salários, são obrigadas a enfrentar as ruas para trabalhar (DAVIS, 2020).

De outro lado, na perspectiva do empregador, o *home office* reduziu os custos e os riscos do trabalho, rompendo com a dicotomia entre a jornada de trabalho versus horário de descanso ou lazer, permitindo um aumento ou manutenção da produção como resposta a mais uma crise do capital.

Entretanto, com a suspensão das atividades presenciais (legítimas e exigidas em virtude da Covid-19) e a disseminação do trabalho remoto, novos desafios têm ganhado contorno. Considerando a tendência de continuidade do trabalho remoto depois da pandemia, o distanciamento social tem posto em relevo a presença do digital cada vez mais presente em nosso cotidiano, tornando-se um terreno fértil para reflexões no campo das ciências sociais.

Vinculando esses aspectos ao contexto social de pandemia, relacionados com as mudanças no mundo do trabalho, pode-se observar um profundo desencaixe na relação entre o trabalho e a vida social, na medida em que o indivíduo, em decorrência do teletrabalho, deixou de ter um local específico para executar apenas a sua atividade profissional, tendo que se adaptar à nova realidade de labor no ambiente residencial.

Nesse contexto, considerando a nova realidade do trabalho, surgem alguns questionamentos para reflexão nessa dissertação. De que forma o servidor técnico administrativo do Centro de Artes, Humanidades e Letras (CAHL) (profissional pesquisado) enxerga o teletrabalho? Isso afetou a sua motivação e a sua saúde mental? Quais as novas perspectivas do trabalho? Qual o futuro das relações de trabalho depois da pandemia? O teletrabalho implica, em alguma medida, a precarização do trabalho? Qual a nova forma de trabalho após a crise sanitária?

O fato de ser um servidor público em regime de teletrabalho despertou interesse pelo tema e, ao mesmo tempo, provocou uma reflexão sobre essa nova realidade de trabalho, pensando quais as possíveis consequências disso entre os trabalhadores da

educação. O convívio com esse tipo de trabalho novo para a maioria das pessoas e o diálogo com os colegas sobre essa modalidade de trabalho também ensejaram uma inquietação em pesquisar sobre esse assunto.

A pesquisa é qualitativa e entrevistou os servidores técnicos administrativos do CAHL. O Centro possui 40 Técnicos Administrativos em Educação (TAE's) e 8 foram entrevistados, representando 20% do total de trabalhadores. Localizado no recôncavo baiano, nas cidades de São Felix e Cachoeira, os cursos ofertados dialogam com as áreas de humanas, letras e artes, promovendo uma formação pública, gratuita e de qualidade no interior da Bahia. Esse, portanto, é o contexto em que os servidores pesquisados trabalham. Mais detalhes sobre os entrevistados e o centro são explorados no decorrer desta dissertação.

Considerando o exposto, o objetivo do presente estudo é analisar os impactos do teletrabalho a partir de uma reflexão sobre a percepção dos servidores técnicos administrativos do CAHL acerca do teletrabalho, vivenciados diante da pandemia do novo coronavírus através de uma perspectiva crítica sobre essa transformação social, espacial e temporal da moradia e do trabalho.

Essa pesquisa pretende contribuir também no processo de desenvolvimento organizacional e para a tomada de decisão dos gestores da Universidade, a partir de uma análise mais aprofundada sobre o teletrabalho e de como isso se reverbera na saúde mental e motivação do servidor da UFRB.

A pesquisa também traz novas possibilidades de reflexão e de entendimento sobre a atuação da UFRB junto aos seus servidores, a fim de contribuir para uma relação de trabalho mais equilibrada e efetiva, tendo em vista que é de interesse da sociedade e dos gestores alcançarem a efetividade com as ações realizadas no serviço público, trazendo benefícios sociais para um maior número de pessoas e para os servidores que trabalham na universidade. Entretanto, para que isso ocorra, antes da tomada de decisões, faz-se necessário uma problematização dessa realidade.

Nesse sentido, o principal objetivo dessa pesquisa é analisar a percepção do servidor Técnico Administrativo em Educação (TAE) da UFRB sobre o teletrabalho vivenciado durante o período de pandemia mundial da COVID-19. Para isso, três objetivos específicos foram elaborados, a saber: analisar os sentidos subjetivos, como forma de consciência social construída na atividade laborativa, atribuídos pelos servidores técnico administrativos da UFRB a seu respectivo trabalho durante a pandemia do novo coronavírus; identificar os possíveis impactos do trabalho remoto na motivação

e na saúde mental dos servidores técnico-administrativos do Centro, com ênfase nas representações que tais servidores fazem de sua qualidade de vida durante o momento da pandemia; analisar as expectativas futuras de retorno ao trabalho presencial, percebidas em termos de suas relações e condições laborais, alimentadas pelos servidores técnico-administrativos pesquisados.

As hipóteses delineadas para essa análise entendem que: o medo e as incertezas desse período de pandemia podem aumentar o estresse, deixando o servidor deprimido e desmotivado; a mobilização sindical entre servidores técnico-administrativos, quando estão trabalhando presencialmente, faz do ambiente organizacional e das condições de trabalho na UFRB um local que fortalece a classe trabalhadora⁴; A adoção do regime de teletrabalho pode contribuir para o excesso da jornada de trabalho.

Desse modo, a partir dos objetivos delineados na pesquisa, no primeiro capítulo, à luz de uma abordagem crítica e reflexiva acerca da precarização do trabalho decorrente do trabalho remoto, o presente estudo traz um aprofundamento sobre o conceito de teletrabalho, suas origens, especificidades e a inserção dessa modalidade de trabalho na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). No segundo capítulo, a dissertação traz uma reflexão acerca do cenário de crise e a desigualdade social maximizada pela implementação da agenda neoliberal e as consequências disso para o mercado de trabalho na contemporaneidade, considerando o contexto social de grave crise do desemprego e desmantelamento dos direitos trabalhistas.

No terceiro capítulo, a dissertação faz um estudo sobre a motivação e saúde mental do trabalhador dado o contexto social de pandemia e crise do capital, levando em consideração as expectativas futuras sobre o trabalho presencial e a dinâmica das novas relações de trabalho. Ao final, a dissertação traz a apresentação e análise dos resultados das entrevistas, refletindo sobre a consciência de classe do teletrabalhador e as possíveis consequências do trabalho remoto após o período da pandemia.

⁴Entende-se a classe trabalhadora como as pessoas que sobrevivem vendendo a sua força de trabalho. Ou seja, não são donas dos meios de produção. Homens e mulheres desprovidos de meios de produção e que são obrigados a vender sua força de trabalho em troca de salário (ANTUNES, 2018).

2 Capítulo I – Do labor presencial ao teletrabalho: uma análise sobre o trabalho remoto e as suas implicações na sociedade

Para facilitar o entendimento, antes de aprofundar sobre o tema, faz-se necessária uma abordagem inicial sobre o conceito de teletrabalho, as suas origens e as implicações dessa modalidade de trabalho na sociedade, propondo uma reflexão crítica acerca dessa modalidade de trabalho que não é nova, mas foi amplamente disseminada durante o período de pandemia da Covid-19.

2.1 Contexto histórico e origens

Conforme Nunes (2020, p. 17) “[...] o homem, o tempo e o trabalho são indissociáveis”. Ao caminhar pela história do homem e o seu trabalho, segundo Kulgemas (1996, p. 18), nota-se que a Revolução Industrial foi um dos marcos que sedimentou o trabalho em grande escala. Nesse período, houve mudanças profundas na relação do trabalho, à medida que a produção passou a ser feita em larga escala, baseada na relação de exploração entre empregador e empregado. A sociedade industrial convivia com alta morbidade e mortalidade, além de uma longevidade extremamente reduzida. A batalha pela saúde era a própria luta pela sobrevivência (DEJOURS, 1998).

Nessa época, os trabalhadores eram submetidos a jornadas exaustivas para garantir a própria subsistência. O trabalho era realizado sem descanso, em condições precárias de higiene e os salários inviabilizavam qualquer possibilidade de escapar da vida extremamente miserável. Conforme Zola (2007), os trabalhadores eram considerados animais de carga e o labor era realizado em ambientes inóspitos. Na imagem literária de Lewis abaixo, ilustra-se um pouco dessa exploração do trabalho nesse período que utiliza inclusive o trabalho infantil.

Figura 1: Imagem local de trabalho na I Revolução Industrial



Fonte: Lewis Hine. Some of Young knitters. Londres, 1910.

Nesse sentido, levando em consideração a realidade cruel dos trabalhadores, a limitação da jornada de trabalho, ao menos, tornou-se uma preocupação para alguns estudiosos do assunto. De acordo com Marx (2013) deveria existir um limite máximo, duplamente determinado: um pela força física de trabalho e outro por limites morais que deveria existir na sociedade. Entretanto, o capitalista fazia valer seus direitos com base nos seus interesses de exploração, capaz de proporcionar massas cada vez maiores de mais-valor. Em vista disso, o empregador tentava prolongar ao máximo a jornada de trabalho e “[...] transformar, onde for possível, uma jornada de trabalho em duas” (MARX, 2013, p. 394).

Além disso, para maximizar essa exploração, conforme Marx (2013), o burguês explorava o trabalhador tanto economicamente quanto ideologicamente, através de ideologias que prendem o proletário no sistema desigual, baseado na propriedade privada. Ou seja, Marx percebeu há séculos que o burguês, para manter o controle do meio de produção e o capitalismo vigente, precisava mudar a forma de pensar do trabalhador, dissimulando a exploração, a perversidade e a desigualdade provocadas pelo sistema capitalista. A ideologia de dominação burguesa é um mecanismo utilizado para ocultar as contradições sociais (CASULO e ALVES, 2018).

Desse modo, o indivíduo não se reconhece no produto do seu trabalho e afirma-se socialmente como consumidor (MARX, 2013). Em vista disso, é essencial perceber que a alienação do trabalhador é o que viabiliza essa estrutura de superexploração do capital sobre o trabalho. Nesse sistema de exploração do trabalhador, portanto, “os indivíduos são obrigados a apropriarem-se da totalidade das forças produtivas existentes, não apenas para conseguirem manifestar o seu eu, mas, sobretudo para assegurar a sua existência” (Marx, 1976, p.92). Enxergar essa alienação, portanto, é central para compreender a crítica marxista ao sistema econômico capitalista.

Fato é que o trabalhador era extremamente explorado (e continua sendo) pelo sistema capitalista e não existia nenhum tipo de direito social ou trabalhista nessa época, apenas o capitalismo na sua forma mais primitiva de exploração. Mais adiante, a forma de exploração contemporânea e apropriação do trabalho será mais detalhada à medida que a pesquisa discorre sobre a forma de exploração e acumulação de riqueza da sociedade capitalista atual, sobretudo a partir das ideias do neoliberalismo e as dinâmicas sociais de trabalho na contemporaneidade.

Em relação à origem, a ideia de teletrabalho aparece em diversas obras e artigos acadêmicos, sendo atribuída à utilização do telégrafo elétrico por J. Edgar Thompson, usado para gerenciar atividades remotas na Estrada de Ferro Penn, como um dos marcos da utilização da comunicação remota no ambiente organizacional (KULGEMAS, 1996, p. 17). Nesse caso, ainda no século XIX, do escritório central era possível controlar e solicitar os trabalhos realizados ao longo da estrada de ferro, por meio do envio de mensagens.

Considerando o exposto, é inegável perceber que a vontade e a necessidade de se comunicar remotamente não são novidades. Fincato (2017, p. 368) menciona que, nos anos 335 a.C com Enéias e 150 a.C com Políbio, a comunicação remota era realizada por tochas através de sinais de fumaça. Nesse sentido, as significativas contribuições científicas e o desenvolvimento tecnológico contribuíram para a transformação da telecomunicação e da sociedade. À medida que a tecnologia evolui e se reinventa de maneira recorrente, isso fica ainda mais evidente. Nesse aspecto, surge a necessidade de se explorar as implicações acerca do trabalho realizado de forma remota.

Em primeiro lugar, nota-se que as relações de trabalho ganharam uma nova dimensão a partir da necessidade de redefinição de tempo e espaço (HARVEY, 1996). O teletrabalho, para Nilles (1997, p. 31), considerado por alguns estudiosos do assunto como o pioneiro na utilização desse termo, é a modalidade inserida no contexto das novas formas de organização e relações do trabalho que “[...] facilita a realização das atividades laborais fora do ambiente comum empresarial por meio do uso das tecnologias digitais da informação e comunicação”. Ou seja, trata-se de uma atividade laboral realizada à distância (trabalho remoto), inclusive em casa (*home office*), utilizando computadores e dispositivos de comunicação móveis, como telefones, celulares e aplicativos. O protagonismo do físico Nilles também surgiu com a ideia de não ir ao trabalho, já que a tecnologia poderia proporcionar a execução da mesma tarefa, parte do tempo, em domicílio ou local próximo.

Em segundo lugar, a palavra teletrabalho, em sua etimologia, é formada pelo prefixo *tele*, do grego, que significa longe de, à distância e pelo substantivo trabalho, de origem latina, *tripalium*, conhecido como um instrumento formado por três estacas de madeira afiadas, utilizado para torturar animais e escravos. Contudo, no século XIV, o trabalho abandona o significado de sentir dor ou sofrer para assumir o caráter de atividade

humana conduzida para um determinado fim. A experiência do trabalho dá significado à vida humana (VASQUEZ, 2007).

Assim, sem se perder de vista as possibilidades de modificação do trabalho em razão do desenvolvimento tecnológico, nota-se que as formas de conexão do teletrabalhador com o seu empregador e com as ferramentas de trabalho remoto permitem o nascimento de diversos conceitos acerca desse tema. Hoffmann (2014, p. 89) enfatiza que conceituar o teletrabalho é uma tarefa árdua, pois existem diversas definições, não sendo nenhuma capaz de “[...] desvelar, de modo unívoco e completo, a essência deste instituto”. Isso se daria, segundo o autor, em razão da velocidade do avanço tecnológico e da formação de conceitos que já nasceriam, de certo modo, ultrapassados.

Percebe-se, portanto, que a definição de teletrabalho não é unívoca: encontra-se nos estudos, tanto nacional como internacional, a utilização de diferentes termos para se referir à mesma coisa e de um mesmo termo para aludir a diferentes especificidades (SAKUDA, 2001). Também se encontra com frequência o termo *Home Office*⁵.

Nesse sentido, vários autores refletem sobre esse tema. Para Fincato (2006, p. 14), o teletrabalho é fruto do “[...] avanço das tecnologias de informação e comunicação conjugado aos movimentos globalizatórios e integracionistas”. Isso ficou mais evidente quando o trabalho remoto foi disseminado durante o período da pandemia do Covid-19. Nesse contexto, entretanto, diversas empresas perceberam que era possível manter as suas atividades, de forma lucrativa e produtiva, à custa da exploração do empregado, utilizando o trabalho remoto.

Para Masi, o teletrabalho é:

Um trabalho realizado longe dos escritórios empresariais e dos colegas de trabalho, com comunicação independente com a sede central do trabalho e com outras sedes, através de um uso intensivo das tecnologias da comunicação e da informação, mas que não são, necessariamente, sempre de natureza informática (MASI, 2012, p. 155).

Percebe-se um conceito mais abrangente proposto pelo autor ao utilizar termos mais genéricos como tecnologia da informação e comunicação, porquanto se observa que nem todo trabalho à distância significa teletrabalho. Para Nunes (2020, p. 44), por

⁵ Diz respeito a uma categoria específica dentro do contexto maior do teletrabalho, que trata da peculiaridade de ser realizado na casa do trabalhador.

exemplo, esse é o caso do trabalho em domicílio que nem sempre pode ser incluído no conceito por ausência de elementos inerentes à relação de teletrabalho, como o uso de tecnologia. Contudo, há autores como Estrada (2014, p. 22) que o entendem como já superado, pois não seria necessário o uso de tecnologias, sendo possível o teletrabalho por meios mais rudimentares.

Por outro lado, o trabalho remoto:

É aquele realizado com ou sem subordinação através do uso de antigas e novas formas de telecomunicação em virtude de uma relação de trabalho, permitindo a sua execução à distância, prescindindo da presença física do trabalhador em lugar específico de trabalho (ESTRADA, 2014, p. 15).

Já Martino e Wirth (1999) argumentam que o teletrabalho, bem como os seus sinônimos – telecommutação, trabalho remoto, trabalho à distância – envolvem uma variedade de situações, mas o trabalho eletrônico em casa é a forma mais difundida e praticada, com o trabalhador em sua própria residência, usando novas tecnologias de informação e comunicação.

Nesse cenário, é pertinente destacar o conceito de Barros (2013, p. 258) de que o teletrabalho é aquele realizado no “domicílio do trabalhador, fora do estabelecimento patronal em centros satélites, contudo mantendo o contato com o empregador”. A autora ainda afirma ser este um exemplo de trabalho executado pelo indivíduo que possui média ou alta qualificação, com utilização da informática ou da telecomunicação.

Todavia, atualmente, é possível captar teletrabalhadores de áreas distintas, uma vez que a difusão desse tipo de trabalho está atingindo um número cada vez maior de trabalhadores e profissões através de aplicativos acessíveis e fáceis de serem utilizados. Isso implica a precarização do trabalho cujo serviço pode ser feito por trabalhadores menos qualificados, com salários cada vez menores. Nesse contexto de precarização do trabalho, cresce o número de pessoas desempregadas ou na informalidade. Em novembro de 2021, segundo levantamento da consultoria iDados, com base nos microdados da Pesquisa Nacional por amostras de domicílios (PNAD), a massa de trabalhadores que estão à margem da formalidade subiu para cerca de 48,7% da população ocupada (GOMBATA, 2021).

Considerando esse cenário, é possível perceber que, a despeito das diversas teorias sobre o conceito de teletrabalho, alguns pontos são essenciais para se caracterizar o

trabalho remoto, como os elementos relacionados ao trabalho realizado, na maior parte, fora da sede e o uso da tecnologia para se comunicar com a empresa. Desse modo, ante as tecnologias atualmente utilizadas, pode-se dizer que o teletrabalho é aquele realizado pelo trabalhador, em caráter autônomo ou subordinado, através da utilização da tecnologia de informação e comunicação que permita o contato entre empresa e empregado para a realização das tarefas profissionais (NUNES, 2020).

Por ora, esses conceitos abarcaria várias modalidades de teletrabalho, levando em consideração que não apenas a *internet*, mas qualquer meio de comunicação, como o telefone, pode aproximar os atores sociais dessa engrenagem que é o trabalho remoto. Contudo, importa destacar que o conceito sobre o teletrabalho está em constante mutação, pois acompanha, em velocidade e aperfeiçoamento, as inovações tecnológicas que surgem ao longo do tempo e das novas modalidades que possam surgir.

Por outro lado, importa destacar que essa modalidade de trabalho esconde uma série de exploração e esgarçamento dos direitos trabalhistas. Essa forma de trabalho amplia e aprofunda a precarização do trabalho (CASULO e RODRIGUES, 2018). Nesse sentido, faz-se necessário um estudo mais detalhado e crítico acerca da exploração do trabalho realizado remotamente. É necessário, portanto, problematizar sobre essa modalidade de trabalho sob o escrutínio da crítica ao sistema neoliberal cujo objetivo é explorar o trabalhador, utilizando o eufemismo da flexibilização e autonomia do trabalho.

2.2 Mais exploração, menos direitos: a flexibilidade como alternativa para o acúmulo de capital

Antes de mais nada, é importante ressaltar que existem realidades díspares em relação ao trabalho realizado durante a pandemia. Primeiro porque, além do cenário de penúria em relação ao desemprego, há desigualdade no acesso ao teletrabalho. Apenas 4,4% das pessoas com ensino médio completo ou superior incompleto trabalharam à distância durante a crise sanitária (PNAD, 2020). Segundo que, entre as pessoas que estão nessa modalidade de trabalho, existem diferenças relacionadas ao gênero e ao contexto familiar.

A mulher, cujo trabalho profissional acumula-se ao ter que cuidar dos filhos e da casa, vive uma realidade ainda mais difícil para desempenhar o trabalho remoto. Entre outras consequências, muitas mulheres acumulam, sozinhas, a função de provedora e mantenedora do lar (LAVINAS, 1996). Além disso, de acordo com o IBGE (2019), entre

as pessoas empregadas, as mulheres dedicam 18,5 horas aos trabalhos domésticos enquanto os homens, na mesma situação, dedicam até 10,3 horas por semana. Essa situação implica acúmulo desproporcional de responsabilidades entre homens e mulheres (FERREIRA e RODRIGUES, 2021).

Tem método o fato dos dados estatísticos revelarem que a crise atinge prioritariamente os negros, os mais pobres e as mulheres (DELGADO e ROCHA, 2020). Nesse sentido, ainda em relação a essa desigualdade, o trabalho remoto poderia induzir mais uma forma de segregação do trabalho na medida em que o patrão contrataria apenas o indivíduo que possuísse um local adequado para trabalhar, além de um computador mais equipado. [...] “A população trabalhadora excedente é um produto necessário da acumulação ou do desenvolvimento da riqueza com base capitalista” (MARX, 2013, p. 707). Nesse contexto, é essencial desvelar essa realidade sob a ótica do capital⁶, elucidando a forma como a flexibilidade das horas de trabalho implica retrocessos nefastos aos assalariados.

Sob a égide das novas formas de gestão por resultados, metas, produtividade, temos criado um mundo do trabalho quase desumano e insuportável, não somente para aqueles que usualmente eram os alvos, os operários, mas também categorias muito valorizadas socialmente (IHU, 2017, online).

O cenário, portanto, traduz um trabalho desprotegido e vulnerável. Em vista disso, Rosso (2017) propõe uma reflexão interessante aos trabalhadores ao afirmar que a flexibilidade e as novas formas de trabalho à distância colocam em evidência uma das grandes contradições da contemporaneidade: a invasão dos tempos de não trabalho pelos tempos de trabalho. Esse, na verdade, é o principal interesse do capital ao oferecer a possibilidade do teletrabalho aos seus funcionários, além do interesse em ampliar o lucro, reduzir custos, eliminar os direitos trabalhistas e aumentar a exploração do trabalho. No regime de trabalho remoto, portanto, ocorre a capitalização do tempo de descanso do trabalhador.

⁶ Conceitua-se capital como um sinônimo de poder que consiste em ativos econômicos, culturais ou sociais (BOURDIEU, 1986). Nesta pesquisa, portanto, quando se fala em capital, entende-se como os donos dos meios de produção cuja finalidade é concentrar riqueza, além de explorar e alienar o trabalhador.

Assim, as pessoas ficam sempre disponíveis, trabalhando em qualquer tempo e em qualquer lugar. Conforme Oliveira et. al (2020), essa alta disponibilidade prejudica a saúde do trabalhador e implica a violação da necessidade de desconexão do trabalhador, deixando as pessoas vulneráveis a excessos de cobrança. Nesse sentido, o empregado que antes realizava o seu trabalho na empresa e tentava descansar em casa, hoje tem dificuldade em separar o indivíduo profissional da sua vida particular, pois parece que está sempre trabalhando.

Como fato, o trabalho distribui-se em horários de tempo integral, em horários excessivos, em horários insuficientes, sendo a repartição do tempo laboral um elemento da maior relevância para o controle capitalista da organização do trabalho (ROSSO, 2017, p. 108).

Se antes o trabalho era realizado num determinado período durante o dia, o teletrabalho pode causar uma confusão entre o horário de trabalho e lazer. Delimitar o tempo de trabalho, portanto, é fundamental para evitar a superexposição do empregado no regime de teletrabalho. Por outro lado, contudo, a flexibilização das horas de trabalho e o enfraquecimento dos sindicatos fazem parte da estratégia de atuação do regime neoliberal (ROSSO, 2017).

Ainda de acordo com Rosso (2017), a flexibilidade trabalhista pode ser entendida como uma estratégia de confirmação, reforço e ampliação de desigualdades, aumentando ainda mais o fosso entre os trabalhadores e os direitos trabalhistas. Esse processo de flexibilização, cuja finalidade é ampliar acumulação de capital e enfraquecer a classe trabalhadora, aliena o profissional e o deixa refém do sistema neoliberal. A flexibilidade e a desregulamentação do trabalho, defendida pelos empresários, traz um componente altamente negativo para o trabalhador, a dilapidação dos direitos trabalhistas (ROSSO, 2017).

Nesse aspecto, o incentivo ao trabalho autônomo e flexível trouxe na verdade um componente altamente negativo para os trabalhadores, mas que é muito almejado pelo mundo dos negócios, a desconstrução dos direitos.

A flexibilidade de horas levou à incorporação ao território do trabalho de horários à noite, em fins de semana, dias feriados e outras possibilidades, ficando assim aberto o caminho para quaisquer horários existentes durante os 365 dias do ano serem convertidos em possíveis horários de trabalho (ROSSO, 2017, p. 113).

Ou seja, o processo de flexibilização das horas de trabalho carrega consequências negativas ao empregado como a ocupação do tempo que antes não era usado para o trabalho. A flexibilização do trabalho implica mais vulnerabilidade social (GODINHO, 2010). Nessa seara, nota-se que a duração da jornada de trabalho tem dois aspectos relevantes. Um dado pela resistência humana ao trabalho e outro em decorrência das vitórias sindicais fruto das lutas e negociações entre o patrão e empregado (ROSSO, 2017). Entretanto, considerando as inovações tecnológicas que permitem a elevação da produção e crescente intensidade laboral, a carga horária dos empregados acaba sendo penosamente alongada.

Para Marx (2013, p. 304) “[...] a soma do trabalho necessário e do mais-trabalho, isto é, dos períodos em que o trabalhador produz o valor de reposição de sua força de trabalho e o mais-valor, constitui a grandeza absoluta de seu tempo de trabalho”. Assim, o que diferencia a sociedade escravocrata da capitalista é a forma pela qual a mais-valia é extraída (MARX, 2013).

Considerando esses elementos, nota-se que o capital, ao estimular a implantação do teletrabalho, consegue a exploração da mais valia relativa, cuja inovação tecnológica implica mais produtividade e maior mobilidade na execução das tarefas. Entretanto, essa forma de trabalho, disfarçadamente, também explora a mais valia absoluta a medida que as pessoas trabalham mais tempo em casa, sem se desconectar do trabalho. “Apropriar-se do trabalho 24 horas por dia é, assim, o impulso imanente da produção capitalista” (MARX, 2013, p. 329).

Por outro lado, “[...] a distribuição flexível, até mais do que a rígida, exerce um efeito de fetiche, no qual o trabalho não parece estar presente” (ROSSO, 2017, p. 120). Fato é que o teletrabalho se mostra perigoso para o trabalhador, pois implica a “[...] intensificação da exploração do trabalho e o aumento da quantidade de horas trabalhadas, sem controle ou contrapartida” (DURÃES, BRIDI e DUTRA, 2020, p. 18).

Essa, portanto, é a nova alternativa de extorsão do capital sobre o assalariado que, de maneira dissimulada e altamente danosa, explora o trabalhador, privando-o dos momentos de lazer que são substituídos por um trabalho inesgotável.

2.3 O trabalho sem fim e a necessidade de resistir aos avanços do capital sobre o trabalhador

Vimos que a flexibilização do trabalho é na verdade uma alternativa do capital para expandir a precarização do trabalho. Desse modo, o cenário evidencia que o capital busca novas formas de ocupação sem a disposição de um período estático de trabalho. De acordo com Rosso (2017), os negócios desejam trabalhadores flexíveis para produzir em tempo contínuo e elevar o nível de intensidade laboral.

O teletrabalho, portanto, contribui para essa nova forma de extorquir o trabalhador. Em vista disso, a flexibilidade, cuja aparência pode parecer ser benéfica ao trabalhador, representa na verdade um ardil para o indivíduo que vende a sua mão de obra, uma vez que essa modalidade de trabalho atende principalmente o interesse do capital (ROSSO, 2017). Sob esse aspecto, é importante refletir criticamente em relação ao teletrabalho, a fim elucidar as novas alternativas de exploração do capital e pensar estratégias de mobilização enquanto classe trabalhadora.

Antunes joga luz sobre esse debate ao evidenciar a triste realidade dos motoristas de aplicativo. Trabalhadores precarizados que utilizam o próprio automóvel (quando não é alugado), arcando com os gastos de manutenção, alimentação e combustível (ANTUNES, 2019). Em outras palavras, através do eufemismo da liberdade e autonomia para trabalhar quando quiser, aumenta-se as formas de explorar o trabalhador cujo labor é realizado sem vínculo trabalhista, à margem dos direitos trabalhista e previdenciário.

Nesse aspecto, considerando essa realidade de trabalho sem fim:

O capital potencializa as desigualdades a fim de criar um ambiente de competição e concorrência entre as classes subalternas, em que o único vencedor é o próprio capital, cuja apropriação do mais-valor se eleva (PAIVA, A. BRUM, A, 2019, p. 3).

Desse modo, sob a retórica do emprego flexível e sem chefe, escondem-se a acumulação excessiva de capital, a erosão dos direitos trabalhistas e o elevado grau de miserabilidade social. Nesse sentido, há uma reorganização da forma de trabalhar e dos seus horários, atendendo as necessidades do capital em detrimento da saúde dos trabalhadores (ROSSO, 2017).

Em vista disso, nota-se que a flexibilidade exige uma disponibilidade permanente e a tecnologia implica a escravização do homem ao trabalho (SOLTO MAIOR, 2003). Ou seja, qualquer tempo pode virar tempo de trabalho e qualquer momento é hora de

trabalhar para enriquecer os patrões que não repassam a alta lucratividade aos seus empregados. Segundo Antunes (2019), a precarização do trabalho ampliada pelos recursos digitais se reflete na escravidão moderna da era digital. O que antes era chamado de trabalhador autônomo passou a ser chamado pelo capital de empreendedor⁷. Esse eufemismo, entretanto, esconde a aniquilação do direito trabalhista e a exploração do trabalhador.

Por outro lado, como forma de resistência, antes de mais nada, é necessário que o trabalhador enxergue além das possíveis vantagens que teoricamente o trabalho em horário flexível pode trazer e pense coletivamente enquanto classe trabalhadora que pode perder direitos trabalhistas e assumir despesas que antes não existiam. Portanto, é essencial refletir criticamente sobre a precarização do trabalho e a invasão do capital sobre o tempo de descanso e lazer dos assalariados. Se a classe trabalhadora se conscientizasse do seu poder, a realidade seria bem mais interessante e menos desigual (LAFARGUE, 2016).

Conforme Solto Maior (2003, p. 01): “[...] O trabalho dignifica o homem, mas sob outro ângulo, é o trabalho que retira esta dignidade do homem, impondo-lhe limites enquanto pessoa na medida em que avança sobre a sua intimidade e a sua vida privada”. Fato é que vivemos num período de grande ofensiva burguesa sobre a classe trabalhadora. Nesse contexto, é preciso analisar de forma crítica a dinâmica de relação trabalho e descanso que está sendo subvertida pelo capital.

Na atual conjuntura, os trabalhadores não se veem como parte de uma classe precarizada e sem garantias trabalhistas (STANDING, 2013). Sob a ótica neoliberal e o fetiche do empreendedorismo, implodem-se o emprego formal e a proteção social, dificultando as ações coletivas e a solidariedade da classe trabalhadora (DRUCK, 2019). Desse modo, sob a nefasta influência do neoliberalismo, os trabalhadores não conseguem se articular ao ponto de propor greves com alta adesão porque os sindicatos estão enfraquecidos e com baixa capacidade de mobilização.

⁷ Empreendedorismo é o processo de criação de novos negócios ou inovações nas empresas já existentes (MOREIRA, 2017). A palavra, portanto, não se aplica às pessoas que são exploradas via aplicativo de entrega. Como forma de resistência e consciência de classe, deve-se perceber esse falso discurso que serve apenas para ocultar o aviltamento do trabalho.

A classe trabalhadora está atravessada por uma profunda precarização (DRUCK, 2019). Neste momento, portanto, é necessário deixar de lado bandeiras setoriais e interesses individuais para fortalecer coletivamente a classe trabalhadora frente ao aviltamento do trabalho (OLIVEIRA, 2020). A precarização do trabalho pode ser reduzida através da “[...] capacidade de resistência, organização e confrontação da classe trabalhadora” (ANTUNES, 2019, p. 12). Assim, como uma alternativa de mobilização e conscientização entre os trabalhadores, é necessário uma articulação bem planejada, pensando alternativas de mobilização.

Para Lima e Oliveira (2016), deve-se fazer uma reflexão crítica do que os autores chamam de pós-trabalho e, desse modo, considerar as subjetividades e necessidades da classe trabalhadora, a fim de evitar uma exploração ainda maior das pessoas no mercado de trabalho. Considerando a modalidade de trabalho remoto, uma grande greve digital, cujo impacto pode ser altamente nocivo ao capital, pode ser uma nova alternativa de resistência para a classe trabalhadora. Considerando o cenário de grave desproteção social e trabalhista, a paralisação entre os entregadores por aplicativo, ocorrida em julho de 2020, nas principais capitais do país, traduz-se como um sinal de resistência que deve ser utilizada como uma forma de resistência entre os trabalhadores (SANTANA, 2020).

Por outro lado, os trabalhadores serão derrotados se não forem capazes de se conectar de uma forma orgânica e solidária (ANTUNES, 2019). Nessa seara, os servidores públicos da educação, sobretudo os profissionais das universidades, precisam compreender as alternativas de exploração do capital sobre o trabalhador para se mobilizar e propor formas de resistência. A universidade contempla profissionais de diversas áreas, com trabalhadores muitas vezes conscientes da exploração que o capital impõe aos assalariados. É necessário, portanto, mobilizar os trabalhadores, a fim de aumentar a capilaridade dos movimentos sindicais e fortalecer a classe trabalhadora.

Desse modo, como forma de resistência ao sistema neoliberal, é necessário que o trabalhador faça uma reflexão sobre o seu trabalho e as várias formas de exploração que existem para concentrar renda e limitar a atuação organizada das entidades sindicais. Nesse contexto, Freire (1987) explica que deve existir um diálogo crítico e libertador cujo objetivo é evidenciar a opressão que a maioria das pessoas sofrem, permitindo que os trabalhadores lutem por melhores condições de trabalho com empatia e constantes trocas de conhecimento. Essa forma de resistência, portanto, precisa se reverberar na formação de trabalhadores críticos e mobilizados, construindo assim um ambiente de trabalho com

peessoas que pensam criticamente e coletivamente sobre a realidade em que estão inseridas.

2.4 O limbo trabalhista: o teletrabalho e a configuração neoliberal dos novos empregos

Vimos que o teletrabalho implica uma série de precarizações ao trabalhador e que o capital, a todo momento, busca novas alternativas de exploração dos trabalhadores cujo objetivo é lucrar à custa da precarização do trabalho. Por outro lado, em que pese possa existir algum benefício ao trabalhador durante o teletrabalho, é necessário enxergar as nuances dessa modalidade de trabalho sob um olhar crítico, à luz de uma análise contra-hegemônica, pois, no capitalismo, a mais-valia não tem fim (LUSTOZA, 2009). Assim, deve-se analisar atentamente as alternativas de explorar o trabalhador vestidos de possíveis benefícios. Desse modo, podemos problematizar essa realidade em dois aspectos.

Em primeiro lugar, em relação ao empregador, além do grave aviltamento das relações trabalhistas que o teletrabalho proporciona, há grandes vantagens de caráter econômico. Um dos primeiros aparatos que se ausenta é o local de trabalho e o custo relacionado aos gastos com aluguel, sistema de informação, energia, entre outros (NUNES, 2020). Em consequência disso, as despesas com a construção de um prédio ou a compra de um imóvel, gastos com móveis, aparelhos eletrônicos, *internet* e energia são substancialmente reduzidas ou zeradas.

Em verdade, a partir do momento em que a empresa decide implantar o teletrabalho, a anterior estrutura necessária durante o trabalho presencial deixa de ser usada, ou pelo menos os custos são reduzidos drasticamente pelo fato de ser prescindível uma sede física para alocar todos os empregados. Ocorre a redução dos custos com as despesas inerente ao aluguel e manutenção das instalações (MELO, 2020). Nesse cenário, não se pode desconsiderar que a ausência de despesas com aluguel ou construção de uma sede, no mínimo, já contribuem para uma considerável economia por parte do empregador.

Considerando essa realidade, entretanto, é nítido que essas vantagens vão de encontro aos interesses dos empregados que, por exemplo, não podem mais se ausentar do trabalho, já que o trabalho *online* permite justamente o que os donos das empresas querem: explorar ainda mais os seus funcionários, a fim de expandir sua lucratividade a qualquer custo.

Em segundo lugar, o que parece ser um benefício implica muitas vezes retrocessos ao trabalhador. Nunes (2020, p. 63) afirma que é possível perceber que o tempo despendido pelo deslocamento ao trabalho, quando suprimido pelo teletrabalho, oferece duas vantagens: “[...] a diminuição do congestionamento e maior tempo de convívio familiar”.

Sem dúvida, o teletrabalho pode reduzir o nível de poluição das cidades na medida em que diminui o fluxo de veículos nas ruas. Entretanto, em relação ao convívio familiar, o trabalho remoto pode acarretar um grande obstáculo para o profissional que precisa gerenciar um aumento da exposição ao trabalho com o tempo necessário para cuidar da casa e da família, além do momento de descanso. Considerando o aumento vertiginoso da virtualidade, é preciso preservar as relações sociais (SOLTO MAIOR, 2019). Nesse sentido, o teletrabalho pode deixar o trabalhador ainda mais atarefado e tão envolvido nas tarefas profissionais que, mesmo estando em casa e podendo teoricamente ter mais tempo para aproveitar com a família, acaba deixando os familiares em segundo ou terceiro plano em função da elevada demanda por resultados.

O trabalhador, portanto, é vítima da jornada de trabalho excessiva, cuja utilização da tecnologia implica um trabalho perene (SOLTO MAIOR, 2003). Ou seja, apesar de ocorrer de fato a diminuição do trânsito e da poluição, o maior convívio familiar é relativo, considerando, sobretudo, a realidade de exploração do trabalhador que ficou sobrecarregado ao realizar as atividades profissionais dentro da sua residência, conectados 24 horas por dia.

Nesse contexto, Nunes (2020, p. 71) afirma que não se pode abandonar as hipóteses em que o trabalhador tenha que respeitar um horário fixo de começo e fim da jornada, “[...] o conectar e desconectar no horário certo, para não comprometer nem a sua atividade laboral, nem o convívio com a família”. Contudo, esse respeito ao horário de trabalho é uma falácia. É preciso considerar a triste realidade da maioria dos profissionais cuja pressão excessiva por produtividade e resultado implica o esgotamento mental do trabalhador. Dessa realidade resultam problemas relacionados à saúde mental e ao assédio moral nas empresas (SELIGMANN, 2011).

Nesse cenário, ocorre a exploração exacerbada do trabalhador que se reflete no elevado nível de estresse e ansiedade das pessoas envolvidas no ambiente familiar de teletrabalho. Nesse sentido, para a maioria dos trabalhadores o fato de estar em *home*

office não implica a melhora da qualidade de vida. Em vista disso, considerando a realidade da dupla ou tripla jornada realizada no mesmo ambiente entre as tarefas domésticas e profissionais, aumenta-se a quantidade de atribuições que o trabalhador precisa administrar dentro de casa.

De outro lado, Pedreira (2020) afirma que o teletrabalho possibilita o emprego a pessoas com baixa mobilidade. Essas pessoas, contudo, também precisam do contato social. É necessário, portanto, uma acessibilidade adequada a essas pessoas dentro das empresas que contemple um convívio social com mais diversidade dentro das organizações. Por outro lado, Gil (2015) afirma que o teletrabalho reduz os acidentes de trabalho. Não obstante, em relação à diminuição do acidente de trabalho, nota-se que é uma vantagem específica do empregador, pois as pessoas que trabalham em casa, na maior parte das vezes, não dispõem de um local adequado de trabalho e, portanto, ficam expostas aos riscos inerentes ao ambiente doméstico.

Desse modo, é importante analisar essa realidade com um olhar crítico, considerando questões mais específicas sobre a alienação e apropriação do tempo de trabalho. Nesse sentido, nota-se que o discurso mobilizado pelos empregadores sobre as benesses do teletrabalho não se reflete em vantagens reais para o assalariado. Pelo contrário, além de utilizar a casa e os equipamentos do empregado, amplia-se a exploração a partir de um rígido controle tecnológico do trabalho, ocultando, portanto, a extorsão do tempo de trabalho produzida pelo discurso neoliberal de flexibilização e desregulamentação do trabalho.

Em vista disso, ainda que fosse possível ampliar o tempo de descanso, a lógica capitalista demanda que esse tempo seja utilizado para produzir e manter altas taxas de lucro enquanto a classe trabalhadora se exaure de tanto trabalhar. Nesse contexto,

Há perda de gozo na medida que o trabalhador passa boa parte de seu dia trabalhando e tem sua existência roubada, sacrificando preciosas horas de sua vida de mortal ao senhor capitalista. E o que há de mais espantoso no capitalismo é a maneira como essa espoliação do gozo é encoberta, tudo se passando como se o trabalhador recebesse pela sua jornada o preço justo (LUSTOZA, 2009, p. 5).

Considerando essa realidade cruel de exploração do trabalhador, infere-se que o teletrabalho proporciona novas ferramentas de extorsão. Isso ocorre em função do roubo do tempo de descanso pelo capital na medida em que o trabalhador passa a trabalhar em casa e não tem limite de horário, trabalhando mais e em qualquer momento.

2.5 A ampliação da exploração e o aviltamento do trabalho

Esse processo de aviltamento dos direitos trabalhistas ocorre há muito tempo. Sempre com o objetivo de aumentar o lucro em detrimento dos direitos trabalhistas, o capital está em constante transformação. Nesse aspecto, é necessário perceber, sob olhar crítico e resistente da classe trabalhadora, de que maneira o capital se articula para implementar uma série de retrocessos ao trabalhador. Para Godinho (2010, p. 69), “[...] a terceirização é a principal estratégia de aprofundamento da precarização e flexibilização do trabalho”. Essa modalidade é “[...] o coringa do mercado de trabalho, usado para reduzir custos e explorar o trabalhador” (DURÃES, 2020).

Considerando esse cenário e a atual conjuntura do mercado de trabalho, nota-se que o capital provocou uma série de prejuízos aos trabalhadores, cuja consequência negativa se reflete no intenso processo de precarização do trabalho e aumento da informalidade (ARAÚJO, 2013). Nesse sentido, além do processo de terceirização, os últimos anos (2017 a 2021) foram marcados pelo avanço agressivo do capital sobre os direitos trabalhistas, vejamos:

O Estado brasileiro, sob uma perspectiva de classe e para satisfazer interesses reprodutivos do capital, vem implementando, especialmente nos últimos anos, medidas de austeridade, ajuste fiscal e privatizações que caminham na contramão dos direitos sociais previstos e promulgados na Constituição Federal de 1988 (GHIRALDELLI, 2019, p. 2).

Esse, portanto, é o cenário dos últimos anos no Brasil. Neste sentido, entre outras alternativas de precarização, considerando também o contexto do teletrabalho, destaco dois aspectos importantes para análise: a contrarreforma trabalhista⁸ e o fenômeno da Pejotização⁹.

Baseada essencialmente no interesse do capital, a lei 13.467/2017, conhecida como a lei da reforma trabalhista, modificou a legislação trabalhista. Isso implicou um desmonte das leis do trabalho (CASULO e ALVES, 2018). Sob a nefasta retórica da desburocratização e flexibilização do direito do trabalho, implementou-se uma grande

⁸De acordo com Ghiraldelli (2019), adota-se a expressão contrarreforma trabalhistas devido ao entendimento de que as alterações promovidas pela lei 13.467/17 são deletérias para o trabalhador e implica o aviltamento do trabalho, além de retrocessos relacionados aos direitos de cidadania conquistados historicamente.

⁹Relação de trabalho cuja finalidade é descaracterizar a relação de emprego sob o manto da prestação de serviço por pessoa jurídica, afastando o vínculo formal de emprego (SILVA E RAVNJAK, 2020).

reforma na CLT, cujo objetivo principal foi reduzir os custos intensificando a precarização das relações de trabalho. Reflexos deletérios dessa lei para o trabalhador refletem-se no “[...] barateamento da força de trabalho, precarização, terceirização e redução de direitos” (GHIRALDELLI, 2019, p. 3).

Para atender interesses do empresariado e ampliar a valorização do capital sobre o trabalhador, formulou-se uma reforma trabalhista que implica retrocessos em relação aos direitos do trabalho. Nesse cenário, mais importante que analisar as modificações na lei sobre o teletrabalho é perceber o tamanho do declínio que essa lei trouxe para os trabalhadores. Em um contexto político caracterizado pela prevalência do interesse do capital, os direitos sociais ou trabalhistas são restringidos ao passo que ocorrem contrarreformas (DEMIER, 2016).

Sob o falacioso argumento de modernização das relações de trabalho, promulgou-se uma lei que destrói os direitos trabalhistas e a proteção social (GHIRALDELLI, 2019). A contrarreforma trabalhista implicou alguns retrocessos como:

o parcelamento de períodos de férias em até três parcelas; a eliminação de remuneração pelo tempo de deslocamento da residência do/a trabalhador/a até o posto de trabalho/empresa de difícil acesso (horas *in itinere*¹⁰); a prevalência do negociado sobre o legislado; a fragilização do sindicalismo diante da não obrigatoriedade do pagamento da contribuição (imposto) sindical; a limitação do acesso à Justiça do Trabalho; a negociação entre trabalhadora e empregador sobre as pausas para a amamentação; a compensação do banco de horas no período máximo de 6 meses conforme acordo individual; a revogação da obrigatoriedade da presença sindical e/ou de autoridade do Ministério do Trabalho na rescisão de contrato de trabalho vigente há mais de 1 (um) ano; dentre outros elementos que expressam a dilapidação corrosiva e destrutiva dos direitos sociais e do trabalho (GHIRALDELLI, 2019, p. 17).

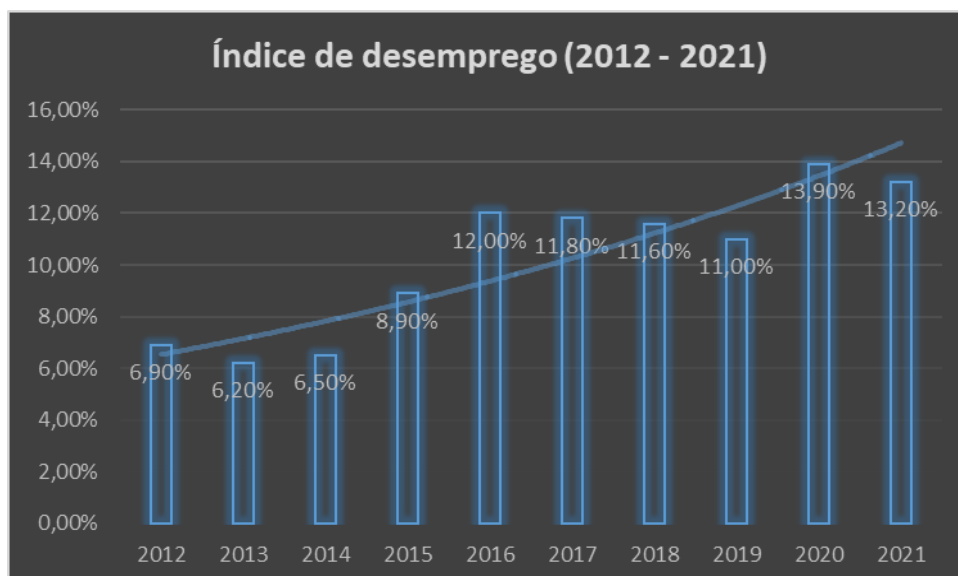
Para além desses retrocessos trabalhistas, a contrarreforma do trabalho inseriu na legislação a possibilidade de redução da multa por demissão do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), que pode ser negociada entre patrão e empregado, além da regulação do trabalho intermitente (GHIRALDELLI, 2017). Em síntese, essas medidas apresentam-se como um paraíso ao empresariado, cujo cenário revela uma realidade de “[...] repressão sobre os trabalhadores e melhores condições para a acumulação capitalista” (BRAZ, 2017, p. 96). Essa situação de aviltamento do trabalho e

¹⁰Tempo de deslocamento até o local de trabalho.

enfraquecimento da classe trabalhadora através das leis, expõe a face restrita e essencialmente burguesa da democracia brasileira (FERNANDES, 2006).

Em vista disso, é necessário compreender o cenário de estrangulamento dos direitos trabalhistas e enxergar as falácias presentes no discurso neoliberal. Dois aspectos ajudam a entender melhor essa situação. Em primeiro lugar, essas mudanças na lei do trabalho, cujo argumento era de que facilitaria a contratação e, por conseguinte, diminuiria o desemprego, não se sustenta visto o elevado número de desemprego do Brasil nos últimos anos. A tabela abaixo mostra o índice de desemprego dos últimos anos. Fica evidente, portanto, que a reforma da legislação trabalhista não reduziu o número de pessoas que estão à margem do mercado de trabalho formal. Pelo contrário, o índice se manteve estável entre os anos de 2016 a 2018. Esses números refletem a real finalidade da aprovação dessa reforma: aumentar o lucro à custa da precarização e do aviltamento das relações trabalhistas.

Gráfico 1 - Índice de desemprego (2012 - 2021)



Fonte: IBGE (2021). Elaboração própria.

Em segundo lugar, a Contrarreforma Trabalhista atinge visceralmente os direitos e a proteção social. Isso implica relações de trabalho precarizadas, corrosão dos direitos, crescimento do desemprego e falta de perspectivas protetivas de ingresso no mercado de trabalho (GHIRALDELLI, 2019).

Considerando o exposto, “[...] o complexo mundo do trabalho no Brasil encontra-se redimensionado, reconfigurado e cada vez mais precarizado” (GHIRALDELLI, 2019,

p. 2). Nesse sentido, em linha com esse cenário de aviltamento do trabalho, a reforma trabalhista também contemplou o regime de trabalho remoto.

Em relação ao regime de trabalho remoto, Nunes (2020) afirma que houve mudanças na legislação trabalhista para contemplar a modalidade de trabalho à distância. Contudo, antes da reforma trabalhista, a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), estabelecia, em seu artigo 6º, que não se distingue o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que esteja caracterizada relação de emprego.

Por outro lado, de acordo com o disposto no Art. 75-C da CLT, incluído pela Lei nº 13.467/2017 (contrarreforma trabalhista), a modalidade de trabalho à distância deverá constar expressamente no contrato, especificando as atividades que serão realizadas: “A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado”.

De acordo com Pino (2014, p. 107) a atualização desse tema na legislação não esgota o tema. Além disso, para Fincato (2017, p. 384), essas alterações na leis trabalhistas são os primeiros movimentos de uma série de atos necessários. Em outras palavras, considerando todas as alterações implementadas nos últimos anos, falta o básico: contemplar os interesses dos trabalhadores em detrimento da exploração que ficou ainda mais escancarada depois da contrarreforma trabalhista.

Nesse contexto, Nunes (2020) afirma que a facilidade tecnológica invade o mundo do trabalho e reforça os mecanismos de afastamento social e de acumulação de capital na economia atual. Na prática, com a nova legislação, o empregador não é obrigado a fornecer os equipamentos básicos de trabalho. Isso enfraquece a posição do trabalhador, pois muitos desempregados não têm um espaço adequado para trabalhar em casa, muito menos recursos financeiros para financiar um espaço que proporcione a realização do *home office*. Muitas vezes, a dificuldade começa com a falta de acesso à internet. O teletrabalho, portanto, torna-se uma forma sofisticada de exploração, por meios virtuais, do trabalho do empregado (MELO, 2020).

Em paralelo a essa realidade, em decorrência da contrarreforma trabalhista, ocorre em larga escala atualmente o processo de Pejotização do trabalho. Uma modalidade de fraude trabalhista em que a Pessoa Física (PF) é contratada como Pessoa Jurídica (PJ),

cujo objetivo é afastar os encargos decorrentes das relações de trabalhistas (SANTOS, D'AMICO e MATSUMOTO, 2019).

Para Couto e Renault (2008), a desigualdade e a necessidade de sobrevivência impõem o aceite de situações precárias de trabalho. Assim, “[...] o empregador condiciona a contratação do empregado à constituição de uma PJ” (SILVA e RAVNJAK, 2020, p. 11). Em vista disso, muitos trabalhadores são instados a trabalhar sem vínculo empregatício e, portanto, sem acesso aos direitos sociais básicos do trabalhador formal.

Em síntese, a formalidade implica

Um custo que, na dialética da relação de emprego, o capital busca reduzir, imponto ao trabalhador a subsunção às condições da precarização, mitigando direitos trabalhistas ou até mesmo os eliminando, lançando o trabalhador a sua própria sorte (SILVA E RAVNJAK, 2020,p. 2).

Essa, portanto, é a finalidade da contração via PJ. Nesse aspecto, para ampliar o lucro e, por conseguinte, a exploração, cultua-se o processo de não responsabilidade sobre o trabalhador. Ou seja, mascara-se a relação típica de emprego formal para aumentar o lucro da empresa enquanto o trabalhador é marginalizado dos direitos trabalhistas, tendo inclusive que arcar com os custos de abertura e manutenção de uma empresa. Nessa seara, o trabalhador vira um precarizado com CNPJ.

Nota-se, portanto, que os direitos trabalhistas estão praticamente em extinção e

Para analisar as complexas dimensões que circundam o “mundo do trabalho” é preciso compreender a relação Estado-sociedade, sobretudo em um período histórico caracterizado pelo recrudescimento de forças conservadoras, reacionárias, antidemocráticas e ultraliberais que direcionam as funções do Estado para o atendimento das necessidades de acumulação capitalista (GHIRALDELLI, 2019, p. 2).

Entre outros aspectos, essa realidade se deve ao avanço da pauta neoliberal principalmente depois do início do governo Temer em 2016. Esse cenário intensificou-se com o (des) governo atual, cujo ministro da economia mantém um *offshore* em paraíso fiscal (COSTA e ABREU, 2021) e, portanto, não se importa com a alta do dólar, desemprego e inflação que devasta a renda dos mais pobres. Considerando esse contexto conturbado para os trabalhadores, Rosso (2017) argumenta que os sindicatos estão diante de um enorme desafio para reconstruir os direitos trabalhistas na era do teletrabalho, flexibilidade e cultura da pejotização.

3 Capítulo II: O vírus da desigualdade: o impacto da pandemia nas relações de trabalho e a crise do modelo econômico neoliberal

Conforme visto no capítulo anterior, a dinâmica do trabalho ganhou novos contornos e, sobretudo, novas alternativas de precarização das relações de trabalho, cuja finalidade é aumentar a lucratividade do empregador em detrimento dos direitos trabalhistas. Nesse sentido, enxergando o neoliberalismo como uma das causas desse processo de aviltamento da classe trabalhadora, busca-se analisar criticamente esse modelo econômico, evidenciando as relações de exploração presentes nesse sistema.

Este capítulo, portanto, pretende identificar algumas consequências explicitadas pela pandemia nas relações de trabalho, sob uma perspectiva crítica do neoliberalismo, uma vez que esse sistema econômico releva assimetrias presentes na sociedade, além das dificuldades de proteção à classe trabalhadora. Em vista disso, sem a pretensão de esgotamento do tema, espera-se evidenciar as contradições desse modelo econômico, problematizando um futuro melhor das relações sociais de trabalho.

3.1 O contexto econômico e social antes da eclosão da pandemia

A crise sanitária exposta pelo coronavírus trouxe à tona um cenário de pobreza e de desigualdade social que estava em curso, mas foi ampliado pela pandemia. Nesse contexto, para além da crise de emergência sanitária,

a pandemia acentua as desigualdades econômicas, sociais e trabalhistas de um cenário prevalecente de matiz neoliberal, produzindo desarticulações e dismantelamentos em todos os níveis da sociedade (DELGADO e ROCHA, 2020, p.1).

Considerando essa realidade, é necessário compreender a situação econômica e social do Brasil pré-pandemia para analisar melhor o cenário atual de crise sanitária diante do coronavírus (CASTRO, 2020). Neste aspecto, Krein e Borsari (2020, p.1) apresentam alguns dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD) explicando que “[...] o ano de 2019 terminou com 16,2 milhões de desempregados (entre o desempregado e o desalentado¹¹) e 6,7 milhões de subocupados por insuficiência de horas, além do forte peso do trabalho informal”. É importante ressaltar também que,

¹¹Segundo o IBGE (2021), são pessoas que desistiram de procurar emprego, pois acreditam que não conseguirão uma vaga no mercado de trabalho.

consoante o estudo do economista Neri (2019), desde o último trimestre de 2014, a desigualdade de renda vem crescendo há pelo menos 17 trimestres no Brasil.

Esses dados apontam uma situação ruim há muito tempo (CASTRO, 2020). Além disso, ao contrário do que foi prometido com a implementação da reforma trabalhista e previdenciária, a situação econômica do Brasil não melhorou para a classe trabalhadora. Pelo contrário, os movimentos de liberalização e desregulamentação da economia, as reformas administrativas do Estado e os ataques à classe trabalhadora devem ser entendidos como “[...] respostas do capital à sua própria crise” (GRANEMANN e MIRANDA, 2020, p. 23). Por isso é preciso problematizar sobre essa realidade, considerando que, no máximo, o capital advoga pela geração de emprego, desde que isso implique a redução dos direitos trabalhistas ou redução de salário, uma vez que, na prática, o que se busca é extinguir ou precarizar as relações de emprego.

Considerando esse cenário prévio, nota-se que a chegada do coronavírus no Brasil apenas aprofundou as dificuldades que o país já enfrentava. Em outras palavras, é um erro acreditar que o vírus seja o único responsável pelos problemas econômicos e sociais que se apresentam neste momento. Ao fazer isso, segundo Castro (2020, p. 66), “[...] negligencia-se o quadro anterior da economia brasileira indicado pelos dados disponíveis”.

Escapar da pobreza e da desigualdade não se limita a dispor do essencial à sobrevivência, mas ter o acesso a um conjunto de recursos que permita conviver em sociedade de forma digna (ROCHA, 2013). Logo, para entender melhor as causas desse cenário de pobreza e desigualdade escancarado pela pandemia, é imperioso fazer uma análise mais robusta sobre a crise econômica causada, entre outros fatores, pelo neoliberalismo, cuja implicação negativa é refletida na desigualdade social e desemprego estrutural. Compreender o neoliberalismo, portanto, é uma questão estratégica de resistência (DARDOT e LAVAL, 2016).

3.2 A incubação do vírus: origens da desigualdade social

Didaticamente, Moreira (2017, p. 26) afirma que “[...] o estado trabalha para enriquecer os ricos”. Isso acontece, segundo o autor, a partir do empréstimo de recurso do sistema financeiro privado ao setor público que, em grande medida, gera benefício apenas para os mais ricos, além do recebimento de altos juros da dívida pública. Diz o referido autor:

Os membros dominantes da comunidade, os donos das terras e dos meios de produção, convencem todos no grupo de que as novas descobertas e possibilidades tecnológicas exigem que o grupo, como um todo, abra mão de uma parte de seu estoque de riqueza para investir na criação de novas riquezas (MOREIRA, 2017, p. 27).

Nessa seara falaciosa, os ricos argumentam que é necessário “[...] usar o estoque de riqueza do grupo, e não o estoque dos indivíduos mais ricos” para financiar as políticas de estado (MOREIRA, 2017, p. 27). Na prática, o endividamento do poder público significa que grande parte da riqueza gerada pela comunidade deverá ser distribuída somente para um grupo seleto de membros da elite, através do pagamento da dívida (MOREIRA, 2017). Surge assim o vírus da desigualdade social à medida que esse processo de financiamento concentra riqueza, aumenta a dívida do Estado e reduz a capacidade de investimento do poder público, ao passo que canaliza os recursos de arrecadação de impostos para os ricos através do pagamento de elevados juros da dívida pública.

Considerando esse contexto, deve-se compreender que a desigualdade social é um problema que assola o Brasil há séculos. Fernandes (2006) traz uma contribuição relevante para compreender a dinâmica social e econômica do Brasil, elucidando essa realidade ao estudar as origens de um país altamente desigual. Desse modo, a partir dos elementos de formação histórica, cultural, político, econômico e social do país, o sociólogo caracteriza, como um dos principais componentes do capitalismo dependente, a expropriação dual do excedente econômico pelas burguesias internas e externas.

Segundo Martins (2016, p. 3) compreender essa dependência é fundamental, pois “[...] evidencia que o processo de dominação externa ocorrido na América Latina é particular e bastante divergente da conformação social, política e econômica dos países centrais”. De acordo com a autora, esse modo particular de capitalismo dependente até hoje traz consequências negativas em relação à formação da elite local e as formas de exploração do trabalho. Neste aspecto:

A nossa formação social nos legou uma classe dominante preconceituosa, mesquinha, egoísta, antidemocrática e violenta. Os traços herdados da escravidão constituíram marcas indeléveis em seu comportamento. A intolerância se volta com frequência contra os negros, ainda mais quando eles experimentam alguma mobilidade social, mesmo que pequena e intraclasse. Mas essa intolerância racista é também, fundamentalmente, classista. No Brasil, os ricos e seus sócios menores das camadas médias odeiam pobres” (BRAZ, 2017: 101-102).

Nesse contexto, o capitalismo dependente surge como realidade histórica na América Latina e é alimentado por uma elite local que se preocupa apenas em manter o seu patrimônio em detrimento do desenvolvimento da nação. Florestan também traz contribuições relevantes para analisarmos o papel das elites nacionais. Segundo esse autor, as elites nacionais, ao longo do século XIX, escolheram “um papel secundário e dependente, [...] aceitando como vantajosa a perpetuação das estruturas econômicas construídas sob o antigo sistema colonial” (FERNANDES, 1981, p.16).

Em vista disso, Kroeber (2016) argumenta que os verdadeiros inimigos na luta por uma prosperidade de base social ampla não são os competidores internacionais, mas as elites domésticas que batalham constantemente para preservar os próprios privilégios à custa da exploração do trabalhador, produzindo uma excessiva desigualdade social. Ainda segundo o autor, a educação e um Estado redistributivo constituem armas confiáveis nesta batalha contra essa elite local sem compromisso com a nação cuja preocupação é ligada apenas à manutenção de poder e ao acúmulo de patrimônio (KROEBER, 2016).

Nesse sentido, a “[...] modernização internalizada conservou o papel desses países colonizados como fonte de excedente econômico e base para a acumulação de capital para os países centrais” (MARTINS, 2016, p. 5). Considerando esse cenário, portanto, o sociólogo Costa (2009, p. 17) reflete criticamente sobre essa realidade afirmando que é necessário “[...] enfrentar essa reprodução sistemática do subdesenvolvimento” imposta pelo capitalismo dependente, a fim de propor iniciativas de mobilização social orgânica que implique melhorias sociais efetivas, reduzindo, assim, a desigualdade social.

Esses dados históricos, por outro lado, mostram que a formação social brasileira se deu de forma bastante heterogênea em relação aos países do centro do capital e, no Brasil, não houve uma burguesia revolucionária. Pelo contrário, as classes dominantes sempre priorizaram interesses individuais em detrimento de qualquer pauta mais inclusiva ou ancorada em uma rede de proteção social, excluindo, de forma deliberada, os trabalhadores de uma participação efetiva nos processos políticos, econômicos e sociais e concentrado a riqueza em torno de um pequeno grupo de pessoas. Essa análise, portanto, ajuda a entender um pouco mais sobre a origem da desigualdade no país e como ela se perpetua até hoje.

3.3 Das práticas neoliberais à crise sanitária

Já vimos que a crise econômica e social é anterior à chegada do coronavírus no Brasil. Por outro lado, é inegável que a pandemia afetou a economia do Brasil, aliás, do mundo todo. Contudo, atribuir apenas à pandemia da covid-19 a causa da crise econômica e social implica uma análise desconexa da realidade, na medida em que a pandemia se sobrepôs a uma situação econômica desfalecida.

Nesse sentido, a fim de entender e problematizar sobre as possíveis causas dessa crise, faz-se necessário um estudo sobre o neoliberalismo e as suas implicações para a sociedade. Assim, a partir de uma perspectiva histórica, é possível notar a conexão entre fatos aparentemente desconexos, pois conforme Marx e Engels (2007, p. 86), é apenas “[...] pesquisando historicamente que se pode vislumbrar a razão de ser das condições presentes”.

Desse modo, faz-se necessário compreender o capitalismo de modo analítico, problematizando sobre a sua morfologia social e as modalidades de dominação (OTA, 2016). Considerando esses aspectos, estima-se que o termo neoliberalismo foi criado em 1938 pelo sociólogo e economista alemão Alexander Rüstow, buscando respostas para a crescente influência das ideias socialistas na Europa (AUGUSTIN 2011).

Além disso, no regime neoliberal, o Estado é visto como o vilão e o mercado como uma solução que, na visão míope dos novos liberais, todos os males “[...] parecem poder ser resolvidos pela abertura da economia, pela diminuição do Estado e/ou pela contração de seus gastos” (PAULANI, 1999. p.7). Nesse cenário, de acordo com Harman (2011, p. 24), o neoliberalismo é baseado “[...] na primazia do mercado, na competição, na intervenção estatal mínima e na eficiência do setor privado”. Ainda segundo esse autor, esse sistema concretizou-se em políticas de ajustamento fiscal e contenção da despesa pública, que por sua vez resultaram na redução de orçamento para os setores sociais da administração pública e no desmantelamento das instituições públicas.

O neoliberalismo é produto do capitalismo contemporâneo (DARDOT e LAVAL, 2016). Vale ressaltar, por outro lado, que o neoliberalismo, enquanto corrente de pensamento, concentra uma gama plural e diferenciada de teóricos. Contudo, tais características não alteram seu teor antidemocrático e conservador (SANTOS, 2007), constituinte da ordem desigual e imperialista do capitalismo.

Em vista disso,

Economicamente, o neoliberalismo fracassou, pois não conseguiu nenhuma revitalização básica do capitalismo avançado. Socialmente, ao contrário, conseguiu muitos de seus objetivos, criando sociedades marcadamente mais desigual e menos inclusiva (ANDERSON, 1995, p. 34).

Considerando essa realidade, Anderson (1995, p. 23) reflete criticamente sobre esse modelo econômico afirmando que “[...] o neoliberalismo conseguiu muitos dos seus objetivos, criando sociedades marcadamente mais desiguais, embora não tão desestatizadas como queriam”. Em consequência disso, o aumento do desemprego e o combate aos sindicatos permitiram uma redução dos salários reais, além do enfraquecimento da classe trabalhadora que ficou mais exposta à ideia de diminuição do tamanho do estado, da privatização e da criação de um exército industrial de reserva (ANDERSON, 1995).

É imperioso perceber também que a lógica neoliberal não está relacionada apenas aos aspectos econômicos, mas atua fortemente no âmbito ideológico, modificando a forma de pensar dos trabalhadores, cuja finalidade é parecer ser um modelo econômico mais benéfico para o trabalhador (DARDOT e LAVAL, 20216).

Oligarquias burocráticas e políticas se articulam para exercerem pressão política em escala global (DARDOT e LAVAL, 2016). Desse modo, a influência neoliberal se dissemina através do discurso propagado pela grande mídia e financiado pela elite, afirmando que o estado é ineficiente, perdulário e corrupto.

Em síntese:

O neoliberalismo busca atacar às políticas públicas e aos direitos sociais, enquanto que no plano ideológico, por meio de mecanismos manipuladores e geradores de consensos, busca introduzir a ideia do esforço, do mérito, do estímulo e da capacidade individual, transferindo para os indivíduos responsabilidades amparadas em uma lógica perversa de “premiações” pelos “sucessos” em detrimento da culpabilização e penalização pelos “fracassos” e “derrotas” individuais (GHIRALDELLI, 2019, p. 13).

Em linha com esses argumentos, nota-se que o neoliberalismo promove na verdade a [...] “desregulamentação dos direitos, a apropriação do fundo público para fins mercantis, a privatização do patrimônio e dos serviços públicos” (GHIRALDELLI, 2019, p. 12). Nota-se, portanto, que as políticas neoliberais reproduziram apenas a perda de direitos trabalhistas e o aumento do desemprego, além de aumento dos lucros do capital

especulativo que vive à custa do pagamento de juros da dívida pública e aumento da desigualdade social. Logo, o contexto de dominação caracterizado pela prevalência dos interesses do capital implica a retirada dos direitos sociais através das contrarreformas (DEMIER, 2016).

De outro lado, Harvey (2005, p. 27) afirma que existem duas interpretações para o neoliberalismo. Na primeira, ele é visto como “[...] um projeto utópico de realizar um plano teórico de reorganização do capitalismo”. Na segunda, é interpretado como “um projeto político de restabelecimento das condições de acumulação do capital e de restauração do poder das elites econômicas”. A segunda opção é claramente a alternativa seguida pela elite neoliberal. Dessa forma, na prática, nota-se que a elite brasileira quer o estado cada vez mais refém do mercado financeiro global e menos presente na oferta de serviços sociais básicos à sociedade. Ou seja, o utopismo teórico neoliberal funcionou apenas como um “[...] sistema de justificação e de legitimação do que é necessário fazer para alcançar a sua real finalidade” (AUGUSTIN, 2011, p. 5).

Em outras palavras, a característica mais importante do neoliberalismo não é a ausência de Estado. Pelo contrário, é justamente uma política realizada através do Estado para manter o poder de uma classe rica (AUGUSTIN, 2011, p. 6). Esse contexto evidencia a evolução do liberalismo clássico para o neoliberalismo na medida em que preserva as ideias de liberdade e propriedade, mas fomenta ainda mais a privatização e o enfraquecimento dos sindicatos, além da redução substancial do Estado na economia.

Como já mostrava Gramsci:

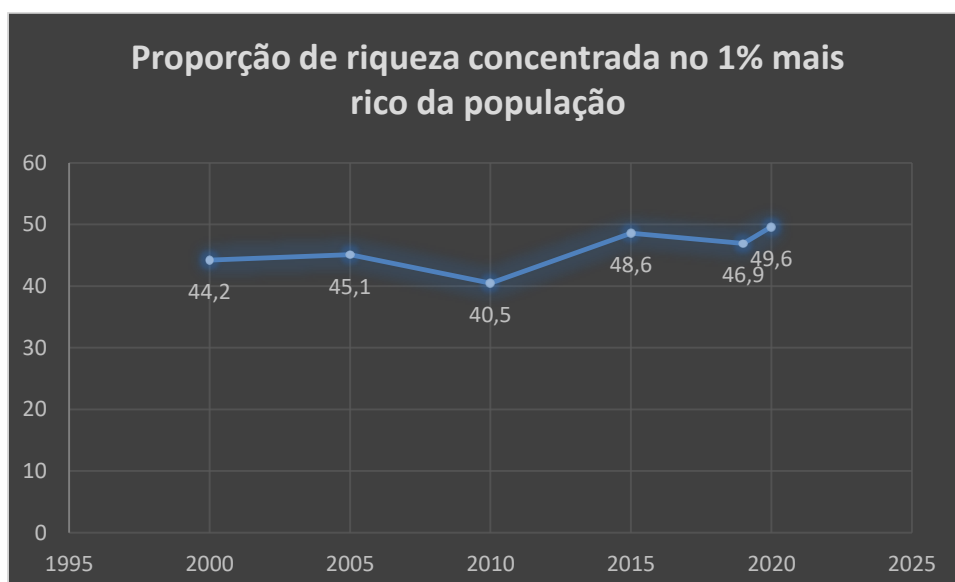
O liberalismo é uma “regulamentação” de caráter estatal, induzido e mantido por vias legislativas e pela coação: é um ato de vontade consciente dos próprios objetivos e não a expressão espontânea, automática do fato econômico. Por isso, o liberalismo é um programa político destinado a mudar, quando triunfa, o pessoal dirigente de um Estado e o programa econômico do próprio Estado, ou seja, mudar a distribuição da renda nacional. (GRAMSCI, 2006, p. 23)

Nesse sentido, “[...] a liberdade que o liberalismo sempre defendeu foi a liberdade de saquear a sociedade, tanto o trabalho coletivo quanto as riquezas nacionais, para o bolso da elite da rapina” (SOUZA, 2017, p. 66). Criticamente, o professor, ex-ministro da fazenda e estudioso do assunto Ciro Gomes resume bem a essência do neoliberalismo.

Para ele, o neoliberalismo é “[...] lucro privado e prejuízo socializado”, ou seja, pago pelo povo (GOMES, 2020, p. 109).

Reflexos desse sistema desigual são evidenciados na alta concentração de renda ocasionados, entre outros fatores, a partir da implantação das políticas neoliberais. De acordo com o último relatório sobre a riqueza global feito pelo banco *Credit Suisse* (2021), a concentração de renda no Brasil atingiu o pior nível em pelo menos duas décadas. Em 2020, 49,6% de toda a riqueza gerada no país ficou concentrada em apenas 1% da população. De acordo com o gráfico abaixo e considerando o histórico desse indicador, nota-se um cenário desolador e ainda mais desigual nos últimos anos, cuja reformas neoliberais foram defendidas e ampliadas pelo governo atual de viés neoliberal.

Gráfico 2 - Proporção de riqueza concentrada entre os mais ricos



Fonte: Global walth report 2021/Credit Suisse. Elaboração própria (2021).

Assim, entre outros motivos, toda essa concentração de riqueza acontece principalmente por causa do acúmulo da dívida do Estado com os seus credores nacionais e internacionais através do pagamento dos juros e a estratégia de reduzir o tamanho do estado para fortalecer os interesses privados na economia. Na prática, o que existe no Brasil é “[...] liberalismo para o povo e social democracia para os ricos” (GOMES, 2020, p. 112).

3.4 A variante do individualismo: o vírus infiltrado na máquina pública

Sabe-se que o neoliberalismo concentra riqueza e define o estado, deixando-o cada vez mais dependente da “generosa” ajuda do investidor para capitalizar a administração pública (MOREIRA, 2017). Considerando esse contexto conflitante, é

imperioso compreender a necessidade de se realizar as intervenções redistributivas essenciais para minimizar o impacto da desigualdade social causada pelo próprio liberalismo econômico em grande medida. Nesse sentido,

à medida que o investimento do poder público, visando à criação e distribuição de riqueza para todos, é bem-sucedido, a propriedade privada e os meios de produção passam a ser mais bem distribuídos entre os integrantes do grupo. Isso acaba tirando poder decisório dos ricos e enfraquece essa máquina concentradora de riqueza (MOREIRA, 2017, p. 25).

Contudo, valendo-se da falácia neoliberal, os donos das terras e dos meios de produção criam mecanismos para enfraquecer o estado e estimular a privatização dos serviços oferecidos pelo Estado. Esse mecanismo funciona como um vírus infiltrado na máquina pública (MOREIRA, 2017), cuja finalidade é dilapidar o Estado e enriquecer a elite empresarial.

Isso transforma o poder público em um instrumento concentrador de renda, pois a riqueza do Estado é passada para a elite do poder privado, funcionando como um mecanismo eficaz de enfraquecimento do Estado, cuja finalidade é concentrar riqueza nas mãos dos mais ricos e saquear as riquezas que estão em posse do poder público (MOREIRA, 2017). Resta evidente, portanto, que um dos pilares desse mecanismo ou alastramento do vírus da desigualdade é o endividamento do Estado: um patógeno especialista em dilapidar o bem comum, alocando ainda mais riqueza nas mãos dos que já a concentram (MOREIRA, 2017).

De outro modo, como bem explica Boltanski e Chiapello (1990), o capitalismo se reinventa ao longo dos séculos, incorporando críticas em diversas ocasiões para se manter. Entretanto, tal como está organizada na sua forma neoliberal, “[...] a economia não suporta uma suspensão, ainda que temporária, da circulação” (NUNES, 2020). Desse modo, a COVID-19 revelou graves falhas do sistema neoliberal, cuja ideologia consumista e individualista não permitiram solucionar o problema econômico e sanitário sem o aporte robusto de pacotes econômicos feitos pelo Estado (NUNES, 2020).

Mais do que isso, de acordo com Frey (2020), a pandemia demonstra as contradições do neoliberalismo, que exige circulação de pessoas e consumo mesmo quando esse comportamento promove o adoecimento e a morte de muitas pessoas,

provocando um colapso no sistema de saúde. Trata-se, portanto, não só de uma crise sanitária, mas também de uma crise do modelo neoliberal.

Em vista disso, o fato é que a “[...] economia brasileira está sendo sangrada por intermediários que pouco ou nada produzem” (DOWBOR, 2017, p. 207). Isso fica muito claro em sua obra quando o autor mostra o dreno de recursos públicos que é usado para pagamento de dívida pública.

É tempo do próprio mundo empresarial – aquele que efetivamente produz riquezas, em particular a pequena e média empresa, – acordar para os desequilíbrios e colocar as responsabilidades onde realmente estão. O resgate organizado do uso produtivo dos nossos recursos financeiros é essencial. (DOWBOR, 2017, p. 209).

Essa proposta do autor, infelizmente, está longe de acontecer, pois muitos empresários não enxergam a dilapidação do Estado promovido pelo sistema financeiro para concentrar renda em uma pequena elite. Preferem culpar a necessidade do distanciamento social e as restrições de circulação das pessoas impostas durante a pandemia pela crise econômica e social do país, negligenciando, portanto, os índices pífios de crescimento do país no período pré-pandemia e o contexto social e econômico marcadamente desigual.

De outro lado, é salutar perceber que a polarização entre os que desistem e os que conseguem acumular riquezas implica menos solidariedade e mais competição entre as pessoas (DARDOT e LAVAL, 2016). Assim, ao problematizar e questionar esse modelo econômico, os dois autores contribuem para o debate ao argumentar que a lógica neoliberal não traz retrocessos apenas em relação aos aspectos econômicos das relações sociais. Através da ideologia do neoliberalismo, modifica-se também a forma de pensar dos trabalhadores, fazendo-os acreditar que esse modelo econômico é baseado apenas no mérito individual. Desse modo, “[...] compreender o neoliberalismo pressupõe que se compreenda a natureza do projeto social e político que esse modelo econômico representa” (DARDOT e LAVAL, 2016, p. 16).

Nesse sentido, Javier Balsa (2007, p. 2) contribui para essa reflexão ao dizer que “[...] a classe dominante consegue articular seus próprios desejos com interesses parciais de frações das classes subalternas, a fim de integrá-los em sua proposta hegemônica”. Isso se reverbera na sociedade quando a classe média assalariada no Brasil, que deveria

se organizar para garantir a preservação dos direitos trabalhistas, defende o interesse da elite e o dogma do consumo desenfreado, do individualismo e da meritocracia, características falaciosas que são amplamente difundidas pelo neoliberalismo. Ou seja, a classe média, ao invés de se posicionar como uma classe assalariada e consciente da desigualdade social causada pelo neoliberalismo, funciona na verdade como um escudo defensor das políticas e práticas neoliberais.

A forma como o governo federal, encampado pelo atual presidente da república, também contribui para essa triste realidade, negando o óbvio na tentativa de imunizar naturalmente a população. A imunidade coletiva ou de rebanho é um cálculo utilizado por especialistas em saúde para estimar a porcentagem de uma população que precisa receber doses de uma vacina para que os indivíduos fiquem protegidos de um vírus (BIERNATH, 2020). Em oposição à ciência, o atual presidente da república, sob o pretexto de defender a economia, defende a imunização natural e, portanto, que as pessoas se exponham ao vírus sem vacina mesmo que isso implique consequências nefastas à saúde individual e coletiva dos brasileiros (CAMPOS, 2020).

Essa forma de governar reflete muito o pensamento neoliberal de manter a economia em funcionamento independente das trágicas consequências sanitárias que sabidamente poderiam ser evitadas ou minimizadas. Nesse cenário, nota-se que essa retórica neoliberal está entranhada no governo, uma vez que, em meio à pandemia, o governo federal não se preocupou em implementar uma linha de crédito robusta para salvar o negócio do médio e pequeno empresário. Por outro lado, a ajuda aos grandes bancos do sistema financeiro foi quase instantânea. Em março de 2020, no início da pandemia, como um passe de mágica, foi liberado mais de um trilhão de reais para os grandes bancos (Brasil, 2020).

Evidencia-se, portanto, a devastação que o sistema liberal provoca na sociedade, pois, ao passo que existe mais de um trilhão para injetar nos cofres bancários, alega-se falta de recurso e rigor fiscal para custear políticas sociais que ofereçam o mínimo de dignidade aos mais necessitados. A escassez de recurso, dissimulada através da retórica do rigor fiscal, vale apenas para as políticas sociais, visto que os bancos tiveram ajuda vultuosa desde o início da pandemia. Trilhões são injetados no sistema financeiro, mas os indicadores econômicos apontam a deterioração da economia real, com desemprego elevado e altos índices de desigualdade social (MÉSZAROS, 2020).

Em vista disso, nota-se que não é por acaso que o discurso vindo do palácio do planalto é de que “a economia não pode parar” e a culpa da recessão econômica é exclusivamente provocada pela pandemia. Nesse contexto, o Brasil, além de enfrentar uma crise sanitária grave, infelizmente sofre com a ideologia neoliberal que coloca a culpa da crise econômica na “burocracia estatal” e no tamanho do Estado pelo momento de fragilidade econômica e social do país. “[...] A pandemia de COVID-19 não significa apenas uma crise do neoliberalismo como modelo econômico, mas é também, ela mesma, uma crise de natureza neoliberal” (NUNES, 2020, p. 9). Assim, socializa-se os prejuízos financeiros com 99% da população enquanto capitalizam o bolso do 1% mais rico da sociedade (BLYTH, 2017).

Nesse contexto, o neoliberalismo implica a desigualdade econômica, aviltamento das relações de trabalho e enfraquecimento dos serviços públicos (NUNES, 2020). Esse modelo baseado no crescimento ininterrupto implica a insustentabilidade de um modelo econômico baseado no consumo, no desperdício e na destruição da biodiversidade (NUNES, 2020). Nesse cenário, é importante destacar a crise do modelo neoliberal para impedir que se mantenha a ilusão de que a normalidade desse sistema pode ser a reposta para mais uma crise social e econômica.

Diante desse cenário, nota-se que a crise sanitária é menor que a crise provocada há anos pela desigualdade social provocada pelo modelo econômico neoliberal. Como bem aponta Gomes (2020, p. 99), uma solução possível para esse cenário é “[...] abandonar de uma vez por todas o equívoco da retórica neoliberal de que o desenvolvimento vai ocorrer espontaneamente pelas forças de mercado”. Segundo o ex-ministro, isso deve acontecer a partir de um debate amplo entre os trabalhadores, o setor produtivo e a universidade, propondo um novo modelo econômico mais inclusivo e sustentável a longo prazo.

Desse modo, deve existir uma gestão pública que garanta uma distribuição mais justa e equilibrada da riqueza gerada. É preciso, então, [...] romper com os mecanismos de dependência para que haja crescimento humano com justiça social, boa distribuição de renda e serviços públicos de qualidade (GOMES, 2020, p. 100).

3.5 O regime neoliberal e a variante da indiferença

O discurso capitalista não promove efetivamente um laço social entre os seres humanos (QUINET, 2000). Valoriza-se a individualidade e a concorrência permanente. Em vista disso, não há ação coletiva organizada, na medida em que os indivíduos estão submetidos em um regime de concorrência permanente (DARDOT e LAVAL, 2016).

Além disso,

A desigualdade fica ainda mais evidente quando oito indivíduos são donos de mais riqueza do que a metade da população mundial, enquanto 800 milhões de pessoas passam fome, francamente, achar que o sistema está dando certo é prova de cegueira mental avançada (DOWBOR, 2016, p. 17).

Infelizmente, a indiferença da elite e do atual governo com as milhões de famílias que ficaram sem recursos para se manter no meio da pandemia é notória. O auxílio emergencial foi fundamental para diminuir a pobreza causada pela crise econômica e sanitária. Entretanto, mesmo depois do impacto positivo na sociedade, cujo recurso minimamente manteve o sustento de milhões de famílias, o que ecoa do palácio do planalto ainda são ideias liberais atrasadas e incompatíveis com a realidade atual. Para Gomes (2020, p. 109) precisamos “[...] sair do atraso do dogmatismo neoliberal e observar a história do mundo”. Ou seja, diante de uma grave crise econômica e sanitária, o Estado, mais uma vez, precisa socorrer os mais necessitados e principalmente formular políticas públicas efetivas de inclusão social.

Entretanto, além da pandemia do coronavírus, o Brasil vive uma epidemia de ignorância e insensatez. “[...] a ignorância fica por conta do ministro da economia que ainda defende um liberalismo anacrônico e incompatível com a realidade atual” (GOMES, 2020, p. 43). O congelamento dos gastos públicos, a liberalização do sistema financeiro e deformação da Previdência também são deletérios para o país, pois aprofunda ainda mais a desigualdade (DOWBOR, 2016).

Desse modo, consoante Gomes (2020, p.46), grande parte do Estado brasileiro, em nome do equilíbrio das contas públicas, é saqueado com os juros reais elevados. Nesse contexto, o neoliberalismo diminui o estado, retirando a possibilidade de implementação de políticas públicas redistributivas (DARDOT e LAVAL, 2016). Esse, portanto, é o *modus operandi* do sistema financeiro cuja elite econômica acostumou-se com os ganhos improdutivos do rentismo.

Em vista disso, o neoliberalismo reflete-se na “[...] atomização social, na promoção do individualismo e da competitividade” (NUNES, 2020, p. 2). Nesse cenário, a pandemia tem gerado um falso dilema entre priorizar a economia em detrimento da saúde ou vice-versa. Segundo Ribeiro (2020, p. 3), o fato é que “[...] não existe economia sem saúde e saúde sem economia”. Cabe ressaltar que o discurso do neoliberalismo caminha na direção do desenvolvimento econômico, sem se preocupar com o desenvolvimento social. Ou seja, ecoa o discurso de que as pessoas precisam se sacrificar ou se colocar em risco com a finalidade exclusiva de salvar a economia. Contudo, “a economia deveria existir para auxiliar o bem-estar das pessoas, e não o inverso” (RIBEIRO, 2020, p.3).

O fato é que a desigualdade é a maior tragédia social do Brasil. Segundo dados da Fundação Getúlio Vargas (FGV, 2020), o número de pobres no Brasil saltou de 9,5 milhões em agosto de 2020 para mais de 27 milhões em fevereiro de 2021. Dessa forma, ao contrário do que defende o modelo econômico neoliberal, o momento pede uma participação mais efetiva do Estado para sanar a crise social, econômica e sanitária.

Considerando esse cenário, Gramsci (1987) afirma que o início da percepção crítica é a consciência coletiva do que realmente é. Para isso, de acordo com Balsa (2007, p. 8), é necessário “[...] capacitar criticamente a massa de trabalhadores para viabilizar um sistema econômico viável e menos desigual com direitos sociais básicos efetivamente garantidos a todos”. Não resta dúvida, portanto, que o Brasil precisa de um estado de bem estar social. Um Estado que promova a superação da desigualdade social e da miséria através das políticas públicas inclusivas, redistribuindo a riqueza gerada sobretudo entre as pessoas que se apresentam em situação de vulnerabilidade social.

4 Capítulo III: O aviltamento das relações de trabalho e as implicações na saúde mental dos trabalhadores

Depois de problematizar sobre a realidade de precarização de trabalho e o avanço neoliberal sobre os direitos trabalhistas, faz-se necessário analisar as possíveis implicações disso na saúde do trabalhador, na medida em que, além do medo de contrair a doença, a COVID-19 também provoca a sensação de insegurança em diversos aspectos da vida do indivíduo em sociedade, da perspectiva coletiva à individual, considerando sobretudo às modificações nas relações interpessoais (Lima et al., 2020).

Nesse cenário, um dos métodos de controle mais efetivo da pandemia, o distanciamento social, impacta consideravelmente na saúde mental da população (Brooks et al., 2020). Diante dessa realidade, a proposta desse capítulo é aprofundar o debate acerca da saúde do trabalhador, considerando, criticamente, a dinâmica das novas relações trabalhistas e a disseminação do teletrabalho neste período de crise sanitária.

4.1 O teletrabalho e a valorização do subemprego

Vimos que a pandemia colocou em xeque o sistema neoliberal e escancarou a desigualdade promovida por esse sistema. Essa situação se reverbera no mercado de trabalho na medida em que esse modelo econômico, entre outros objetivos, tenta enfraquecer os sindicatos e minar os direitos trabalhistas. É nítida a propaganda que se faz sobre os “empreendedores” que trabalham via aplicativo por exemplo. Entretanto, é imperioso compreender que o interesse do capital sobre o trabalho implica a valorização do subemprego e da informalidade como projeto econômico de enfraquecimento do trabalhador na relação de trabalho.

O discurso hegemônico neoliberal insistia em uma realidade definitiva, pronta e acabada, mas a pandemia mexeu com esse contexto, evidenciando que “[...] o que existe de absoluto é o eterno movimento” (BOSI, 1977, p. 98). Desse modo, na contramão do neoliberalismo, torna-se evidente perceber que o capital não prescinde do trabalhador cujo trabalho é essencial para a geração de valor e de riqueza social (ANTUNES, 2006).

Considerando esse cenário, nota-se que a crise sanitária aponta para a insuficiência do receituário neoliberal no enfrentamento da crise (SANTOS, 2020). Dessa forma, ao mesmo tempo em que se evidencia a centralidade do trabalho, a pandemia também expõe e intensifica a precarização do trabalho humano (BRAGA, 2012). Isso fica explícito à medida que o capitalismo invade a casa do trabalhador, usando os recursos do

hipossuficiente, a fim de aumentar a lucratividade à custa do processo de precarização do trabalho.

Por outro lado, esse processo de degradação das relações trabalhistas se agrava à medida que são criadas novas leis trabalhistas como a reforma trabalhista e a possibilidade de ampliação de terceirização para as atividades fins, cuja finalidade é expandir a exploração do capital sobre o trabalho. A lei 13.467/17¹², conforme visto anteriormente, alterou a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e, entre outras mudanças, permitiu o fim de contribuição obrigatória do sindicato e a contratação intermitente. Além disso, a lei 13.429/17¹³ possibilitou a terceirização de atividade fim no serviço público. Isso implica a precarização nas relações de trabalho no setor público, pois permite a subcontratação até mesmo para as atividades fins dos órgãos públicos, enfraquecendo, dessa forma, as relações de trabalho e expondo os funcionários a uma legislação trabalhista mais frágil.

Dessa forma, nota-se que o processo de flexibilização das leis trabalhistas, ocorrido nos últimos anos, permitiu, entre outras maldades, a contratação intermitente, além da adoção do trabalho remoto sem regulamentação adequada, expondo os trabalhadores a uma realidade cada vez mais difícil dada a condição de autônomo digital em que muitos profissionais são submetidos, por exemplo, quando trabalham para as organizações que oferecem serviços por aplicativos. Essa realidade implica a criação de novas modalidade de subemprego e precariedade do trabalho (SLEE, 2016). Nessa modalidade, os trabalhadores, em que pese tenham a flexibilidade de fazer o seu horário, na prática, trabalham para sobreviver sem direitos trabalhistas que a formalidade proporciona como férias, décimo terceiro, repouso remunerado, hora extra entre outros. Os trabalhadores precisam perceber o processo de exploração em que estão inseridos (ALVES, 2010).

Essa precarização do trabalho vai ao encontro da crítica ao neoliberalismo trazida por Santos (2020). Para ele, o neoliberalismo sujeitou todas as áreas sociais – sobretudo saúde, educação e segurança social – ao modelo de negócio do capital, ou seja, a áreas de investimento privado que devem ser geridas de modo a gerar o máximo lucro para os

¹² Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e insere, entre outras modificações trabalhistas, a possibilidade do teletrabalho.

¹³ Lei que regulamenta a ampliação das hipóteses de terceirização de mão de obra

investidores. Esse modelo, portanto, prevê o enfraquecimento do serviço público e gratuito. Para Santos (2020, p. 25):

Por opção ideológica, seguiu-se a demonização dos serviços públicos (o Estado ineficiente ou corrupto); a degradação das políticas sociais ditada pelas políticas de austeridade sob o pretexto da crise financeira do Estado; a privatização dos serviços públicos e o subfinanciamento dos que restaram por não interessarem ao capital. E chegamos a nossos dias com os Estados sem capacidade para responder eficazmente à crise humanitária que assola seus cidadãos.

Nesse sentido, a dissimulação da exploração do trabalho é cada vez mais sofisticada. Fala-se em empreendedor e trabalho sem chefe quando na verdade o trabalhador está sendo cada vez mais explorado, com baixos salários e sem nenhuma garantia trabalhista ou previdenciária.

No Brasil, considerando a confluência das crises econômica, social e política potencializada pela crise sanitária, essa realidade é ainda mais preocupante. Isso tem reflexo na

Grande massa de trabalhadores informais estabelecida sob diversas roupagens, pela expansão dos formatos terceirizados e intermitentes no contexto da era digital e das plataformas de aplicativos, e pelo processo de desregulamentação e flexibilização de direitos trabalhistas (DELGADO e ROCHA, 2020, p. 5).

Por outro lado, nesse cenário de subemprego e enfraquecimento dos direitos trabalhistas, Antunes (2009, p. 150) afirma que os sindicatos estão enfraquecidos e foram forçados a assumir uma postura cada vez menos propositiva. Desse modo, os sindicatos estão lutando para “[...] manter o mais elementar e defensivo dos direitos da classe trabalhadora: o direito ao trabalho, ao emprego”.

Assim, “[...] a crise atingiu diretamente a subjetividade do trabalho e a consciência de classe” (ANTUNES, 2009, p. 151). Isso, portanto, reverbera-se nos organismos de representação e, por conseguinte, enfraquece a luta de classe, facilitando a fragmentação das lutas sociais entre os trabalhadores.

Para Nunes (2018), nesse contexto aviltante para a classe trabalhadora, é imperioso compreender o valor do trabalho, pois o sistema capitalista que impera permite que o capital reorganize os modos de produção e extraia do tempo de lazer e descanso do trabalhador. Neste cenário, Marcuse (1973) e Fernandes (2006) afirmam que o modelo econômico atual, em última instância, serve para atender, servir e impulsionar o processo

de valorização do capital, com o consequente enriquecimento privado das classes burguesas, mantendo-se intocável a propriedade privada e seu universo corporativo.

Tal vilipêndio acentua-se ininterruptamente pela pragmática neoliberal primitiva e antissocial promovida e incentivada pelo atual ministério da economia (ANTUNES, 2020). Esse processo reflete o crescente empobrecimento e miserabilidade da classe trabalhadora, cujo impacto se reverbera no avanço do desemprego e da informalidade no país conforme evidenciam os dados do IBGE ¹⁴(2020).

Em relação ao teletrabalho, considerando esse cenário de precarização da classe trabalhadora, é notório o avanço do capital em direção à residência dos trabalhadores. Quando o empregado realiza o trabalho da sua casa, os donos dos meios de produção conseguem aumentar a produtividade do serviço e reduzir os custos de escritório, transferindo, portanto, o meio de exploração que sai do escritório ou das fábricas para a casa dos trabalhadores.

Por outro lado, é preciso compreender que, apesar da projeção global da crise sanitária, a pandemia é sentida pelos países e pelas populações de forma desigual, afetando, em grande escala, aqueles desproporcionalmente mais desprotegidos e expostos (BUTLER, 2020). Contudo, na contramão de uma política menos desigual, o governo atual no Brasil mantém a retórica de que direitos trabalhistas constituem “[...] obstáculos à retomada e ao crescimento econômico e de que trabalhadores teriam de compartilhar os riscos da atividade empresarial pelo bem do país” (DELGADO e ROCHA, 2020, p. 6).

Essa realidade reflete a essência de um governo neoliberal que, mesmo no momento de grave crise sanitária e econômica e do consequente estado de fragilização social, busca implementar e aprofundar reformas econômicas de cunho neoliberal, cujo benefício é concentrado em uma pequena parcela da elite econômica. No serviço público, entre outras medidas, o próximo passo dessa agenda que atrofia os direitos do trabalhador é encaminhar a tramitação da reforma administrativa no congresso nacional.

Em linha com esse contexto precarizante, é necessário enxergar o teletrabalho de maneira crítica (MELO, 2020), considerando também a desigualdade que essa modalidade de trabalho implica. Nesse contexto, de acordo com Amorim (2020), a

¹⁴ Segundo o IBGE (2021), o desemprego no Brasil saltou para uma taxa recorde de 14,4% no trimestre encerrado em agosto. É a maior taxa já registrada na série histórica da pesquisa iniciada em 2012.

preferência de alguns trabalhadores pelo trabalho remoto oculta diversos fatores como: o cenário de desemprego elevado, o medo de se contaminar ao sair de casa e o tempo no trânsito, que é minimizado quando se trabalha de casa.

De outro modo, conforme aponta a literatura crítica da sociologia do trabalho, entre outras dificuldades, trabalhar em casa implica o aprisionamento do funcionário que, muitas vezes, passa do horário, além da alienação e superexploração do trabalho. Desse modo, a flexibilidade de tempo de trabalho não significa liberdade (MOREIRA, 2020). Pelo contrário, em virtude da alta competitividade empresarial e pressão exagerada por mais resultados, fica cada vez mais difícil conciliar o tempo de trabalho com a necessidade de descanso e lazer dos indivíduos.

Considerando esse cenário, o fato é que a flexibilidade no teletrabalho é enganosa na medida em que se reveste de um eufemismo usado pelo capital, cujo objetivo é dissimular a exploração do trabalho, passando a falsa ideia de complementaridade entre os objetivos do empregado e do empregador. Desse modo, o trabalho à distância implica excesso de trabalho, produzindo ainda mais subemprego dissimulado pela retórica de flexibilidade do mercado de trabalho (ROSSO, 2017).

4.2 Entre o trabalho doméstico e as atribuições profissionais: uma reflexão sobre o teletrabalho durante a pandemia

A disseminação do teletrabalho na sociedade trouxe importantes modificações relacionadas ao trabalho. De acordo com Silva (2018), uma delas diz respeito ao modo de organização das empresas e da produção. A outra diz respeito ao tipo de trabalho e ao modo de desempenhá-lo, que envolve tanto os instrumentos utilizados quanto o local de trabalho. Desse modo, as máquinas e instrumentos ocupam tanto a organização empresarial, quanto o espaço doméstico e, assim, causam uma desestruturação do modelo tradicional de tempo-espço (SILVA, 2018).

Nesse sentido, o processo de reestruturação global da economia, alavancado pela inovação tecnológico-científico-informacional, provoca uma aceleração no desenvolvimento das relações sociais e anunciam uma nova organização social, na qual o desenvolvimento de diversas atividades depende cada vez mais da tecnologia (MOREIRA, 2020). Neste contexto, redesenham-se as formas de vida e trabalho, impondo um novo ritmo de produção das atividades humanas.

Para Costa (2005, p. 01):

A virtualização das organizações no tempo e no espaço tem como uma de suas principais ferramentas a adoção do teletrabalho. Certamente, este constitui forma de organização do trabalho com características qualitativamente diferentes das tradicionais. Ele faz desaparecer as fronteiras de espaço e de tempo entre o trabalho e a casa, o trabalho e o não-trabalho, o trabalhador e o não-trabalhador, transformando o trabalho de um lugar para ir em algo que se pode fazer em qualquer lugar, a qualquer hora.

Assim, é inegável que a evolução tecnológica modificou o cenário das relações de trabalho. Por outro lado, entretanto, nota-se que a flexibilização do trabalho pode ser uma das causas responsáveis pelo adoecimento dos profissionais, entre outras razões, por reduzir drasticamente as fronteiras entre o trabalho e a vida privada (ANTUNES, 2018). Dessa modo, o trabalho e o lar ficam sobrepostos. Diante desse contexto, é esperado que os “[...] trabalhadores transformem o significado e o papel do trabalho em suas vidas, com repercussões nos vínculos que estabelecem o próprio trabalho, a organização e mesmo a família” (MORAES 2020, p. 32).

Portanto, a falsa ideia de flexibilidade e a aparente liberdade podem atrair a inocência dos trabalhadores que almejam ter mais tempo para si e para a família, mas acabam mergulhados em jornadas estressantes e envoltos em conflitos familiares. Além disso, a tendência é de supressão dos postos de trabalho e redução do nível salarial entre os trabalhadores (VALENTINI, 2020). Nesse sentido, nota-se que, em decorrência da falta de emprego formal, os trabalhadores são obrigados a aceitar a alternativa do subemprego, sem nenhum tipo de garantia formal previsto na CLT como o de entregador via aplicativo por exemplo (ANTUNES, 2020).

Assim, o teletrabalho desenfreado, por vezes, não permite o direito à desconexão, prejudicando a qualidade de vida das pessoas que estão, a todo o momento, conectadas com o trabalho. Por outro lado, além do contexto de precariedade do trabalho e aumento exponencial da informalidade, o trabalhador precisa problematizar coletivamente acerca das questões relacionadas ao excesso de trabalho cuja sobrecarga pode prejudicar a saúde do trabalhador e, por conseguinte, a sanidade mental das pessoas. Nesse sentido, é fundamental manter o equilíbrio entre a vida familiar e profissional.

4.3 A saúde mental no trabalho durante a pandemia

De acordo com a Organização Mundial de Saúde (OMS, 2020), ter saúde não é simplesmente a ausência de doença ou enfermidade, mas um estado de bem-estar físico, mental e social. Desse modo, nota-se que para ser considerada uma pessoa saudável é necessário um equilíbrio psíquico, físico e comunitário. Em tempos de pandemia, contudo, fica difícil conciliar esses três aspectos de maneira adequada, dada a realidade de distanciamento social, trabalho remoto e precarização das relações de trabalho.

Considerando essa realidade, conforme levantamento do Instituto Internacional do Controle do Estresse (ISMA, 2018), o Brasil é o segundo país do mundo com o maior nível de estresse entre as pessoas. Além disso, de acordo com o estudo realizado pela Funcional Health Tech (2020), entre os anos de 2014 a 2018, houve um crescimento de 20% no consumo de antidepressivos no Brasil. Soma-se a essa realidade o fato de que o Brasil é o país que mais consome ansiolítico no mundo, cerca de 5,2% da população (OMS, 2020).

Com esses dados, infere-se que parte da população já sofria com ansiedade e problemas com o equilíbrio mental. Isso permite analisar que a sociedade já estava, de certo modo, desequilibrada emocionalmente e a pandemia acentuou esse problema cuja causa pode ser explicada pela noção de competitividade exacerbada provocada pelos ideais do neoliberalismo, deixando as pessoas doentes e mais individualistas. “[...] Os indivíduos estão submetidos a um sistema de concorrência em todos os níveis” (DARDOT e LAVAL, 2016, p. 15). Neste aspecto, nota-se que, mesmo antes do problema sanitário causado pela pandemia, inseridas no meio competitivo e individualista do sistema capitalista, as pessoas já estavam mais ansiosas e depressivas.

A depressão é uma resposta individual ao modelo econômico neoliberal (CASULO e ALVES, 2018). Sob essa perspectiva de análise, nota-se que o neoliberalismo implica um ambiente de intensa competição em que os trabalhadores se transformam em mantenedores das empresas. Desse modo, a ideologia do capital provoca o adoecimento subjetivo dos assalariados (CASULO e ALVES, 2018).

Esse cenário se reverbera no processo de esgotamento mental do trabalhador. Em recente pesquisa realizada pela Microsoft (2020) em parceria com a Universidade de Oxford, evidenciou-se que os brasileiros, entre as oito nacionalidades pesquisadas, foram os que se disseram mais exaustos com o ritmo de trabalho na pandemia. Essa crise

sanitária, portanto, pode ter sido um fator de potencialização do trabalho excessivo e precário. Há um desencaixe cada vez maior entre as fronteiras da vida pessoal e profissional (MOREIRA, 2020).

Em vista disso, Dejours (1994) afirma que a saúde deve ser um objetivo e não um estado de bem-estar. Entretanto, tamanha é a pressão vinda de diferentes setores de interesse do capital por privatização e redução dos direitos trabalhistas, além das dificuldades com excesso de demanda no trabalho e problemas com infraestrutura laboral, que os cuidados com a saúde ficam em segundo plano entre os trabalhadores. Para Oliveira (2016, p. 130) é a carga psíquica que regula e interfere no trabalho. Desse modo, essa realidade de trabalho explorado é refletida na saúde mental dos trabalhadores.

Nesse contexto, as questões relacionadas à saúde mental ainda precisam ser mais exploradas. Conforme Vasconcelos e Faria (2008), manifestações como estresse, fadiga crônica, Síndrome de Burnout¹⁵ (SB), Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT¹⁶) e Lesão por Esforço repetitivo (LER) são problemas cada vez mais recorrentes no ambiente de trabalho.

Nesse cenário, considerando a realidade de muitos trabalhadores que, em função das metas, por vezes desumanas, precisam trabalhar muito além do horário comercial para atingir a produtividade exigida pelas empresas. Essa realidade implicou uma disseminação do trabalho remoto cuja exploração ficou ainda maior.

“No cômputo desse quadro deletério, temos vivenciado o aumento brutal do desemprego, a ampliação dos espaços informais, precários e terceirizados de trabalho, o que evidencia uma pauperização generalizada da classe trabalhadora” (LOLE, VIEGAS, AMARAL, 2021, p. 11).

Considerando esse contexto, Han (2015, p. 30) afirma que “[...] os adoecimentos psíquicos da sociedade do desempenho são manifestações patológicas da liberdade paradoxal”. Com isso, o autor contribui com uma reflexão interessante acerca da sociedade do desempenho, cuja liberdade e flexibilidade prometida pelo trabalho atualmente, sobretudo no teletrabalho, promove na verdade a chamada liberdade

¹⁵A Síndrome de Burnout (SB) assume uma concepção multidimensional, cuja manifestação se caracteriza por esgotamento emocional, redução da realização pessoal no trabalho e despersonalização do profissional.

¹⁶As Lesões por Esforços Repetitivos (LER) e os Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT) são um conjunto de doenças que atingem estruturas como músculos, tendões, nervos e líquidos articulares, sendo causadas, desencadeadas ou agravadas por fatores presentes nos locais de trabalho

coercitiva em relação à performance e entrega de resultados. Essa “liberdade”, portanto, carrega traços de precarização e exploração do trabalhador na medida em que alimenta o discurso neoliberal de desregulamentação dos direitos trabalhistas somado a uma maior carga de trabalho que se reflete na cobrança exagerada por mais produção e, por conseguinte, no esgotamento das pessoas no mercado de trabalho.

Nesse contexto, o trabalho remoto implica, entre outras desvantagens, a possibilidade de deterioração das condições de trabalho, tendo como a principal causa o isolamento nocivo do teletrabalhador (MELO, 2020), visto que a falta de convívio profissional pode provocar no empregado a sensação de exclusão da empresa, tornando seu trabalho mais solitário ao excluir a figura do ambiente tradicional de trabalho, perdendo o contato presencial com outros colegas de trabalho. Nesse sentido, umas das principais desvantagens do teletrabalho é o isolamento (NUNES, 2020).

Nessa mesma linha de raciocínio, Carbonero (2006) afirma que, em alguns casos, a solidão e o isolamento não são aconselhados, e que algumas pessoas podem desenvolver, através do teletrabalho, enfermidades de caráter psicológico como o estresse e a ansiedade, além da depressão. Desse modo, o controle digital sobre os trabalhadores e a pressão para ficar constantemente *online* e produtivo implicam a elevação do nível de estresse dos trabalhadores (MOREIRA, 2020).

Assim, permanecer em um trabalho que não proporciona qualquer contato social acarreta danos psicológicos desde a tristeza, passando pelos diversos níveis de depressão até chegar ao suicídio (MOREIRA, 2020). Isso se torna uma preocupação ainda maior diante da pandemia do covid-19, pois a necessidade do distanciamento social durante a pandemia, pode acarretar sentimentos de ansiedade e tristeza entre as pessoas. Em vista disso, Nunes (2020, p. 66) afirma que o isolamento voluntário pode ser um dos primeiros sintomas da depressão e, ao implantar o teletrabalho, “[...]o isolamento deixa de fazer parte da escolha do trabalhador, uma vez que é consequência direta da modalidade laboral que o empregador escolheu”.

Por outro lado, segundo pesquisa da Fundação Instituto de Administração (FIA, 2020), 94% das empresas brasileiras disseram ter atingido ou superado as expectativas de resultado com o teletrabalho. No setor público, entre os meses de março de 2020 a junho de 2021, segundo o Ministério da Economia (2021), alega-se que foi economizado mais de um bilhão de reais entre as despesas não executadas com diárias, passagens, aluguel e

despesas de locomoção dos servidores. Esses dados ajudam a problematizar sobre essa realidade, pois, ao passo que a maior parte dos trabalhadores alega cansaço e exaustão, as empresas perceberam um aumento da produção durante o trabalho remoto, acumulando ainda mais riqueza. Parte desse problema, por conseguinte, reflete-se na saúde do trabalhador (CASULO e ALVES, 2018). Do lado do capital e dos patrões, bem como do Estado capitalista, as supostas vantagens do teletrabalho costumam ser enfatizadas, sem considerar o avesso da realidade da precarização e da superexploração do trabalho.

Considerando esse cenário, Freitas (2018, p. 19) afirma que, no campo da saúde do trabalhador, “[...] a literatura ainda permanece carente de discussões aprofundadas com baixo investimento em intervenções sobre possíveis tensões sociais geradas nesse cenário”. Martinez (2002) vai ao encontro dessa afirmação ao escrever que a relação entre satisfação no trabalho e saúde tem sido insuficientemente pesquisada e aplicada.

Desse modo, considerando o cenário de crise e aumento dos casos de estresse, além da necessidade de se estudar sobre as modificações no comportamento social durante a pandemia, torna-se imperioso debater sobre a saúde no trabalho e perceber as implicações disso nas relações de trabalho.

Borsoi (2007) faz uma análise interessante sobre esse tema, afirmando que:

É comum manter-se um suposto distanciamento entre trabalho e saúde mental, como se o primeiro não pudesse dizer nada sobre o segundo, como se determinados aspectos objetivos e subjetivos do trabalho não pudessem atuar provocando adoecimento (BORSOI, 2007, p. 2).

O trabalho, portanto, é um fator que impacta diretamente na vida do indivíduo. Conforme Silva e Fisher (2015, p. 55), os transtornos mentais e de comportamento estão entre as principais causas de afastamento do trabalho e “[...] isso se reflete na quantidade cada vez maior de concessão do benefício de auxílio doença por incapacidade laborativa no Brasil”. Já o estresse ocupacional está relacionado com a diferença entre o grau de exigência do trabalho e recursos disponíveis para gerenciá-lo (SADIR; BIGNOTTO; LIPP, 2010). Ao levar em consideração o cenário de trabalho remoto durante a pandemia e a cobrança excessiva sob o trabalhador, criam-se as condições favoráveis ao aparecimento da chamada produtividade tóxica ou excesso de preocupação e dedicação ao trabalho.

Nas olimpíadas de Tóquio 2020, com clareza, tem-se um exemplo da importância de se refletir sobre a saúde do trabalhador e como isso se reverbera no equilíbrio mental. A atleta Simone Biles surpreendeu a comunidade internacional ao anunciar que não iria competir em diversos aparelhos em que era favorita. A ginasta alegou problemas com a saúde mental como o motivo da sua desistência. Esse caso é reflexo de uma cobrança excessiva da sociedade por recordes e resultados. Serve também para mostrar que, além do atleta ou trabalhador, existe um ser humano com angústias mentais que precisam ser tratadas adequadamente.

Ou seja, por melhor que esteja a sua parte física, a situação mental é um fator decisivo para a boa execução do trabalho e do convívio em sociedade. Essa pressão por melhores notas e títulos não está restrita ao mundo dos esportes. Trazendo esse exemplo para a seara do trabalho, nota-se que se exige cada vez mais do profissional (flexibilidade, versatilidade, compromisso, inteligência, dedicação e resultado) e isso cria uma cobrança interna e social muito grande entre os empregados que se sentem exageradamente vigiados e pressionados a serem mais produtivos, mesmo que isso implique problemas para a sua saúde. O capital treina os trabalhadores para se transformarem em atletas empresariais (CASULO e ALVES, 2018).

Em linha com esses argumentos, Zgiet (2021) afirma que:

O desemprego é um importante determinante social da condição de saúde, agravando quadros de sofrimento e de adoecimento físico e mental. Entretanto, o trabalho assalariado, precarizado e desprovido de sentido, as quais as pessoas necessitam se vincular para garantir a sobrevivência também é um grave problema para a sociedade (ZGIET, 2021, p. 16).

Em escala global, desenham-se “[...] novas e velhas modalidades de trabalho – o trabalho precário – com o objetivo de recuperar as formas econômicas, políticas e ideológicas da dominação burguesa” (ANTUNES e BRAGA, 2009, p. 18). A realidade, portanto, evidencia a elevada e recorrente pressão e exploração sobre o trabalhador que é inerente à essência e ao objetivo do capitalismo de obter o lucro a qualquer custo, mesmo que isso implique o desemprego estrutural e a desigualdade social, além dos impactos negativos em relação à saúde mental do trabalhador.

Essa essência nefasta do capital fica evidente quando se ouve por parte dos empregadores e do “mercado” que o momento de pandemia deveria servir para que o funcionário, em regime de trabalho remoto, aproveitasse o tempo em casa para se

“qualificar profissionalmente e realizar novos cursos”. Por trás desse discurso dissimulado, entretanto, nota-se uma exacerbada exploração do assalariado, pois, num momento de pandemia, em primeiro lugar, deve-se preservar a saúde física e mental dos empregados e não impor novas demandas de trabalho às pessoas que por vezes já estão sobrecarregadas. Essa preocupação, contudo, não está no radar dos empresários que enxergam os empregados como máquinas cuja finalidade é apenas aumentar o seu lucro.

Além desse problema, muitos trabalhadores ou empregadores também não têm sensibilidade para entender e apoiar as pessoas com problema psicológico em decorrência do trabalho excessivo e precário. Nesse cenário, “[...] a quem procura o serviço de saúde psicológico recaem julgamentos morais que o atribuem a pecha de preguiçoso, aproveitador, insubordinado ou com baixa tolerância a frustração” (ZGIET, 2021, p. 3). Além disso, existem dificuldades de entendimento em relação à saúde mental como revestimento moral que acompanha os seus conceitos, fundado no caráter de exclusividade do modelo médico de avaliação da Saúde Mental (BORGES e ANGOLO, 2003).

Por isso a necessidade de desmistificar os obstáculos relacionados aos transtornos mentais, sobretudo entre os próprios profissionais para que compreendam melhor esse problema, que deve ser encarado como uma patologia, não um sinal de preguiça ou fraqueza dos trabalhadores.

Por outro lado, o ambiente de trabalho caracterizado pela cobrança por mais produção, além da alta competitividade, exige adaptações que favorecem a elevação do grau de estresse podendo chegar a quadros de *Burnout*. (PAIVA; GOMES; HELAL, 2015). Neste cenário, as frustrações, decepções e sentimentos de impotência, desenvolvidos devido às condições e organizações do trabalho, configuram-se como elementos importantes no processo de desenvolvimento da Síndrome de Burnout por parte do trabalhador (CUNHA, 2009).

Assim, “As modificações na sociedade e nas relações sociais de produção foram acompanhadas de mudanças nas manifestações do sofrimento e psicopatologia dos indivíduos” (VASCONCELOS e FARIA, 2008, p. 6). Com isso, considerando sobretudo o ambiente profissional competitivo, individualista e desgastante, a saúde mental do trabalhador é afetada.

Desse modo, a sobrecarga laboral, as condições inadequadas de trabalho, a jornada diária de trabalho sem uma delimitação clara de tempo e a pressão pela produtividade formam um conjunto de fatores que constroem uma percepção negativa do trabalho (BORSOI, 2012). Se não resolvido, isso pode gerar desequilíbrio das emoções e comportamento, comprometendo, desse modo, o desenvolvimento do trabalho (MOURA et al., 2019).

Nesse sentido,

É necessário pensar em atividades de conscientização e redes de apoio, por meio de campanhas, eventos, atividades terapêuticas, cartilhas explicativas, dentre outras ações que visem desmistificar e ampliar o conhecimento a respeito da saúde e adoecimento mental, incentivando a identificação precoce de transtornos, o cuidado à saúde e o correto tratamento. (CAMPOS, VERÁS e ARAÚJO, 2020, p. 14)

Desse modo, em linha com a posição crítica em relação ao trabalho excessivo, Mancebo (2007) afirma que o elevado nível de estresse no trabalho, causado pela pressão exagerada por resultados e atingimento de métricas abusivas pode aumentar o sofrimento subjetivo dos profissionais e enfraquecer a classe trabalhadora, implicando o individualismo exacerbado. É essencial, portanto, antecipar as mudanças que incidem sobre a saúde do trabalhador a fim de protegê-los do processo de precarização do trabalho (MOREIRA, 2020).

Em linha com esse argumento, Borsoi (2007, p. 3) discute a importância de se “[...] considerar a categoria trabalho como fundamental para a compreensão da subjetividade e do processo saúde/doença mental”. Enxergar o trabalho sob essa perspectiva pode ajudar a entender a complexidade das relações do trabalho e vida social e, sobretudo, elucidar o processo de alienação que os profissionais estão submetidos pelos ideais consumistas e individualistas inerentes ao sistema econômico neoliberal. Nesse sentido, ao considerar esses aspectos sociais, os trabalhadores devem se mobilizar e lutar por melhores condições de trabalho, sem exploração e mais direitos trabalhistas. De acordo com Godoy (2018, p. 5359):

Para evitar efeitos negativos na saúde mental do trabalhador deve-se atentar à quantidade de horas trabalhadas, o tempo prolongado de isolamento social, a inadequação ergonômica no espaço laboral e as interferências do ambiente familiar no desenvolvimento do trabalho.

Desse modo, infere-se que “[...] a organização do trabalho pode apresentar-se como fator de fragilização mental dos indivíduos, o que torna as organizações como parte

responsável pela saúde mental de seus integrantes” (VASCONCELOS E FARIA, 2008, p. 1). O teletrabalho, portanto, provocou alteração na relação social entre os trabalhadores e isso se reverbera na saúde mental das pessoas e no comportamento das pessoas. Desse modo, é necessário repensar e refletir acerca da saúde mental do trabalhador à luz do olhar crítico sobre a precarização das relações trabalhistas, considerando as implicações psicológicas desse contexto, cujo cenário de individualidade e alta competitividade expõem os trabalhadores a ambientes de pressão exagerada por mais resultados.

4.4 Sob a ótica do capital, tudo bem estar mal: a exploração do trabalho

Após a reflexão sobre a importância da saúde do trabalhador, é interessante observar como essa pressão em ser mais produtivo implica a exploração exacerbada do trabalho. De acordo com Mancebo (2007) as novas tecnologias invadem o domicílio dos trabalhadores, intensificando a exploração. Ou seja, o trabalho e a vida particular se misturaram excessivamente e, com o auxílio das ferramentas de comunicação instantânea, as pessoas são cobradas em tempo integral por mais resultados.

Ao encontro desse argumentos, Lemos (2011) faz uma análise dessa realidade, afirmando que o sistema neoliberal influenciou na criação de instrumentos cada vez mais sofisticados, desenvolvidos pelo capital para subordinar o trabalhador e forçá-lo a vivenciar uma condição de trabalho deteriorada cotidianamente nas organizações.

Em outras palavras, a causa dessa exploração, conforme visto anteriormente, passa pelo sistema neoliberal que, por traz do discurso desregulamentação da economia, tenta ocultar a exploração do trabalhador e a enorme desigualdade social provocada por esse sistema econômico. Lole, Viegas e Amaral (2020) afirmam que essa realidade reverbera-se na informalidade, precarização dos postos de trabalho e desemprego em larga escala.

Nesse aspecto, infere-se que o emprego das tecnologias “[...] transformam o tempo de não trabalho em tempo de trabalho, intensificando a jornada laboral em decorrência da ampliação do rol de funções exigidas” (GUIMARÃES; CHAVES, 2015). Assim, um computador com acesso à internet e um telefone são suficientes para manter o elo do trabalhador com a instituição, em tempo integral, independentemente de onde esteja (BORSOI, 2012).

Por outro lado, sabe-se que, ao longo do desenvolvimento do capitalismo, a concepção do que seja a saúde do trabalhador modificou-se, passando da preocupação

com a sobrevivência do corpo para a preocupação com a saúde mental do trabalhador (VASCONCELOS E FARIA, 2008). Ressalta-se que essa mudança e “preocupação com a saúde trabalhador” foi pensada não pelo desejo dos donos dos meios de produção, mas pela necessidade de se explorar ainda mais as pessoas, mesmo que de forma dissimulada, estudando o melhor método de trabalho para aumentar a produtividade e, por conseguinte, o lucro empresarial. Portanto, na lógica da acumulação capitalista, a saúde do trabalhador não é uma preocupação (TEODORO e ANDRADE, 2020).

Nesse cenário, Antunes (2020) afirma que o capital buscou novas alternativas de acumulação e exploração do trabalho durante a pandemia. Desse modo, como forma de expandir o lucro e aumentar a exploração, o teletrabalho pode ser ainda mais nocivo às pessoas, pois permite que o trabalhador fique sempre disponível para o serviço *online*, seja respondendo demandas via aplicativo de mensagem ou escrevendo e-mail depois do expediente. Considerando esse contexto, nota-se que a pandemia acelerou a necessidade de se criar limites entre a vida profissional e a doméstica para evitar essa relação abusiva de trabalho.

O empregado que outrora realizava uma tarefa específica na empresa, hoje executa diversas tarefas em qualquer hora do dia conectado a uma rede informacional, por meio de comandos diretos do empregador (HUWS, 2007). Desse modo, essas relações de trabalho com crescente número dos trabalhadores em domicílio vêm acompanhadas de outras desvantagens: menores salários e redução de direitos. Nesse contexto, destaca-se outros prejuízos relacionados a esse tipo de trabalho como

a possibilidade de eliminação da carreira, menores níveis de proteção social, de tutela sindical e administrativa, além de conflitos familiares, na hipótese de o trabalhador não conseguir separar o tempo livre do tempo de trabalho (BARROS, 2017, p. 214).

O teletrabalho também dificulta a mobilização dos trabalhadores que trabalham distantes dos outros colegas, sem convívio social (NUNES, 2020). Essa desvantagem, segundo a autora, compreende um enfraquecimento dos sindicatos que poderia ser minorada “[...] tão somente se houver um grupo virtual organizado e disciplinado para todas as tarefas sindicais ou na hipótese de efetiva reunião entre os trabalhadores, não de modo virtual, mas real” (NUNES, 2020, p. 70). Na prática, entretanto, o que acontece é o enfraquecimento da classe trabalhadora que, na maior parte dos casos, não conseguem manter a unidade na luta pelos direitos trabalhistas e se dispersam em busca de interesses individuais.

De outro modo, o teletrabalho também implica problemas em relação ao controle por parte do empregador e o direito à privacidade das pessoas. A vigilância é feita à distância, baseado no algoritmo de controle digital (BARZOTTO, MIKULIN e BREDAS, 2020). Esse tipo de trabalho pode invadir a relação familiar do empregado (BARROS, 2017). A falta de privacidade, portanto, torna-se outro problema para o trabalhador que passa a ser monitorado na sua própria casa, tendo que ser mais produtivo mesmo no ambiente residencial, que não foi projetado para ser o principal local de trabalho. Por meio dos algoritmos, portanto, vive-se na sociedade do controle (TEODORO e ANDRADE, 2020).

Destaca-se ainda a dificuldade que o trabalhador encontra ao ter que arcar com as despesas decorrentes da realização do teletrabalho. Essa desvantagem está presente no consumo de energia elétrica, porquanto o aparato tecnológico utilizado estará ligado, via de regra, durante toda a jornada laboral. Além disso, o custo de aquisição de máquina para o trabalho deixa de ser uma obrigação do empregador que passa a utilizar o maquinário e a estrutura física do empregado, explorando-o ainda mais nessa relação de trabalho. Desse modo, percebem-se claramente as novas formas de exploração do capital em detrimento do trabalhador que precisa usar os seus equipamentos, produzindo ainda mais lucro para o empregador.

Considerando esse contexto, Lemos (2014) afirma que existe uma precarização nas relações trabalhistas em um cenário de intensificação do trabalho, excesso de controle e aumento da jornada de trabalho que, muitas vezes, estende-se aos momentos que seriam para o descanso. Esse contexto não é diferente em relação aos profissionais da educação. Levando em consideração a política de desmonte da educação e o descaso com as universidades oriundas do governo federal, tal quadro implica um cenário político de intensa desvalorização, desapropriação e desqualificação do trabalho dos profissionais da educação (MOURA et al., 2019). Esse cenário, portanto, favorece o *lobby* do sistema privado da educação baseado na falência do sistema público de educação.

Nesse sentido, o novo cenário de trabalho caminha para a precarização, flexibilização, alienação e intensificação do trabalho (BORSOI, 2012). Assim, intensifica-se o processo de alienação do trabalhador à medida que os trabalhadores estão sendo cada vez mais explorados e empurrados para a informalidade, cuja contexto laboral pode ser resumido em ausência de direitos e de proteção social, além de elevada insegurança (ARAÚJO, 2013).

Entre os trabalhadores, também ainda não há uma mobilização articulada e organizada para frear os avanços do capital frente aos direitos trabalhistas. Pelo contrário, o que existem são sindicatos cada vez mais enfraquecidos e desarticulados, além da tentativa de esvaziamento das universidades com os recorrentes cortes orçamentários. Soma-se a esse contexto a crescente de mercantilização da educação superior, impactando diretamente na manutenção das universidades públicas (BOSI, 2007).

Desse modo, em decorrência das novas ordenações e da estratégia neoliberal, adotadas pelo estado brasileiro, desencadeou-se um “processo de sobrecarga e de condições inadequadas de trabalho, com sérias consequências para a saúde do trabalhador, em especial, a exaustão emocional e física” (LIMA; LIMA-FILHO, 2009). Essa realidade se reverbera entre os servidores técnicos administrativos da UFRB, cujo impacto é sentido num cenário de precarização e controle excessivo do trabalho. Antes da pandemia, o ponto eletrônico foi implementado na universidade. Desse modo, os técnicos, para além das atribuições do cargo e outras dificuldades enfrentadas em relação à infraestrutura precária do serviço público, a partir da implantação desse sistema, foram obrigados a registrar a sua frequência no trabalho até quatro por dia, deixando-os mentalmente mais estressados e pressionados com o tempo e a vigilância excessiva do trabalho. Um desgaste constante baseado apenas no controle de frequência, sem nenhum tipo de avaliação da efetividade do trabalho público.

Considerando essa realidade no serviço público, nota-se que, em linhas gerais, apesar dos servidores efetivos terem estabilidade e direitos trabalhistas, ao longo dos últimos anos, essa classe sofreu ataques sistemáticos por parte dos neoliberais que disseminam a falácia sobre a administração pública, afirmando que o Estado precisa “deixar de ser grande”. O fundamento do estado neoliberal introduz a lógica do trabalho privado na administração pública (CASULO e ALVES, 2018). Nesse cenário aviltante, entre outras dificuldades, não há aumento salarial há anos, além dos elevados cortes orçamentários das universidades. Na sociedade capitalista de cunho neoliberal, o interesse hegemônico do capital é fomentar o individualismo, negligenciando os problemas sociais e a desigualdade social desse modelo econômico (GRACINO e MARTINIAK, 2017).

De acordo com Casulo e Alves (2018, p.68): “[...] A ordem neoliberal é a ordem social dos empresários de si, obcecados pelo desempenho, tendo por consequência, uma sociedade de depressivos e fracassados. Considerando esse contexto, portanto, é notória a constante tentativa do neoliberalismo em legitimar a desigualdade e a injustiça social

através do seu discurso baseado na visão estreita da meritocracia. Desse modo, negligenciado todos os problemas de cunho social relacionados aos neoliberalismo, nota-se a falácia desse modelo, cuja responsabilidade pelo sucesso ou fracasso dos indivíduos é atribuída apenas à vontade de vencer de cada pessoa (GRACINO E MARTINIAK, 2017).

Nesse contexto, ao alienar o trabalhador, o que é um problema social grave, que implica a desigualdade e precarização da dinâmica do trabalho, passa a ser disseminado pelo capital como um problema do indivíduo que não se esforçou o suficiente para lograr êxito em sua vida profissional e pessoal. Sob a ótica do neoliberalismo, acontece o enfraquecimento da organização coletiva, ao passo que se fomenta a perspectiva individual de competição (CASULO e ALVES, 2018).

4.5 Motivação e precarização no trabalho

Vimos que a precarização das relações trabalhistas, a partir de uma pressão exagerada por metas e produtividade, é altamente prejudicial ao trabalhador e facilita a exploração do trabalho. Esse cenário, por conseguinte, reflete-se na sanidade mental e na motivação das pessoas. Em vista disso, cabe ressaltar a necessidade de se fazer uma análise sobre a motivação no trabalho em meio ao contexto de esgarçamento dos direitos do trabalho e ampliação da informalidade.

Sobre as relações sociais no trabalho, os estudos sistematizados sobre satisfação no trabalho iniciaram-se na década de 30 (KLIJN, 1998) e, desde então, tem despertado o interesse de pesquisadores das mais diversas áreas. Nesse sentido, a satisfação das pessoas no trabalho pode estar ligada não apenas ao desempenho, mas também a fatores como saúde e longevidade. Vejamos o que diz Spector (2003, p.321):

A satisfação no trabalho é uma variável de atitude que mostra como as pessoas se sentem em relação ao trabalho que têm, seja no todo, seja em relação a alguns de seus aspectos. De forma simples, a satisfação no trabalho é o quanto as pessoas gostam do trabalho delas; insatisfação no trabalho é o quanto não gostam.

Satisfação no trabalho, portanto, é considerada um estado emocional agradável, resultante da avaliação que o indivíduo faz do seu ambiente laboral. Isso resulta na percepção da pessoa sobre como o trabalho satisfaz ou permite a satisfação de seus valores (LOCKE, 1976). Por outro lado, Spector (2003) traz um componente afetivo da satisfação no trabalho, do gostar ou não gostar do trabalho e das atividades que o profissional exerce. Nesse aspecto, em que pese a realidade seja de estresse e pressão no

ambiente de trabalho, essas duas definições permitem inferir que um ambiente agradável, com um bom clima organizacional, é fundamental e, sobretudo, necessário para minimizar os impactos da falta de motivação no trabalho.

Em vista disso, Robbins et al. (2010) afirmam ser essencial que se entenda as potenciais consequências da satisfação ou insatisfação dos funcionários. Ou seja, é imprescindível que as organizações compreendam as particularidades das relações humanas no contexto de trabalho. Na prática, entretanto, o cenário é de desemprego estrutural e trabalho ainda mais precarizado em decorrência da visão neoliberal de mercado de maior produtividade e lucro em detrimento da saúde e dos direitos do trabalhador.

Considerando o cenário atual de desregulamentação do trabalho e precarização, essa motivação se torna algo quase intangível para a maioria dos trabalhadores. De acordo com os dados do IBGE (2021), existem mais de 35 milhões de trabalhadores na informalidade no Brasil. Desse modo, muitos trabalhadores, em função da desregulamentação trabalhista, crise econômica e altos níveis de desemprego, são forçados a trabalhar na informalidade sem nenhum direito trabalhista ou previdenciário previstos nas leis trabalhistas. Cabe ressaltar que, por trás dessa triste realidade, existe uma pregação neoliberal que incentiva o mérito individual para alienar o trabalhador em relação à precariedade das relações trabalhistas.

De outro modo, observa-se o desgaste do isolamento causado pelo trabalho remoto e principalmente a alienação e precarização das relações trabalhistas à medida que os custos são repassados para os trabalhadores que produzem mais e não são recompensados por isso.

Nesse contexto, considerando que as pessoas já estavam doentes por causa do uso excessivo da tecnologia, o teletrabalho pode acarretar mais problemas relacionados à motivação no trabalho, visto que muitas sentem-se mais vigiadas e monitoradas a todo instante. Além disso, com o trabalho realizado apenas de maneira virtual, as relações humanas ficam ainda mais fluidas. Ocorre, portanto, a virtualização das relações pessoais e profissionais (LOBAO, PAES, 2020, p. 459).

4.6 O futuro do trabalho: as novas relações de trabalho pós-pandemia

Sabe-se que a tecnologia da informação continuará cada vez mais presente no cotidiano das pessoas. Entretanto, considerando as relações trabalhistas da atualidade, nota-se um processo de enfraquecimento das classes de trabalhadores e instabilidade das relações de trabalho. Antunes traz à tona essa questão, refletindo sobre o que ele chama de processo de “uberização do trabalho”, mediante um contexto de desigualdade social e altos índices de desemprego. Para o autor:

A Uberização do trabalho, informalidade, precarização ilimitada, desemprego estrutural exacerbado, trabalhos intermitentes em proliferação, acidentes, assédios, mortes e suicídios: eis o mundo do trabalho que se expande e se desenvolve na era informacional, das plataformas digitais e dos aplicativos (ANTUNES, 2020. p. 15).

Em vista disso, os indivíduos estão mais fragilizados em suas relações de trabalho. Nessa seara, é relevante perceber que por trás da retórica neoliberal sobre as empresas que oferecem uma plataforma digital de serviços, cuja finalidade é conectar clientes e vendedores, escondem-se a acumulação de capital e a erosão dos direitos trabalhistas (SLEE, 2019).

Desse modo, a adoção do teletrabalho durante a pandemia pode alterar a forma como as empresas irão se posicionar no futuro, aumentando a participação dessa modalidade de trabalho (PIMENTAL, S; KURTZ, D, 2021). Entretanto, as novas relações de trabalho ensejam alerta, pois as possibilidades de sofisticação do capitalismo podem agravar as desigualdades e estabelecer outras formas de exclusão e exploração do trabalhador. Portanto, é importante problematizar as consequências do teletrabalho para evitar uma conotação muito positiva e enxergar as contradições presentes no trabalho remoto (DURÃES, 2020). Nesse sentido, para entender melhor esse cenário, é interessante analisar a dinâmica social do trabalho antes da pandemia e projetar criticamente essa realidade para os próximos anos.

Antunes (2020, p. 13) afirma que, antes da pandemia do covid-19, “[...] o Brasil já estava em um contexto social, econômico e político dilacerado”. A julgar pelas desnecessárias crises institucionais entre os poderes da república por vezes motivadas pelo atual presidente da república, cujo negacionismo científico fez do Brasil um dos países com o maior número de vítimas fatais ocasionadas pelo coronavírus, o esgarçamento político é uma triste realidade, para além de todos os outros graves problemas de ordem econômica e social. Desse modo, “[...] não foi a pandemia que

causou essa tragédia social; ela exasperou, desnudou e potencializou exponencialmente um quadro que já existia antes da expansão do novo coronavírus” (ANTUNES, 2020).

Para Behring (2020, p. 12), “[...] o Brasil se viu, como nunca, diante de si mesmo: a imensa informalidade no mundo do trabalho; as condições de vida e trabalho aviltantes a que estão submetidos a maioria dos trabalhadores brasileiros”. Segundo a autora, é interessante notar que a equipe econômica do governo atual impõe obstáculos a uma política social mais inclusiva, “mas não há qualquer constrangimento em reduzir os salários e precarizar empregos, como mostram seus programas verde-amarelos” (BEHRING, 2020, p. 12).

Sabe-se também que algumas empresas já estudavam a possibilidade de implantar o teletrabalho, pois já sabiam que poderiam economizar muito com aluguel e energia, mas ainda pairavam dúvidas em relação à produtividade (se aumentaria, diminuiria ou permaneceria a mesma). Nesse sentido, “[...] os capitais aprenderam a lidar com e contra o trabalhador” (ANTUNES, 2020, p. 16), fazendo experimentos com os profissionais a fim de acumular mais riqueza a despeito do desmonte dos direitos trabalhistas. Desse modo:

Desenvolvendo incessantemente as tecnologias informacionais e digitais, e contando com um monumental contingente sobrando de força de trabalho em escala global, cada vez mais os capitais conseguem reduzir o trabalho vivo necessário para a produção, substituindo-o pelo uso crescente das tecnologias de informação e comunicação (TICs) (ANTUNES, 2020, p. 17).

Nesse sentido, é possível perceber que a consequência da crise sanitária de maior miserabilidade social, aumento da desigualdade e do desemprego servem de experimento para o capital testar os limites da exploração do trabalhador. Ou seja, de certa forma, essa terrível consequência social, ampliada pela pandemia, pode eliminar os direitos trabalhistas para satisfazer o insaciável desejo de acúmulo de riqueza dos empresários.

Em vista disso, Antunes (2021, p. 13) traz uma importante reflexão sobre essa seara de exploração do trabalho afirmando que o capitalismo atual relembra aspectos sombrios da exploração que ocorrera no início da revolução industrial. Segundo esse autor, ampliam-se globalmente “[...] formas pretéritas de exploração e espoliação do trabalho que nos remete aos primórdios da revolução industrial” (ANTUNES, 2021, p. 20). Nesse sentido, ao implantar o teletrabalho, o empresário consegue, disfarçadamente, elevar substancialmente a carga horária de trabalho das pessoas, pois há exigências em

relação aos trabalhadores para que os trabalhadores fiquem sempre disponíveis (*online*) para o serviço. Isso remonta ao período da primeira revolução industrial de superexploração em que as pessoas passavam mais de 18 horas por dia trabalhando. Nesse contexto, “[...] adentramos em uma fase de redução ainda maior da dimensão humana no trabalho” (ANTUNES, 2021).

Por outro lado, é sabido que, durante a pandemia, muitos brasileiros perderam o emprego. A situação que já era difícil, diante da grave crise econômica e sanitária, ficou ainda pior. Conforme Lima e Gerbeli (2021, *online*):

os brasileiros podem até conseguir algum tipo de trabalho, seja na informalidade ou como conta própria, mas estão sendo mal remunerados. E essa dificuldade ganha contornos ainda mais dramáticos porque o orçamento das famílias tem sido corroído pela alta de alimentos, energia elétrica e combustível: no acumulado de 12 meses, a inflação já está próxima de 10%.

Inferese, portanto, que o desemprego é um projeto neoliberal que precisa de uma massa de indivíduos à margem do mercado de trabalho para explorar e coagir os funcionários (ANTUNES, 2020). Além disso, esse contexto de mercado de trabalho difícil, com vagas cada vez mais escassas, pode gerar também um desânimo entre as pessoas que procuram emprego e, por conseguinte, uma angústia em quem está empregado cujo medo de ser demitido afeta diretamente o emocional.

Por outro lado, com avanço da tecnologia, em vários postos de trabalho, nota-se que o capitalismo tenta prescindir do trabalhador, que passa a conviver com a terrível ameaça do desemprego (LUSTOZA, 2009). Nesse sentido, sob uma perspectiva crítica, Antunes (2020) faz uma análise dessa realidade do trabalho, projetando um futuro com muitas dificuldades para o trabalhador, reforçando que, antes da pandemia, o cenário era de alto índice de informalidade, de precarização e de desemprego.

O período atual enseja consequências negativas para o trabalhador em função da revolução científica, tecnológica e informacional. Isso significa um “[...] redesenho do mundo do trabalho a partir do processo de reestruturação produtiva” (GHIRALDELLI, 2019, p. 9). Nesse aspecto, nota-se que as relações de trabalho passam por um momento de mudanças profundas. De acordo com o relatório da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2017), 1,4 bilhão de trabalhadores no mundo estava em empregos considerados vulneráveis e passíveis de extinção. Ainda segundo esses dados, em relação

ao países em desenvolvimento, três em cada quatro trabalhadores estavam nessa condição de vulnerabilidade da sua ocupação profissional. Conforme Casulo e Alves (2018, p.77):

A nova morfologia se realiza nas pressões por produtividade, as longas jornadas de trabalho, agora flexibilizadas, a tirânica exigência de competência, que significa ausência de erros, polivalência e espírito competitivo.

Soma-se a essa discussão o fato das pessoas estarem excessivamente expostas à realidade virtual cuja popularização dos perfis profissionais nas redes sociais consome ainda mais tempo dos trabalhadores, que são instados a “produzir conteúdo” diariamente para as mídias a fim de promover o seu trabalho. Ou seja, além de realizar as diversas atribuições inerentes à profissão, os trabalhadores atualmente ainda têm outra demanda para produzir, criar e editar postagens na internet. É necessário compreender, entretanto, que o trabalho remoto causa um embaralhamento entre as esferas da vida privada e de trabalho dos indivíduos (OLIVEIRA, 2020).

Desse modo, ao refletir sobre essa realidade de trabalho superexplorado e precarizado, Antunes e Braga (2009) denominam esses novos profissionais da indústria 4.0¹⁷ de “infloploretariado”. Ao encontro dessa perspectiva crítica da sociológica do trabalho, Huws (2017) chama esse tipo de trabalhador de “cibertariado”. Considerando o exposto, nota-se que, antes da crise sanitária, a dinâmica do trabalho caminhava a passos largos para a deterioração dos direitos trabalhistas, além de altos índices de informalidade e miserabilidade social.

Segundo Antunes (2020, p. 15), o reflexo da pandemia é visto no elevado nível de desemprego que explodiu durante a pandemia e se mantém alto, a tal ponto que a “[...] informalidade não consegue absorver os bolsões de desempregados”.

Além disso:

O trágico cenário econômico, social e político brasileiro criou um novo personagem nessa tragédia, o “informal-desempregado/desempregada”, ou seja, aquele informal que não encontra mais trabalho nem mesmo na informalidade, adicionando ainda mais brutalidade ao monumental contingente de desempregados e desempregados que ampliam os bolsões de miserabilidade no Brasil (ANTUNES, 2020, p. 15).

¹⁷Também conhecida como a quarta revolução industrial, caracteriza-se pela inclusão de tecnologias como os Sistemas de metaverso e a Internet das Coisas, capaz de trocar informações acessando dados em tempo real para dispararem ações autônomas (KAGERMANN, et al, 2014).

Ou seja, considerando a crise econômica, sanitária e social do país, nem mesmo na informalidade, cuja modalidade reflete um cenário de alta precarização do trabalhador, sem acesso aos direitos trabalhistas e previdenciários previstos na CLT, as pessoas conseguem um trabalho. Assim, antes mesmo da eclosão da pandemia, o brasileiro convivia com o trabalho “[...] terceirizado, pejotizado, intermitente, informal, sem falar da explosão do novo proletariado de serviços” (ANTUNES, 2021, p. 14).

Nessa perspectiva, decifrando a lógica da força produtiva entre as classes sociais, Marx (1985, p. 106) argumenta que “[...] adquirindo novas forças produtivas, os homens mudam o seu modo de produção, e mudando o modo de produção, mudam-se todas as suas relações sociais”. Nesse aspecto, assim como a Revolução Industrial deixou para trás o mundo rural, a Revolução 4.0 em curso desorganizará radicalmente a sociedade que conhecemos, particularmente no mundo do trabalho (IHU, 2017).

Por outro lado, além dessa triste realidade, a julgar pelo que disse o ministro da economia sobre o desemprego, culpando a metodologia do IBGE pelo problema (SAKAMOTO, 2021), nota-se a profundidade do problema que os brasileiros estão mergulhados, sem políticas estatais efetivas de enfrentamento à crise do desemprego, muito menos empatia e sensibilidade do governo pelos desempregados do país. A falta de consideração pelas vítimas do Covid-19 também evidencia o atual momento político do Brasil e retrata a mentalidade do governo atual de viés neoliberal e antidemocrático.

Desse modo, adotando uma postura crítica sobre esse tipo de trabalho, podemos observar que a evolução da tecnologia com as novas técnicas produtivas de trabalho implica alto índice de desemprego cuja demanda por trabalhador fica menor à proporção que as máquinas podem substituí-los com ainda mais produtividade e facilidade.

Nesse cenário, de acordo com Oliveira (2020, p. 115), “[...] a eletrônica do trabalho resulta na execução de serviços sem a intermediação de um trabalhador”. A autora argumenta que o empregador procura substituir o trabalhador por uma tecnologia de Inteligência Artificial (IA) de atendimento, reduzindo ao máximo a necessidade de se contratar uma pessoa para trabalhar. Pode-se perceber essa realidade até nas propagandas de bancos ou lojas de varejo que utilizam um robô similar ao ser humano como garota (o) propaganda nas suas publicidades.

Nesse sentido, em linha com essa argumentação, Antunes afirma que:

Se por um lado, podemos considerar o trabalho como um momento fundante da vida humana, ponto de partida no processo de humanização, por outro lado, a sociedade capitalista o transformou em trabalho assalariado, alienado, fetichizado (ANTUNES, 2020, p. 228).

Portanto, deve-se observar criticamente o avanço da tecnologia em relação ao trabalho. A alienação do trabalhador e a falta de mobilização são frutos do processo de ideologização disseminado pelos donos do capital entre os trabalhadores na sociedade. Nesse cenário, é inegável que muitos empregos foram perdidos com a finalidade de aumentar o lucro de alguns poucos empresários e a flexibilização ou as vantagens do teletrabalho são um eufemismo para esconder a superexploração do empregado.

Em vista disso, as empresas avançam com o uso das novas tecnologias e “[...] incorporam ou expulsam a força de trabalho, de acordo com seus interesses e vantagens, sempre avançando, entretanto, no processo de destruição dos direitos sociais” (ANTUNES, 2020, p. 17). Na administração pública, nota-se essa tentativa de enfraquecimento dos servidores públicos tanto no discurso, disseminando a inverdade do “estado grande e perdulário”, quanto na tentativa de implantar o regime de teletrabalho após a pandemia sem uma ampla consulta e discussão com os servidores e os sindicatos envolvidos. É grave também o fato de muitos servidores públicos não perceberem que estão sendo exageradamente explorados e aceitam passivamente os retrocessos sem contestação. Parte dessa apatia pode ser explicada pela fragilidade sindical e dificuldade de mobilização entre os trabalhadores. Esse cenário é refletido no gráfico abaixo que mostra a quantidade de greve dos últimos anos.

Gráfico 3 - Número de greve no Brasil



Fonte: Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), 2019. Elaboração própria.

Em vista disso, nota-se uma “[...] maior dispersão e fragmentação das ações sindicais e coletivas, que diante dos direitos sociais em constante ameaça, passam a atuar de forma defensiva e negociadora” (GHIRALDELLI, 2019, p. 10). Sob a ameaça e pressão neoliberal, o movimento sindical se redireciona, adotando uma postura defensiva e conciliadora (ANTUNES, 2018). Essa realidade, portanto, evidencia a fragilidade da classe trabalhadora neste momento.

Analisando criticamente esses dados, cabe ressaltar também algumas questões prejudiciais ao empregado como o monitoramento virtual constante e o excesso de trabalho (produtividade tóxica). Em vista disso, sob o aspecto neoliberal, essa é uma projeção da realidade do trabalho que se engendra para futuro próximo, cujo cenário implicaria drásticas consequências como o desemprego elevado, superexploração e completa desregulamentação dos direitos trabalhistas, além do aumento da miserabilidade social.

Em síntese, problematizando sobre essa realidade, nota-se o desmonte da identidade do trabalhador enquanto trabalhador e do indivíduo enquanto indivíduo. Nessa seara, ocorre a destituição das esferas privada e profissional e não se consegue mais distinguir o trabalhador e o indivíduo com a sua vida particular. Essa é a lógica de trabalho extenuante que se projeta para o futuro no ambiente hegemônico neoliberal. Portanto, substitui-se o termo autônomo para empreendedor individual mas, na prática, oculta-se as novas formas de explorar o trabalho das pessoas, aumentando, assim, aviltamento do trabalhador. Fato é que o futuro do trabalho precisa estar ligado com a emancipação do trabalho, não com a servidão coletiva e alienada dos trabalhadores.

5 Aspectos metodológicos

O percurso metodológico adotou estratégias exequíveis a fim de alcançar os objetivos delineados e elucidar, de maneira satisfatória, o problema desta pesquisa. Autores como Goldenberg (2009), Gil (2008) e Chalmers (1993), argumentam que a adequação do método à pesquisa depende de fatores como os objetivos a serem alcançados, do contexto social, do tempo e dos recursos disponíveis. Não há, portanto, uma metodologia superior à outra, cabendo ao pesquisador fazer uma análise das possibilidades, avaliar os cenários possíveis e escolher o método mais adequado a sua pesquisa.

A abordagem metodológica adotada para fins desta investigação foi construída considerando que a relação entre sujeito e contexto se dá em termos dialéticos. De acordo com Lakatos (2003), a dialética presume que os elementos, especialmente aqueles investigados pelas ciências sociais, não são objetos isolados e fixos, mas estão em constante interação e transformação. Como consequência, ao interpretar e analisar uma determinada situação, deve-se atentar para o contexto que explica as características de uma realidade.

Esse contexto, portanto, serviu de base para a construção dos processos metodológicos de modo mais amplo, considerando que a realização do teletrabalho e a saúde mental dos sujeitos estão intrinsecamente relacionadas com a estrutura do ambiente laboral que os circunda, produzindo mudanças sociais.

Desse modo, essa pesquisa pretende investigar a percepção do servidor técnico administrativo em educação do CAHL, considerando as subjetividades dos servidores, sobre a implementação do regime de trabalho remoto durante a pandemia e como isso se reflete no seu trabalho, na sua motivação e saúde mental. Para isso, a dissertação utilizou o método qualitativo. Na abordagem qualitativa, os autores não estão preocupados em elaborar leis gerais que regem o fenômeno pesquisado, nem se apoiam em métodos estatísticos para validar os seus argumentos. Nesse sentido, de acordo com Goldenberg (2009), estudos qualitativos consistem em descrições detalhadas que buscam compreender os indivíduos em seus próprios termos.

Em outras palavras, essas pesquisas buscam compreender as interpretações que os sujeitos constroem sobre o mundo, que motivam seus comportamentos e criam o mundo social (BAUER; GASKELL, 2002), o que justifica a sua importância no campo das

ciências humanas. Assim, em pesquisas de natureza qualitativa, predomina a busca pela compreensão de uma dada realidade de maneira profunda.

Na literatura sobre métodos qualitativos, autores como Bauer e Gaskell (2002) e Lakatos (2003) apontam uma variedade de procedimentos para a coleta de dados como etnografia, análise documental, entrevistas individuais, entrevistas grupais, entrevistas narrativas, observação participante; assim como para análise dos resultados, como a análise de conteúdo, análise de discurso e análise da conversação e da fala.

Esta pesquisa utilizou a entrevista semiestruturada para coletar os dados. Essa técnica permite que o pesquisador elabore um questionário planejado, mas, ao perceber algum novo questionamento pertinente, pode acrescentá-lo durante a entrevista. Inicialmente, o objetivo da pesquisa era realizar a entrevista presencialmente. Entretanto, em função da pandemia e a necessidade do distanciamento social, optou-se pela entrevista *online* na plataforma de reunião do *Google Meet*. Considerando o contexto de teletrabalho e necessidade de se utilizar as tecnologias que permitam o contato virtual, esse método se mostrou interessante.

Desse modo, as entrevistas foram gravadas em áudio e vídeo e transcritas para análise e interpretação das respostas. Esse meio tecnológico para a realização da entrevista foi escolhido porque permite, mesmo que remotamente, uma análise visual do entrevistado. Isso deixa a entrevista mais rica, permitindo uma análise da linguagem verbal e não verbal dos indivíduos pesquisados.

Em síntese, este trabalho foi elaborado usando o método qualitativo, com coleta de dados individual, através da entrevista semiestruturada com a utilização da ferramenta de reunião *Google Meet* e da aplicação de questionários *online*, utilizando a ferramenta *Google* formulários. Considerando a viabilidade e a exequibilidade da pesquisa de mestrado, além do fato de também ser um servidor técnico administrativo em regime de teletrabalho, o universo da pesquisa serão os servidores Técnico Administrativo em Educação (TAE) em atividade no Centro de Artes, Humanidade e Letras (CAHL).

O questionário online contou com 11 perguntas divididas nas seguintes categorias: idade, sexo, raça, escolaridade, impacto do trabalho remoto na precarização do trabalho, saúde mental e motivação, além de perspectivas para o trabalho depois da crise sanitária. O critério para a escolha do entrevistado foi ser servidor técnico em educação do CAHL em atividade.

5.1 Procedimentos de campo

O primeiro contato foi realizado pela rede social (*whatsapp*) ou através do convite enviado através do e-mail institucional. Tomou-se o cuidado de entrevistar pelo menos um servidor de cada núcleo, a fim de enriquecer a pesquisa e analisar pessoas de todos os setores do Centro.

Importante ressaltar também que todos os servidores convidados a participar desta pesquisa foram informados sobre os objetivos, a metodologia empregada e justificativa da pesquisa, além do envio do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

Em virtude da pandemia, portanto, a pesquisa foi estruturada com base na entrevista semiestruturada (apêndice I), utilizando a ferramenta de gravação em ambiente virtual “*Google Meet*”, além da aplicação de um questionário *online* (apêndice II, parte descritiva). As perguntas foram formuladas com base na literatura pertinente e presente no referencial teórico. Além disso, individualmente, as entrevistas foram agendadas conforme disponibilidade dos participantes.

Assim, as entrevistas foram realizadas até o chamado “ponto de saturação”, momento em que os novos entrevistados passam a fornecer informações muito semelhantes às dadas pelos outros participantes. Ou seja, o momento em que as entrevistas param de fornecer novos dados.

5.2 Aspectos éticos

A fim de preservar o caráter ético e resguardar os sujeitos participantes da pesquisa, foram providenciados os documentos necessários para cadastro na Plataforma Brasil, base nacional que contém os registros dos estudos envolvendo os seres humanos e que permite o acompanhamento das fases da pesquisa pelos Comitês de Ética em Pesquisa (CEP) institucionais.

Para obter a aprovação do CEP, foram enviados os seguintes documentos: a folha de rosto com assinatura do reitor da UFRB, os questionários envolvidos na pesquisa, o TCLE, as informações sobre o cronograma da pesquisa e o projeto de pesquisa em desenvolvimento. Sob o número 42696121.3.0000.0056, em fevereiro de 2021, o projeto recebeu o parecer favorável, sendo aprovado pelo comitê de ética.

5.3 Coleta e análise de dados

Os dados desta pesquisa foram obtidos por meio de fontes primárias que se constituem em questionário e entrevistas semiestruturadas. Conforme mencionado, o questionário e o roteiro de entrevistas foram elaborados com base na literatura pertinente sobre o tema estudado.

Além disso, inicialmente, foi realizado o pré-teste do questionário *online* que, conforme Mucci (2014, p. 90) é um passo “importante para pesquisas por e-mail, porque existem entrevistadores para reportar problemas em questões e no próprio instrumento”. Foram escolhidos três servidores de outro centro para esse teste. As sugestões encaminhadas foram analisadas com o intuito de melhorar a qualidade da pesquisa.

Depois dos testes realizados, o questionário *online* foi enviado para o e-mail ou *whatsapp* dos servidores do CAHL por meio do *link* do Google Formulários acompanhado do TCLE. Uma entrevista teste também foi realizada com um servidor técnico de outro Centro da UFRB para alinhar o roteiro de entrevista semiestruturada e coletar o *feedback* do entrevistado, a fim de aprimorar as perguntas da pesquisa.

Em relação à investigação dos dados, a análise de conteúdo foi empregada. Para Vergara (2015, p. 07) essa técnica “[...] é considerada uma técnica para tratamento de dados que visa identificar o que está sendo dito a respeito de determinado tema”. Segundo Bardin:

Essa técnica não se trata de um instrumento, mas de um leque de opções; ou, com mais rigor, será um único instrumento, mas marcado por uma grande variedade de formas e adaptável a um campo de aplicação muito vasto: as comunicações. (BARDIN, 2011, p. 37).

Portanto, a partir desse recurso, o pesquisador deve analisar as características e verificar as condições que induziram ou produziram a mensagem, investigando o contexto ou o significado de conceitos nas mensagens bem como caracterização e a influência social das mesmas (BARDIN, 2016).

Desse modo, conforme Gil (2008), existem algumas etapas essenciais na análise do discurso como a transcrição, a leitura cética, a codificação e análise do discurso. Nesse sentido, após a realização da entrevista, foi feita a transcrição literal do vídeo. Em seguida, a partir da análise minuciosa do material coletado, definem-se as categorias de análise. De acordo com a pertinência do conteúdo analisado e os objetivos de pesquisa, foram criadas as seguintes categorias de análise: a percepção do teletrabalho durante a

pandemia, o impacto do teletrabalho na subjetividade do trabalhador, o teletrabalho, a motivação e a saúde mental e as novas perspectivas do trabalho. O questionário *online* também foi utilizado para se somar às respostas encontradas nas entrevistas, possibilitando, assim, uma análise mais detalhada e aprofundada sobre o tema pesquisado.

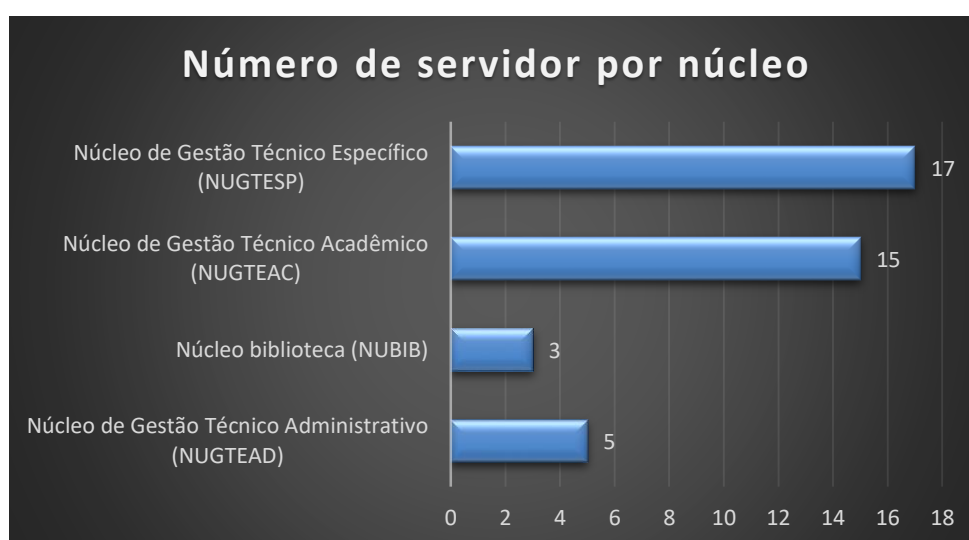
Complementando as informações coletadas, utilizou-se a análise documental. Segundo Bowen (2009), a análise de documentos é um procedimento sistemático cuja finalidade é revisar ou avaliar documentos impressos e eletrônicos. O procedimento analítico implica avaliar e sintetizar os dados contidos em documentos (BOWEN, 2009). Sendo assim, avaliou-se o documento de diretrizes institucionais e Protocolos de medidas de Biossegurança de enfrentamento à covid-19 na UFRB publicado durante a pandemia.

6 Resultados e discussões

6.1 Perfil dos entrevistados

Antes de analisar o conteúdo das entrevistas, é interessante observar o perfil dos servidores entrevistados e identificar como esses profissionais estão distribuídos no Centro. O CAHL possui 40 servidores TAE's que estão alocados em 4 núcleos, a saber: Núcleo de Gestão Técnico Administrativo (NUGTEAD); Núcleo de Gestão Técnico Acadêmico (NUGTEAC); Núcleo de Gestão Técnico Específico (NUGTESP) e o Núcleo da Biblioteca (NUBIB). O gráfico abaixo informa a quantidade de trabalhador por setor. Nota-se que a grande maioria dos servidores (80%) estão alocados entre os núcleos acadêmico e específico. Outros 20% estão divididos entre os núcleos administrativo e bibliotecário.

Gráfico 4 - Número de servidor por núcleo



Fonte: Elaboração própria. Dados coletados no site da UFRB (2021).

Em relação aos cargos, o centro é diverso e conta com servidores que ocupam diferentes funções para atender as demandas da universidade. O gráfico abaixo ilustra esse quantitativo de servidor por cargo. É notório perceber que mais de 60% dos servidores são do cargo assistente em administração.

Gráfico 5 - Cargos Técnico administrativos do CAHL



Fonte: elaboração própria. Dados coletados no site da UFRB (2021).

Em relação ao perfil dos entrevistados, antes de mais nada, cabe ressaltar que a pesquisa realizou entrevistas com servidores de todos os núcleos do CAHL. O objetivo foi compreender o conteúdo das entrevistas entre os pesquisados, contemplando trabalhadores de lugares diferentes, com realidades distintas de trabalho. Inicialmente, optou-se por realizar pelo menos duas entrevistas por núcleo, totalizando 8 pessoas entrevistadas. Manteve-se a quantidade prevista de entrevistas. Não obstante, como o número de servidores alocados na biblioteca é baixo (3 servidores), apenas um servidor (a) desse setor foi entrevistado. Por outro lado, como proporcionalmente temos mais servidores entre os núcleos acadêmico e técnico específico, três servidores do núcleo acadêmico foram entrevistados.

A tabela abaixo ilustra a relação de pessoas entrevistadas e as suas respectivas informações. Ressalta-se que, a fim de preservar a identidade dos servidores que aceitaram participar da pesquisa, optou-se por não divulgar o cargo em que o entrevistado (a) ocupa, pois alguns cargos tem apenas um servidor no CAHL, facilitando a identificação.

Além disso, foram adotados nomes fictícios para os entrevistados. Isso permite preservar a identidade dos participantes e humanizar a análise da pesquisa, atribuindo nomes de outras pessoas.

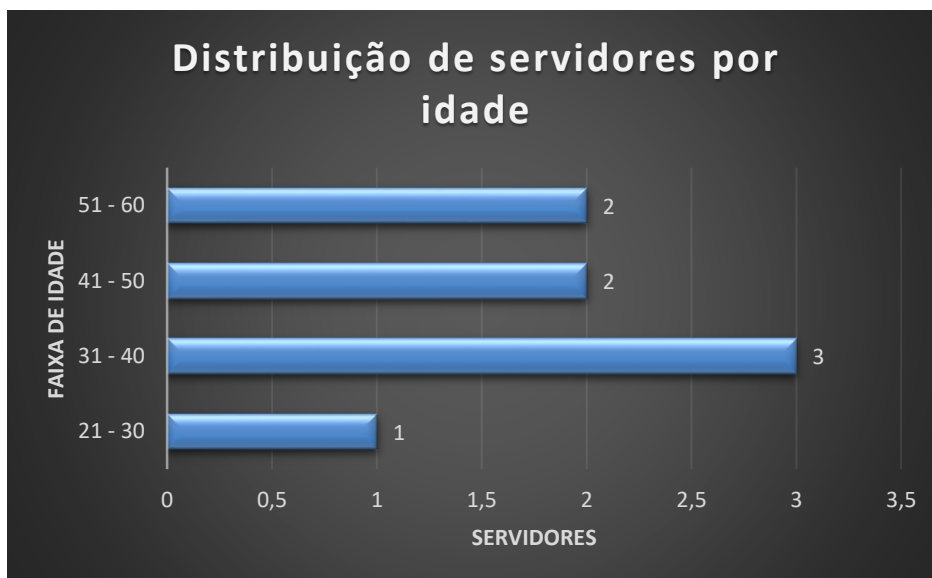
Tabela 1 - Relação dos servidores entrevistados

Servidor (a)	Idade	Sexo	Raça	Núcleo
Aristides	38	M	Preto	Acadêmico
Pelope	38	F	Preto	Acadêmico
Sintia	42	F	Pardo	Acadêmico
Guelé	59	M	Pardo	Administrativo
Osvaldo	41	M	Branco	Administrativo
Paterson	29	M	Pardo	Biblioteca
Leoncio	31	M	Preto	Técnico específico
Ademir	54	M	Preto	Técnico específico

Fonte: elaboração própria (2021). Dados da pesquisa.

Essa tabela permite inferir algumas informações pertinentes. A idade dos entrevistados varia entre 29 a 59 anos e, portanto, permite analisar o conteúdo da entrevista de pessoas oriundas de diferentes gerações. O gráfico abaixo ilustra melhor esses dados com a distribuição dos servidores por faixa etária de idade.

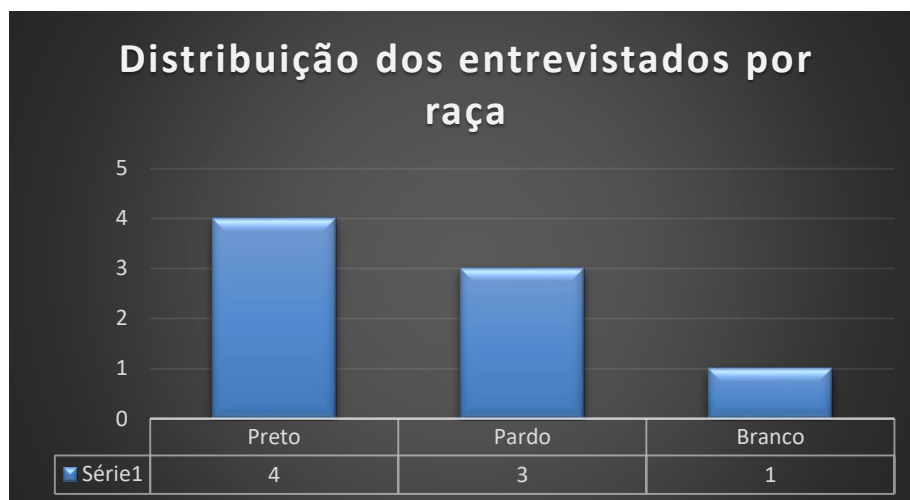
Gráfico 6 - Distribuição de servidor entrevistado por idade



Fonte: elaboração própria (2021). Dados coletados durante a pesquisa.

Conforme o gráfico abaixo, nota-se também que a maior parte das pessoas se considera preta ou parda.

Gráfico 7 - Distribuição dos entrevistados por raça



Fonte: elaboração própria (2021). Dados da pesquisa

Em relação ao sexo, a ideia inicial era equilibrar a pesquisa entre as pessoas do sexo masculino e feminino. Contudo, considerando a exequibilidade da pesquisa e o aceite das pessoas, foram entrevistados 6 homens e 2 mulheres.

Outro dado importante a ser considerado é sobre o centro em que os servidores trabalham. O CAHL é um centro de ensino vinculado à UFRB e situado nas cidades de São Felix e Cachoeira, no recôncavo baiano. O centro concentra os cursos nas áreas de humanidades, letras e artes, promovendo uma formação humanista, cuja finalidade é formar estudantes com viés crítico e reflexivo. A tabela abaixo informa os cursos ofertados por esse centro de ensino.

Tabela 2: Cursos ofertados pelo centro de graduação e pós-graduação

Cursos do CAHL	
Cursos de graduação	Cursos de pós-graduação
Artes visuais	Mestrado em Arqueologia
Bacharelado em Ciências sociais	Mestrado em Ciências sociais
Cinema e áudio visual	Mestrado em Comunicação
Comunicação social	Mestrado em História
Licenciatura em artes visuais	Mestrado em Políticas sociais e territórios
Licenciatura em Ciências Sociais	
Licenciatura em História	
Museologia	
Publicidade e propaganda	
Serviço social	
Tecnologia em gestão pública	

Fonte: elaboração própria. Dados coletados no site da UFRB (2021).

Esse, portanto, é o contexto em que os servidores estão inseridos e ajuda a entender as especificidades do Centro, cuja demanda por cargo de servidor é diferente de outros centros da universidade que tem o foco, por exemplo, em outras áreas como engenharia ou saúde. Por esse motivo, o CAHL conta com profissionais mais específicos ligados às áreas de artes, som, restauração e museologia, além dos profissionais da área acadêmica e administrativa.

Ainda em relação ao perfil das pessoas pesquisadas, quando perguntadas sobre a sindicalização, apenas um servidor pesquisado informou ser filiado, em que pese alguns tenham informado que participam de algumas reuniões sindicais. Esse dado por ser interpretado sob dois aspectos. Primeiro que o sindicato não dialoga com o servidores ao ponto de mobilizar as pessoas e, portanto, eles não se sentem representados pela sindicato. Segundo que pode ser um desinteresse pessoal das pessoas entrevistadas em participar das decisões e discussões em torno do sindicato. Fato é que, para o trabalhador, é imperioso fomentar uma participação maior dos servidores técnicos. Isso fortalece a classe dos técnicos, promovendo discussões relevantes na mobilização sindical. De outro modo, sobre os pesquisados, alguns ocupam função de chefia. Os demais atuam eventualmente como substitutos do chefe na sua ausência em períodos de férias ou licença. A fim de preservar a identidade dos entrevistados, optou-se por não revelar o número de servidor entrevistado com ou sem função de chefia.

Em relação à escolaridade, temos um quadro de servidores entrevistados com elevada escolaridade, cujo percentual é formado por 38% de mestres e 62% de pessoas com até especialização, e todos com ensino superior. O gráfico abaixo ilustra melhor essas informações.

Gráfico 8 - Escolaridade dos servidores entrevistados



Fonte: elaboração própria (2021). Dados coletados entre os servidores pesquisados.

Também cabe ressaltar acerca das cidades em que os entrevistados residem. Essa informação é relevante, pois permite interpretar os dados à luz de uma informação relevante que se reverbera diretamente sobre o teletrabalho, cuja principal característica é a possibilidade de realizar o trabalho de maneira remota, sem que ocorra o deslocamento físico das pessoas. Nesse aspecto, o gráfico abaixo mostra que apenas um servidor reside em cachoeira, cidade em que o CAHL funciona.

Gráfico 9 - Cidade que os entrevistados residem



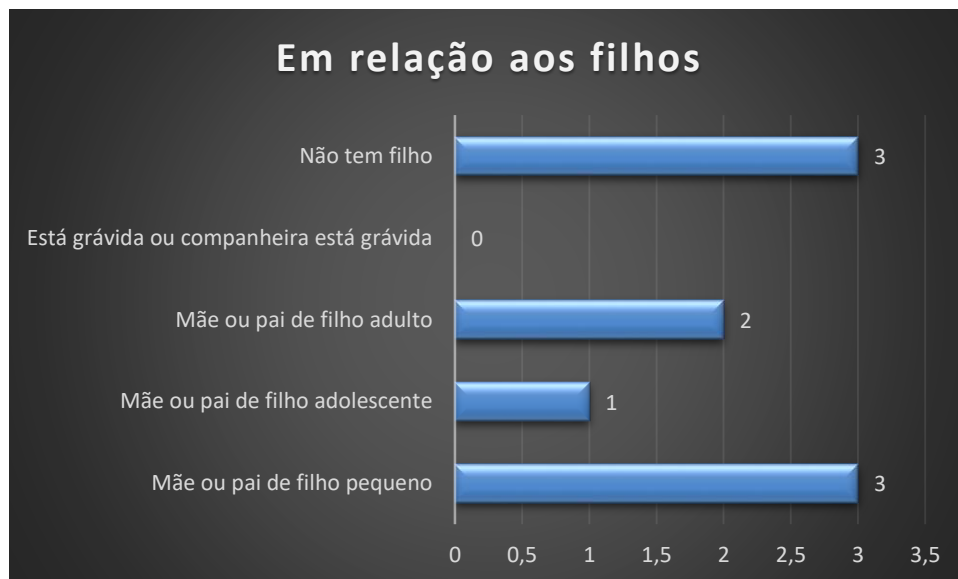
Fonte: elaboração própria (2021). Dados coletados entre os servidores pesquisados.

Considerando esse cenário, nota-se que a grande maioria dos servidores pesquisados, quando trabalhava de forma presencial, precisava percorrer um percurso de até 130 km diariamente para trabalhar. Essa informação, portanto, precisa ser levada em consideração ao analisar o conteúdo das entrevistas, pois essa realidade pode influenciar a percepção que as pessoas têm em relação ao trabalho remoto, fazendo um juízo de valor a partir dessa realidade específica de trabalho, desconsiderando o processo de aviltamento do trabalho cujo labor à distância pode acarretar.

Em relação à continuidade do trabalho remoto, 5 pesquisados são favoráveis a continuação dessa modalidade de trabalho, ao passo que 3 servidores preferem voltar ao trabalho presencialmente. Outra informação pertinente sobre os entrevistados está ligada às questões familiares. Nesse aspecto, 3 pesquisados são mãe ou pai de filhos pequenos. Um servidor (a) tem filho adolescente e dois possuem filhos adultos. Além disso, 3 pessoas responderam que não têm filhos.

O gráfico abaixo ilustra melhor essas respostas.

Gráfico 10 - Perfil familiar dos servidores entrevistados



Fonte: elaboração própria (2021). Dados coletados entre os servidores pesquisados

Essas informações são relevantes e permitem inferir informações pertinentes acerca do contexto familiar que os servidores pesquisados estão inserido. A realidade de quem tem filho pequeno é muito diferente das pessoas que não têm filhos. Isso se reflete na percepção sobre o teletrabalho. Além disso, 5 servidores responderam que perderam pessoas conhecidas para a Covid-19, ao passo que 3 não passaram por essa experiência. Esse, portanto, é o cenário acerca das pessoas pesquisadas.

Além disso, cabe destacar acerca da análise documental que, entre outros documentos acerca da pandemia, a UFRB publicou o relatório com as diretrizes institucionais e protocolos de medidas de biossegurança. Consta no autos uma série de recomendações de biossegurança cuja finalidade é orientar os servidores sobre o retorno gradual ao trabalho presencial.

Nota-se que a UFRB, desde o início da pandemia, suspendeu as atividades administrativas e acadêmicas a fim de preservar a saúde das pessoas. Por outro lado, um pouco antes da pandemia, em 2019, a UFRB implementou o ponto eletrônico para os servidores técnicos administrativo. Esse cenário implica o controle excessivo, a captura da subjetividade e o aprofundamento da precarização do trabalho (DURÃES, BRIDI E DUTRA, 2020).

6.2 Análise das entrevistas

As entrevistas, conforme citado anteriormente, foram realizadas com 8 servidores técnicos do CAHL, contemplando 20% do quantitativo total de servidores técnicos do centro de ensino. Não obstante, antes dessa etapa, realizou-se a entrevista teste com um servidor TAE de outro centro. Essa experiência foi importante para alinhar as perguntas, delinear o roteiro e organizar melhor as perguntas da pesquisa. De outro modo, também foram feitos dois testes com servidores de outro centro da UFRB para verificar as oportunidades de melhoria em relação ao formulário *online*. Esse processo foi importante e implicou ajustes necessários e pontuais nesta pesquisa.

As entrevistas em análise foram realizadas entre os meses de maio a dezembro de 2021 e não houve desistência ou retirada de consentimento por parte dos participantes. As entrevistas foram diversas e ricas em conteúdo. Algumas tiveram longa duração, de modo que a reunião *online* durou mais de uma hora de conversa. Outros tiveram duração de 17 minutos. Em média, as entrevistas tiveram uma duração de 35 minutos. A menor entrevista, totalizou 8 laudas de transcrição da conversa. Por outro lado, a entrevista mais longa teve mais de 20 laudas depois da transcrição. Além disso, o questionário *online* foi respondido de maneira satisfatória, sem nenhuma objeção por parte dos participantes. Considerando esses aspectos, este capítulo tem a finalidade de analisar e interpretar as entrevistas à luz da análise do conteúdo.

A figura abaixo ilustra as categorias de análise de conteúdo delineadas nessa pesquisa. Através dessas categorias, foi feita a análise de conteúdo dessa pesquisa.

Figura 2: Categorias da análise do conteúdo

A percepção sobre o teletrabalho durante a pandemia	• Observar as especificidades dessa modalidade de trabalho presentes nos discursos dos entrevistados
O impacto do teletrabalho na subjetividade do trabalhador	• Identificar no discurso a presença das subjetividades que implicam o trabalho dos servidores
O teletrabalho, a motivação e a saúde mental	• Analisar de que forma esse tipo de trabalho pode interferir na motivação, saúde mental e qualidade de vida dos servidores
Novas perspectivas do trabalho	• Problematicar sobre as novas possibilidades de trabalho para o futuro, considerando a transformação do trabalho decorrente do trabalho remoto
Atomização e customização	• Analisando criticamente o fomento ao individualismo estimulado pelo modelo econômico neoliberal

Fonte: elaboração própria (2021).

6.3 O teletrabalho durante a pandemia

Antes de mais nada, em oposição à linha de interpretação hegemônica sobre o teletrabalho, é necessário enfatizar e perceber que o teletrabalho implica, entre outras consequências, o aumento dos custos para o trabalhador, além do excesso de trabalho e da dificuldade em separar a vida pessoal e profissional. Considerando esse cenário e a categoria de análise sobre a percepção do teletrabalho, ao ser perguntado sobre a experiência com o trabalho remoto durante a pandemia, foi possível perceber alguns aspectos relacionados ao processo de aviltamento do trabalho e as implicações disso entre os servidores. Vejamos alguns relatos abaixo:

Foi uma surpresa pra todo mundo. Tive muita dificuldade no início. Não tinha um computador e uma estação de trabalho adequada. Tive que comprar um computador, uma cadeira e reformar uma parte da casa para me adaptar ao teletrabalho. Toda a minha estação de trabalho foi comprada. Com meu antigo computador, não conseguia trabalhar. Depois de um tempo, comprei um computador melhor e mais potente. Isso tudo do meu bolso, não tem nenhuma contrapartida da universidade” (Leoncio).

No início foi bem complicado, principalmente por conta dos equipamentos. Onde trabalho, as respostas são muito rápidas, é tudo muito urgente. Eu tinha apenas um computador em casa que era utilizado pelo meu filho para estudar. Pedi no CAHL um computador para trabalhar. Alguns, simplesmente, param de uma hora pra outra. Também tive dificuldade para arquivar documentos de trabalho” (Sintia, 2021).

Logicamente a gente tem alguns probleminhas né? Eu, por exemplo, não tenho uma internet estável. Às vezes acontece de cair, daí a gente para mesmo, né? Completamente. Ocorre também a instabilidade do nosso sistema (Aristides, 2021).

Esses relatos refletem algumas dificuldades relacionadas ao trabalho remoto e, sobretudo, revelam os desajustes dessa modalidade de trabalho. A falta de equipamento adequado para o trabalho, dificuldade com suporte e problemas com a estação de trabalho foram os problemas mais apontados nas entrevistas. Entretanto, é preciso considerar o cenário de precarização que os servidores estão inseridos. O teletrabalho permite ao capital romper com o limite que separava o tempo de trabalho e o período de descanso (CANTOR, 2019). Assim, o trabalho *online* permite uma ampliação de qualquer tempo disponível para o trabalho (ANTUNES, 2019).

Não há dúvidas, portanto, que o regime de trabalho remoto implica uma economia elevada ao governo federal. Mais de um bilhão foi economizado em menos de um ano de trabalho remoto na administração pública federal (BRASIL, 2021). O problema é que

essa economia não resulta em melhores condições de trabalho. Pelo contrário, os gastos são transferidos para os servidores que são instados a arcar com as despesas de luz e internet para realizar o trabalho de casa, além dos gastos com aquisição e manutenção dos equipamentos para trabalhar. O tempo de trabalho se fragmentou e parece não ter fim (CANTOR, 2019).

Outro aspecto relevante apontado pelos entrevistados em relação à experiência com o trabalho remoto foi

No início foi bastante complicado. Muita gente não tinha computador adequado para trabalhar em casa. Não sabia como agendar uma reunião *online*, compartilhar arquivos, fazer convites, criar link. Foi uma novidade, surpresa pra todo mundo. Com o tempo, fomos aprendendo, estudando mais sobre as ferramentas e buscando espaços mais adequados dentro de casa para trabalhar. Hoje melhorou, mas não estamos satisfeitos com o que temos hoje para trabalhar remotamente (Ademir)

Houve o aumento do consumo de energia e internet. É um gasto a mais que sai do nosso bolso. Não existe uma contrapartida pra isso. Também não teve um planejamento por parte da PROGEP em preparar o servidor para trabalhar no ambiente remoto. Fomos empurrados para essa modalidade. Ninguém fez uma palestra para treinar o servidor, explicando sobre essa modalidade de trabalho (Leoncio).

Não teve uma preparação técnica por parte da PROGEP para preparar o servidor em como se comportar no ambiente *online*. Não tem vídeo, cartilha, nada. (Leoncio)

Essas dificuldades também são compartilhadas por outros servidores pesquisados. Considerando a categoria de análise sobre o impacto do teletrabalho na subjetividade do servidor, nota-se que trabalhar de casa implicou desafios para manusear as ferramentas de reunião e trabalho *online*. Muitos servidores não sabiam utilizar essa tecnologia. O servidor Ademir discorreu sobre essa experiência difícil, sobretudo no início do teletrabalho. Não obstante, sob outro aspecto, o entrevistado Leoncio também percebeu essas dificuldades e apontou uma falha na gestão de pessoas da UFRB, afirmando que esse setor deveria capacitar o servidor para essa nova realidade.

Por outro lado, ainda em relação à experiência profissional neste período, o entrevistado informou que:

A primeira impressão é que o volume de demanda está bem maior ainda, bicho. O trabalho ficou maior mesmo. Primeiro que a gente fica restrito ao computador. A gente fica só e tudo fica concentrado na frente do computador. Não tem mais evento ou atendimento presencial” (Aristides).

A gente conseguiu, tem conseguido resolver muitas demandas de modo remoto. Só que ao mesmo tempo, percebo um aumento do trabalho. Por outro lado, acredito no trabalho híbrido. Acho que seria um caminho interessante para serviço público (Aristides).

Conseguimos resolver inclusive mais rapidamente algumas demandas. Mas respondo e-mail até mais tarde, durante a noite. É claro que a gente não vai para extrema e dizer que o trabalho remoto é lindo e maravilhoso ou então contrário. Eu acho que o trabalho remoto serviu também para mostrar muito disso (Aristides).

Esses relatos evidenciam o excesso de trabalho que o teletrabalho acarreta. Ademais, antes de continuar com a entrevista, através da expressão não verbal, notou-se um incômodo no servidor Aristides com o barulho dentro de casa. Neste momento, ocorreu uma interrupção da entrevista para que o servidor pudesse se deslocar em direção a outro cômodo da casa. Isso é sintomático na jornada de trabalho feita na residência e vai ao encontro do que escreve Melo (2020) quando afirma que existe a possibilidade de deterioração das condições de trabalho nessa modalidade. Em vista disso, conforme Freitas (2018, p. 20), “[...] a relação entre trabalho e família, por vezes, pode ser conflituosa”. Além disso, sabe-se que essa forma de trabalho acaba invadindo a residência das pessoas, fazendo com que as despesas inerentes ao trabalho sejam pagas pelo trabalhador. Sobre esse assunto, o entrevistado fez o seguinte discurso.

A gente sente a precarização do trabalho nas universidades em geral. Tivemos aumento dos cursos e, além disso, os cursos existentes estão com demanda cada vez maior. Porém, continuamos com uma equipe pequena (Aristides).

Precisa ter um suporte adequado para o teletrabalho porque muitas vezes a gente não tem internet de qualidade, não temos uma aparelhagem legal. Aí tem muita gente que pode falar pra comprar. Eu acho que não é nessa linha. Teria que ter que uma ajuda de custo também. A energia elétrica também ficou mais cara. Talvez um auxílio para isso. O sistema híbrido¹⁸ seria interessante, mas precisa ter um suporte legal que hoje infelizmente não existe (Aristides)

Esse aspecto citado pelo servidor é relevante e evidencia o problema da precarização no serviço público, cujo cenário de cortes orçamentários e a consequente dificuldade em se manter implica um grave processo de enfraquecimento e sucateamento da universidade. Em 2021, houve uma redução de mais de 20% no orçamento para custear as despesas da universidade (UFRB, 2021).

¹⁸ Forma de trabalho cuja carga horária é dividida entre os dias de trabalho presencial e alguns dias de trabalho remoto (CASTRO e SATIE, 2022).

Além disso, ainda em relação à categoria de análise sobre o impacto do teletrabalho na subjetividade do trabalhador, nota-se uma postura crítica do entrevistado na medida em que aponta algumas vantagens do teletrabalho, mas enxerga a necessidade do trabalho presencial tanto para manter o contato profissional e social quanto para assegurar a unidade orgânica do trabalho, promovendo uma dinâmica melhor de trabalho em equipe.

O teletrabalho impede o compartilhamento da realidade e o contato social mais próximo, individualizando a relação de trabalho (MARTINELLI, 2019). Essa análise permite inferir sobre a importância de se manter tanto as aulas quanto os trabalhos administrativo de forma presencial como um modo de resistência diante da difícil realidade que se encontra a UFRB em relação ao corte do orçamento e ao discurso de desmoralização das Universidades, além da preservação das relações sociais dos estudantes, professores e TAE's.

Por outro lado, no primeiro momento, alguns servidores alegaram mais benefícios quando perguntados sobre a experiência em relação ao teletrabalho.

Em comparação com o trabalho presencial, estou achando bem melhor. Tinha a questão do deslocamento. Acaba sendo mais tranquilo em casa. Têm alguns percalços porque o pessoal não respeita o horário comercial de trabalho. Tem muita chamada de professor pelo celular. Interferência fora do horário de trabalho. Sempre tem essas chamadas, mas aqui tenho meu computador, um lugar adequado. Está melhor assim. (Pelope)

Minha experiência foi boa. Já é uma tendência mundial. De certo modo, já existia essa tecnologia que permitia o regime de teletrabalho. A questão maior foi a falta de planejamento. Mas essa herança vai ficar e isso vai criar uma situação diferente de trabalho. Tem a situação negativa em relação ao contato social, mas não tem volta. A gente vai ter que conviver com essa realidade. (Guelé)

Minha experiência foi boa. Sobrou mais tempo pra cuidar de mim. Posso ir à academia, tenho mais flexibilidade de horário. Não tenho que viajar todo dia, além de estar em casa, protegido e tranquilo (Paterson)

Essas respostas evidenciam a questão do deslocamento como um ponto sensível para os servidores. A grande maioria alegou o deslocamento como a maior desvantagem do regime presencial de trabalho. Isso impactou positivamente durante a experiência do teletrabalho cujo tempo de deslocamento até o trabalho deixou de ser uma rotina. A julgar pela quantidade de trabalhadores entrevistados que moram em outra cidade, o fato de não precisar se deslocar para trabalhar em outra cidade pesou em relação a essas respostas. No relato de Pelope, nota-se uma postura crítica em relação ao excesso de demanda em

decorrência do trabalho remoto. Isso, contudo, é encarado de certa forma como um malefício menor quando comparado à necessidade de se deslocar diariamente para o trabalho. Essa realidade também ficou evidente na fala abaixo de outra servidora.

Se conseguíssemos arrumar a estação de trabalho, acho que seria bom, embora tenha perda de contato entre os colegas da categoria. Presencial a gente participa mais, conversa mais. O teletrabalho desagrega e afasta um pouco. Em termos de categoria, essa seria uma dificuldade a ser enfrentada. Mas eu optaria pelo teletrabalho se fosse pra oficializar esse tipo de trabalho (Sintia).

Enfraquece a categoria, porque não tem uma relação mais próxima com seu colega de trabalho. Mas, pesando na balança, tem mais benefícios. Não vejo tanta necessidade da presença física do servidor no local. Deveria ter um adicional para quem trabalha em casa arcar com os custos desse tipo de trabalho (Pelope).

Ou seja, mesmo percebendo o processo de precarização e enfraquecimento da categoria, as servidoras ainda preferem trabalhar remotamente para evitar os problemas relatados do trabalho presencial como a falta de higiene adequada, o ponto eletrônico¹⁹ de frequência e o desconforto com o deslocamento. Nesse aspecto, o ponto eletrônico também pode ser problematizado, pois implica um monitoramento exagerado do servidor que pode preferir trabalhar remotamente para evitar essa forma controle.

De outro modo, sobre essa precarização do trabalho:

O teletrabalho atrapalha mais ainda porque a gente já tem problema de mobilização dos servidores. Apesar de existir a possibilidade de se encontrar no modo virtual, na prática, o sindicato se mostra menos participativo com baixa adesão à luta de classe pelos servidores (Aristides).

Esse excerto é relevante e denota um senso crítico do servidor ao perceber que o trabalho remoto pode atrapalhar a mobilização entre os servidores técnicos. Nesse sentido, ao considerar o cenário de pandemia, o entrevistado enxerga o contexto atual como um momento de redução da capacidade mobilizadora do sindicato e, por conseguinte, enfraquecimento da classe trabalhadora. Isso reforça a necessidade de aumentar a mobilização dos trabalhadores para lutar pela preservação e aumento dos direitos trabalhistas. Deve-se lutar contra a perda de direitos pelos quais tantas gerações de trabalhadores batalharam (COSTA e DIAS, 2019).

¹⁹ Sistema eletrônico de frequência adotado pela UFRB em 2019 para controlar a presença dos servidores técnicos. Houve uma mobilização contrária a essa medida. A universidade, contudo, resolveu adotar essa forma de registro. Esse aspecto do regime presencial de trabalho foi apontado com um ponto negativo entre os servidores pesquisados.

Parte dessa crítica também pode ser atribuída ao sindicato para que melhore a comunicação entre os servidores, a fim de fomentar uma participação mais ativa dos servidores, atingindo, assim, um número maior de servidores mobilizados. Nesse aspecto, resta evidente a necessidade da construção de um sindicalismo “[...] convictamente orientado para enfrentar o mundo do trabalho precário e informal” (DIAS e COSTA, 2019, p. 100).

De outra maneira, quando perguntado sobre as principais desvantagens do teletrabalho, a servidora alegou que:

Há um descontrole por demanda feita principalmente pelo *whatsapp*. Eu peço sempre que envie a demanda por e-mail porque é mais seguro. As pessoas também invadem o seu horário de descanso. A gente acumula tanta atividade. A mulher tem muita demanda. Não tenho mais secretaria em casa. Tenho que cuidar da comida, do filho, do trabalho, da faxina, imagine? Se você deixar, as pessoas usurpam o seu horário de descanso (Sintia)

A coisa mais angustiante é receber demanda a todo instante pelo celular. Isso me causa uma ansiedade muito grande pra saber do que se trata. Isso realmente me atrapalha. (Sintia)

Aqui cabe um reflexão interessante sobre essas falas. Considerando a categoria de análise acerca da motivação e saúde mental, nota-se que a servidora percebe o processo de aviltamento do trabalho na medida em que alega o descontrole da demanda via aplicativo de mensagem que, muitas vezes, acontece a qualquer momento do dia, causando um desconforto para a trabalhadora que é demandada em momentos que deveriam ser de descanso. Resta evidente, portanto, a possibilidade de trabalho sem fim, cuja demanda por serviço pode ser feita a qualquer momento, em qualquer lugar a partir de um processo de utilização exagerada da tecnologia. Na modalidade do teletrabalho, amplia-se as possibilidades de extorsão do tempo de descanso (ANTUNES, 2019).

Outro aspecto interessante a ser observado nessa entrevista foi a expressão não verbal da servidora ao falar sobre o desconforto em receber mensagens em qualquer horário. Notou-se um grande incômodo em relação a essa realidade. Isso, portanto, implica prejuízos à saúde mental da servidora que alega angústia e ansiedade em decorrência dessa realidade. Esse contexto implica consequências psíquicas negativas aos trabalhadores (ROSENFELD, 2011).

Além disso, destaca-se nesse excerto um grave problema relacionado ao gênero quando a servidora faz um relato das atribuições que se acumulam entre os cuidados com

a casa e a família, além do trabalho. As mulheres acumulam o trabalho remunerado e não remunerado, conciliando o trabalho produtivo com o trabalho reprodutivo (CASTRO, 2019). Assim, as contradições de gênero no trabalho remoto expõem as fissuras de desigualdades entre homens e mulheres (SAFIOTTI, 1992). Desse modo, em que pese alguns servidores também tenham alegado dificuldades com a alta demanda e dificuldades para conciliar as demandas pessoais com as profissionais, a descrição das atividades que a entrevistada fez denota uma preocupação e, sobretudo, uma carga de trabalho maior em relação aos homens que responderam sobre esse mesmo assunto, além da carga emocional.

Nesse contexto, um servidor confessou que prefere trabalhar presencialmente.

Meu trabalho só rende quando estou na universidade. A minha esposa não me deixa descansar. Sempre pede para fazer alguma coisa quando estou em casa. Além disso, as crianças atrapalham muito a minha concentração. Sei que elas são pequenas e ainda não têm discernimento para entender que o pai está trabalhando, mas afeta o rendimento do meu trabalho (Osvaldo).

Essa realidade chama atenção. Se um servidor público que, em tese, não tem tanta pressão em relação à produtividade quando comparado ao trabalhador da iniciativa privada, sente que não consegue ter um ambiente tranquilo para trabalhar em casa, imagine a realidade de muitos trabalhadores do setor privado cuja cobrança e pressão por produção é ainda maior, pois são cobrados excessivamente e, além da pressão por resultados, precisam administrar os conflitos dentro de casa.

Ainda em relação às desvantagens, vejamos:

Trabalho fora do expediente, passando do horário, além de usar os meus equipamentos. Ou seja, você tem que arcar com todo o material. Se der problema, você que tem comprar. Em casa também tem mais despesas, seja em relação à luz, internet, manutenção de computador. Também preciso regular direito as demandas de casa e do trabalho (Pelope).

Consumo de energia ficou elevadíssimo. Os barulhos constantes de carro, de obras, dos animais. É muito comum está trabalhando e sempre ouvir barulho de obra, pois o vizinho aqui perto está reformando. Isso desconcentra. Vejo muito mais desvantagem do que vantagem no trabalho remoto (Ademir)

Tem a desvantagem do contato social. Essa fragilidade da questão do contato humano. Não sei como vai suprir isso. Tem que ter um balanceamento (Guelé).

Nem sempre temos um local adequado para realizar o trabalho em nossa residência ou fora dela. Tem muito equipamento que o servidor às vezes

não tem, como impressora, internet de qualidade. Na instituição é bem melhor a estrutura do que na minha casa (Osvaldo).

Nas relações pessoais mesmo. No meu local de trabalho, a gente atende muito professores e estudantes. Acho que tem uma diferença grande no fato de você ter uma relação presencial. Outro problema é em relação ao sistema da UFRB. É muito instável. As vezes trava ou fica do ar. Isso impede a fluidez e o andamento do trabalho (Aristides)

A principal desvantagem é a parte das relações pessoais. A gente sente falta disso também. O trabalho remoto é benéfico, mas de uma forma ordenada, né? Como comentei na primeira questão, é benéfico, mas não de modo que a gente vai tomar todo trabalho remoto. Tem que se considerar também os problemas que ocorrem (Aristides)

Essas falas são ricas e trazem alguns pontos interessantes a serem analisados. Em primeiro lugar, cabe ressaltar que a demanda excessiva e o trabalho fora do horário foi quase uma unanimidade entre os pesquisados. Em segundo lugar, foram apontadas dificuldades com a estação de trabalho, além do problema em relação à concentração no trabalho em decorrência do barulho e da interrupção dos familiares durante o teletrabalho.

O lado social também foi apontado como uma grande desvantagem, pois o contato entre os colegas de trabalho ficou restrito aos assuntos relacionados ao trabalho, cujo contato é feito remotamente. Conforme o relato abaixo:

Sinto falta da resenha de trabalho, não tem um momento de descontração social. As relações estão mais voltadas as demandas de trabalho. Quando fala com você, é sempre pra falar sobre demanda de trabalho. Não há mais aquela fofoca, resenha informal que existe no trabalho presencial. Sinto falta dessa interação (Leoncio).

Tem também a questão do contato social. Sinto falta da resenha de trabalho, aquela fofoca saudável. Hoje os colegas entram em contato basicamente para falar algo específico de trabalho. Isso pra mim é uma desvantagem (Leoncio)

Portanto, é nítido nesses discursos algumas das desvantagens apontadas sobre o teletrabalho. De acordo Nunes (2020) e Martinez (2010), umas das principais desvantagens do teletrabalho é o isolamento.

O teletrabalho é "[...] aquele no qual o trabalhador não mantém contato pessoal com os colegas, mas tem condições de se comunicar, utilizando as telecomunicações e a teleinformática" (FRANCO, 1998, p. 100). Assim, o isolamento provocado pelo trabalho remoto está presente no discurso dos servidores quando afirmam que o trabalho ficou restrito à tela do computador ou sente falta do convívio social com os colegas e das conversas pelos corredores do centro. Em outro aspecto, a entrevista aponta para a necessidade da Universidade aprimorar o seu sistema interno, haja vista o relato de

instabilidade e oscilação apontada, uma vez que isso prejudica tanto o trabalho remoto quanto presencial, tornando-se um gargalo de eficiência dentro da UFRB.

Além disso,

O horário de trabalho é confuso. No *online* não tem horário de trabalho. Qualquer hora é hora de trabalho. No começo as reuniões se estendiam por horas, além do horário comercial. O celular virou aparelho institucional e isso não é contabilizado. Trabalhador perde o senso de horário de trabalho (Leoncio).

Esse relato do servidor Leoncio reflete o processo de aviltamento da classe trabalhadora. O entrevistado tem dificuldade com o horário de trabalho, pois é demandado pelo celular constantemente, em diversos momentos do dia. Essa experiência releva o caráter precarizante do teletrabalho. Desse modo, “[...] a expropriação do tempo de vida se expressa, de maneira paradoxal, na falta de tempo” (CANTOR, 2019, p 91).

Nesse contexto:

Além do desconforto do deslocamento, não tem um lugar pra poder almoçar direito, descansar. Não tem um banheiro limpo pra usar direito. Existe a questão do assédio. Todos fizemos concurso. Alguns acham que são melhores. Tem dias que você deixa passar alguma coisa, mas tem dias que você não está bem. Eu peço paciência pra não chutar o pau da barraca, porque tem horas que você ouve cada coisa irritante e desrespeitosa. Ouvir piada por causa dos erros dos outros. Isso é muito ruim. É uma minoria que faz isso, mas é barulhenta. Quero trabalhar certo e ainda ouço desaforo, isso é frustrante (Sintia).

É muito mais fácil dizer um não por e-mail. Pessoalmente as pessoas querem que dê um jeitinho. Precisamos de mais organização. Isso ficou bem melhor agora que o trabalho é remoto. É um setor que é assediado. Já tive experiência ruim do professor jogar o processo quase no meu rosto. Esse assédio diminui muito com o teletrabalho. Ouvia grosseria. Lá não consigo trabalhar direito. Meu trabalho é muito detalhista, trabalho com muitos números e análises de processos. São detalhes minuciosos. Presencialmente sou interrompida a todo momento (Sintia).

A servidora relatou experiências difíceis com alguns docentes durante o trabalho presencial. Isso reflete um grave problema que não estava no radar dessa pesquisa, mas que foi mencionado. Essa realidade pode ser melhor explorada em outras pesquisas. Não obstante, a fala do servidor (a) reflete uma relação conflituosa entre duas categorias: professor e TAE que, apesar de ser uma minoria segundo excerto da entrevistada, incomoda e implica um ambiente hostil de trabalho. Essa realidade alimenta uma relação de embate desnecessária e ruim para a classe trabalhadora. Quanto maior a sintonia e mobilização dos servidores, mais forte é a mobilização para viabilizar novas conquistas

trabalhistas. De acordo com Antunes (2019), se os trabalhadores não forem capazes de se organizar de maneira solidária e orgânica, sofrerão ainda mais com a precarização das relações trabalhistas. Portanto, esse processo de aviltamento do trabalho pode ser mitigado à medida que ocorre uma maior “[...] capacidade de resistência, organização e confrontação da classe trabalhadora” (ANTUNES, 2019, p. 26).

De outro modo, a entrevista também evidencia uma triste realidade do Centro em relação à manutenção e higienização dos ambientes. Entre outros aspectos, essa fala revela a gritante precarização do serviço público quando o (a) servidor afirma não ter um local minimamente limpo para executar as suas atividades presencialmente. Sabe-se que, na lógica do neoliberalismo, o objetivo é sucatear as Instituições de Ensino Superior (IES) para viabilizar o ensino privado, baseado apenas no lucro em detrimento do ensino, pesquisa e extensão e ensino de qualidade. Nesse sentido, a universidade e, por conseguinte, o centro sofreu nos últimos anos com cortes do orçamento. Isso se reflete no desmantelamento do ensino público superior à medida que os cortes orçamentários, conforme visto anteriormente, afetam gravemente a UFRB, comprometendo a qualidade e a manutenção do atendimento prestado. Desse modo, o projeto neoliberal acontece quando se encolhe o tamanho e a participação do estado, ao passo que se transfere as responsabilidades sociais para a sociedade civil (DAGNINO, 2004).

Nesse sentido, de acordo com Campos, Veras e Araújo (2020, p. 8), o novo cenário político tem sido marcado por “[...] expressivos cortes na Ciência e Tecnologia, especialmente na pós-graduação, e no orçamento das universidades destinado a gastos não obrigatórios como pagamentos de água e energia”. Isso vai ao encontro do que afirmam Silva, Pires e Pereira (2019) sobre o contingenciamento nas instituições públicas, pois se observa a intensificação da mercantilização da educação, permitindo a ampliação das universidades privadas.

Guerra e Rocha (2019) argumentam que isso é reflexo da lógica neoliberal de flexibilização e desregulamentação. Para além desses problemas, é grave a realidade das universidades públicas no Brasil, considerando sobretudo o discurso negacionista e anti-ciência oriundo do atual presidente da república, cujo reflexo revela um cenário aviltante para a manutenção das instituições públicas de ensino superior. Desse modo, considerando a categoria de análise da atomização e customização do trabalho, nota-se que isso se reverbera no aumento do sofrimento subjetivo, na paralisia da mobilização coletiva e no aprofundando o individualismo (MANCIBO, 2007).

Esse contexto, portanto, implica mais dificuldades para a universidade viabilizar a volta ao regime presencial, considerando a necessidade de melhoria nos serviços básicos de limpeza, além da aquisição dos equipamentos de biossegurança cuja aquisição é essencial para garantir o retorno seguro ao regime presencial de trabalho.

Por outro lado, ao ser perguntado sobre as vantagens dessa modalidade de trabalho, os servidores alegaram os seguintes aspectos.

Você ganha tempo, muito tempo. Eu tinha que sair muito cedo de casa pra trabalhar e tinha que deixar tudo pronto. Isso me causava muito estresse. Hoje acordo e estou pronta. Só colocar uma camisa e pronto. O que levava 40 minutos pra organizar no trabalho presencial, hoje eu preciso de apenas 10 minutos pra ficar pronta no teletrabalho (Sintia).

Observo mais meu filho, acompanho mais de perto, incentivo no estudo, vejo quais as dificuldades dele na escola. Meu marido pega plantão. Eu tinha que sair correndo do CAHL pra buscar meu filho na escola. A gente ganha muito em tempo com o trabalho remoto. Esse tempo que você gasta se deslocando é muito ruim. Pra você ter uma ideia, dia de domingo, eu parava pra passar as roupas da semana. Todas as fardas do meu filho, do meu marido e as minhas porque não dava tempo de passar durante a semana (Sintia).

Eu saía sem que meu filho estivesse acordado. Deixava ele dormindo. É desconfortável deixar seu filho sozinho. Eu descia esbaforida pra trabalhar e ainda tinha aquele ponto que você batia 4 vezes no dia. Acho isso terrível. Você chegava e o prédio estava fechado, a internet caía e você não conseguia registrar a sua entrada. Você morre de chamar e a pessoa não ouvia as vezes. Isso causa uma angustia enorme em mim. Não tinha como almoçar com meu filho. Tem o desconforto de não ter onde almoçar direito, não tem geladeira e micro-ondas limpo. A mesa suja. Engolia a comida na minha mesa mesmo. Baixava a cabeça e ficava respirando um pouco quando o vizinho de prédio deixava porque me assustava com os gritos. Faltava água. Houve a redução de terceirizado pra limpar adequadamente (Sintia).

Bom estar em casa. Qualidade de vida é outra. Pensando meu caso específico, por exemplo, e vários colegas que a gente tem na UFRB, vai no mesmo sentido, né? Muita gente trabalha em outra cidade. Pegar a estrada é um risco, além do desgaste. Estar em casa acaba sendo, não vou negar, muito bom mesmo (Aristides)

Em síntese, as vantagens apontadas foram: segurança, comodidade, economia de tempo, flexibilidade, agilidade no atendimento das demandas e tranquilidade para trabalhar. Por outro lado, esses relatos evidenciam também os problemas do ponto eletrônico implementado na UFRB antes da pandemia. Entre outras consequências, com o objetivo de ampliar o controle sobre os técnicos, adotou-se o ponto eletrônico de presença que, conforme visto na fala do servidor (a), implica sentimentos de estresse e ansiedade. Isso se reverbera na saúde mental do servidor que ficou abalada. Desse modo,

o cenário atual de trabalho precarizado implicou maior incidência de transtornos mentais com nexos laborais (ANTUNES e PRAUN, 2015).

O fato de ter que se deslocar, esperar o prédio abrir para registrar a presença, além das oscilações de sistema e da internet também impactavam negativamente na motivação desse servidor (a) em relação ao trabalho presencial. Esse contexto, portanto, corrobora a visão de alguns servidores que optam em continuar com o trabalho remoto, mesmo sabendo das desvantagens e do aviltamento do trabalho que o regime de trabalho *online* acarreta.

A partir dessas respostas, nota-se também que, alguns entrevistados, na sua subjetividade e experiência, mostra-se satisfeito com a qualidade de vida que o trabalho remoto pode proporcionar, mas percebe que as relações pessoais ficaram restritas ao convívio familiar, afastando-os do contato pessoal entre amigos e colegas de profissão, além da exploração que o trabalho à distância pode causar. Isso, portanto, reflete um processo de aviltamento do trabalho à medida que afasta os servidores do contato social, prejudicando a mobilização sindical dos servidores, além da precarização que pode ocorrer com a implementação do trabalho remoto. Por vezes, o trabalho remoto contribui para a intensificação do trabalho e o aumento do estresse (CASULO e ALVES, 2018).

Quando perguntado sobre a saúde física e mental durante a pandemia,

Preciso de uma estação de trabalho adequada, estou com tendinite na mão. Sinto dor, não consigo fechar a mão direito. Isso surgiu depois da experiência com o trabalho remoto (Sintia).

A saúde física ficou melhor, consigo me exercitar melhor agora. A saúde mental ficou abalada. Estava mais ansiosa e preocupada por conta da pandemia. Mas se fosse só teletrabalho, sem pandemia, estaria melhor em relação a saúde mental também (Pelope)

No começo fiquei muito mal psicologicamente. Não podia ver meus pais, meu avô faleceu e não podia nem visitar no hospital. Falava com os meus pais só por telefone. Também como demais quando estou ansioso e nervoso, engordei 6 quilos. Meu psicológico não ficou bom. Tava mal da cabeça. Eu gosto de assistir jornal. Mas na época era só Covid e aquilo estava me afetando. Era muita informação negativa. Parei de assistir e isso começou a melhorar. Hoje estou muito melhor depois da vacina.

Mantive a forma física. Entretanto, mentalmente me sinto mais estressado. Tenho um filho pequeno que demanda muito de mim, além do trabalho. Parece que a demanda ficou bem maior nesse período de teletrabalho. Estou estressado por causa do acúmulo de trabalho pessoal e profissional (Osvaldo).

No início da pandemia, a saúde mental foi abalada. Tinha a preocupação em saber como faria para realizar as atividades, fazer as reuniões. Isso me abalou psicologicamente no início. A saúde física se manteve. Tenho habito de me exercitar e isso se manteve nesse período. Tenho habito de praticar esporte com regularidade. A saúde física não foi afetada (Ademir).

Senti problema no ombro. Tive que fazer fisioterapia por conta da posição quando estava trabalhando em casa. Tive que fazer mudança de mobiliário e adequar a altura da estação de trabalho em casa. Presencialmente é muito melhor, têm as cadeiras e mesas ergonômicas (Ademir).

Conforme relatos do servidor (a) acima, a estação de trabalho inadequada implicou dores na mão e no ombro. A tecnologia impõe um ritmo mais forte de trabalho e permite que o serviço seja executado em qualquer momento. Isso, contudo, pode aumentar os casos de lesões entre os trabalhadores (SANTOS, 2019). Nesse sentido, é salutar perceber essa precarização para que os trabalhadores possam reivindicar direitos considerando esse cenário perturbador para o futuro das relações trabalhistas, pois, além do impacto financeiro, há também consequências negativas em relação à saúde dos servidores. A tecnologia que permite o trabalho remoto é a mesma que controla o tempo de trabalho e aprofunda a precarização das relações trabalhistas (PRAUN, 2019).

Ainda nessa categoria de análise, sobre a saúde mental e física o entrevistado deu as seguintes respostas:

O corpo é um sistema, né? Ele é todo integrado e funciona mente o corpo. O psicológico é abalado, não tem jeito. Tenho medo não vou mentir. Eu tava com um medo muito grande em relação aos meus pais. Tenho pânico em relação ao meu filho também (Aristides)

Eu tenho um problema de saúde crônico que é um problema de hérnia de disco. Fiquei sem tratar esse problema porque eu precisaria tá em clínica para fazer tratamento todos os dias. Optei por não ir para não aumentar o risco (Aristides)

A parte esportiva individual que eu também gosto de fazer. Era acostumado a fazer, fazia parte da minha rotina que era por exemplo pedalar e correr. Parei por muito tempo por conta dessas dores que eu tenho problema sem poder fazer um tratamento adequado (Aristides)

O entrevistado deixou claro que sua saúde física piorou em função da pandemia, além da saúde mental abalada em decorrências da preocupação com a crise sanitária. As incertezas sobre a pandemia e os desdobramentos da pandemia são fatores de risco à saúde mental (ZANDIFAR e BADRFAM, 2020).

Manter o equilíbrio físico e mental é fundamental neste momento. A partir dessa interpretação, infere-se sobre a possibilidade do acolhimento ao servidor oferecendo um

atendimento psicológico da UFRB, a fim de preservar e cuidar da sua saúde mental do servidor, sobretudo no momento de pandemia e trabalho remoto. O excesso de trabalho implica transtornos psicofísicos (GUANAIS, 2019).

Em linha com esses argumentos:

“O adoecimento mental traz prejuízos não apenas para o profissional diretamente, mas também para a instituição, considerando o possível comprometimento da qualidade de ensino e das relações interpessoais, além dos prováveis afastamentos e até abandonos do trabalho que geram custos elevados para a instituição” (CAMPOS, VERAS, ARAÚJO, 2020, p. 19).

O cansaço extrapola o ambiente fabril e invade a casa do trabalhador (SANTOS, 2019). Assim, um acolhimento da universidade com os seus trabalhadores pode ser um alternativa para manter as pessoas motivadas e aptas mentalmente para exercerem o seu papel no serviço público com qualidade e eficiência. Não se pode deixar a saúde mental de lado. Ela é tão importante quanto à saúde física.

Em relação à categoria de análise sobre o teletrabalho, a motivação e a saúde mental, ao ser perguntado sobre a motivação para o trabalho neste momento de pandemia e a comparação entre a motivação de agora em relação ao período pre-pandemia, os entrevistados fizeram os seguintes relatos:

A gente ocupa uma função importante na sociedade. Acho que isso aí já é uma motivação muito forte. Garantir um serviço de qualidade e, ao mesmo tempo, lutando pelos nossos direitos (Aristides).

Em relação à motivação, não mudou. Faço o meu trabalho com muita responsabilidade. Isso não altera pra mim. Tanto faz presencial ou remoto. (Sintia).

Isso mostra um discurso coerente com o interesse público na medida em que aponta a responsabilidade e motivação para atender com qualidade as demandas inerentes aos cargos que ocupam. Não obstante, o discurso do servidor Aristides reflete uma necessária preocupação acerca da precarização do trabalho com o avanço do neoliberalismo. O trabalhador, portanto, deve ficar atento à tentativa de captura da subjetividade do trabalho pelos valores empresariais (CASULO e ALVES, 2018).

Por outro lado, alguns servidores sentem-se mais motivados neste momento de teletrabalho

Não mudou. Sei das minhas responsabilidades. O que mudou foi a minha disposição. Agora estou bem mais disposta. Até chegar no trabalho, tinha todo um processo. Acordar cedo, viajar, preparar café.

Em casa não. Acorda e rapidamente estou pronta para o trabalho. Me sinto menos cansada (Pelope).

Estou mais motivado agora. Ganho contato com a família, filhos. Ganha-se em termos de qualidade de vida. Transporte é precário, não tem mais a questão de tempo com deslocamento (Guelé).

Mais motivado. Estou em casa, sem estresse. Acabo resolvendo minhas demandas. Eu ganho e a universidade ganha. Custo benefício é bom. Pra mim é melhor ficar em casa (Paterson).

Essas respostas apontam que o deslocamento entre cidades para trabalhar interfere na disposição para o trabalho desses servidores. Isso se reflete na motivação do trabalhador. De outro modo,

Eu gosto muito de trabalhar presencial. O ser humano por si é um ser social. Então, sinto muita falta desse contato com os colegas de trabalho. Prefiro ficar presencialmente e nas minhas folgas ficar em casa, com a minha família. O trabalho remoto, às vezes, deixa a gente preso. Ficamos sempre olhando o e-mail pra verificar as demandas, mesmo fora do horário de trabalho. Portanto, a minha motivação não é a mesma ao realizar o teletrabalho.

Esse relato permite uma análise mais crítica acerca do teletrabalho. O servidor sente a falta do contato social e percebe o processo de precarização que o teletrabalho implica. O servidor percebe um horário confuso de trabalho e uma demanda maior. Isso é fundamental para elucidar o aviltamento do trabalho nas entrelinhas do discurso neoliberal de fomento ao trabalho flexível (ANTUNES, 2019).

De outro modo, ao ser questionado sobre o período do governo atual e de forma isso pode afetar o seu trabalho o servidor respondeu:

Afeta sim. Primeiro que a gente tá sofrendo há alguns anos. Estamos sofrendo uma precarização muito grande das universidades e esse governo então está sangrando de uma forma absurda. É um governo que tá tentando sucatear as universidades (Aristides).

Mesmo com essa economia do teletrabalho, esse governo está tentando cortar mais ainda o orçamento das universidades. Deveria aumentar porque a gente tem um momento de um curso que ele vai ser ampliado e vai precisar de pessoas, novas salas, novos laboratórios (Aristides)

Afeta muito o nosso trabalho. Eu sinto isso não só no ponto de vista psicológico de pensar que a gente tá sendo atacado a todo momento. Sobre a estabilidade, por exemplo, a gente tem que melhorar, tem que racionalizar e melhorar realmente atendimento ao público, mas já existem mecanismos e leis que podem ser aplicados (Aristides)

A pauta liberal quer enxugar o estado. A universidade fica sem verba para nada. Antes tínhamos incentivo para se desenvolver se capacitar. Hoje não tem nenhum incentivo pra isso. Não tem orçamento para o básico. A universidade resiste nesse modelo econômico. Plano de

carreira, aumento salarial. Tudo isso é afetado com esse sistema (Sintia).

Há corte de orçamento, redução do número de terceirizado, falta verba para combustível. De fato, há uma precarização do serviço público nesse cenário de governo neoliberal (Osvaldo)

Essas falas permitem uma análise mais elaborada sobre o assunto à medida que o servidor, ao comentar sobre os ataques às universidades, percebe a importância de se manter a resistência das instituições de ensino superior e, ao mesmo tempo, nota-se que isso afeta a sua saúde mental, pois mexe com a estabilidade emocional das pessoas, imaginando que, a qualquer momento, pode ser surpreendido com uma nova legislação mais frágil em relação aos direitos trabalhistas, como a reforma administrativa por exemplo. As novas relações de trabalho, constituídas sob o aspecto aviltante do neoliberalismo implicam adoecimentos físicos e psicológicos entre os trabalhadores (CASULO e ALVES, 2018). Nessa seara, o teletrabalho se reverbera no prolongamento da jornada, aumentando ainda mais o desgaste desses trabalhadores (GUANAIS, 2019).

Por outro lado, quando perguntado sobre o seu espaço de trabalho para realizar o trabalho remoto e a falta de privacidade para trabalhar, foram dadas as seguintes respostas:

Já era meu lugar de estudo. Tenho o silêncio e a concentração que preciso. Tenho um local bom pra trabalhar em casa (Paterson).

A gente já tinha um escritório em casa. Isso facilitou. Meu marido fica em outro local. Considero um local adequado para trabalhar remotamente (Pelope)

Essa, contudo, não é a realidade da maioria das pessoas entrevistadas que, conforme relatos abaixo, enfrentam dificuldades com o trabalho remoto

Uso a minha mesa de refeições mesmo. Não tenho cadeira, aquela cadeira própria, aquela cadeira acolchoada também não. Sobre a privacidade, meu filho tem 3 anos e aí ele ainda não tem a compreensão de que o papai tá trabalhando. Mesmo assim, não tem acontecido nenhum problema. (Aristides)

Trabalho no meu quarto. O Lugar é claro, ventilado. A cadeira é da cozinha, não tem conforto pra estabilizar minha coluna. Precisava de uma mesa melhor. Mas o lugar é bom (Sintia)

Não tenho espaço adequado. Acabo indo com frequência para a UFRB realizar algumas demandas (Osvaldo)

A gente não estava preparado para realizar o trabalho remoto, ficar de frente pra câmera e fazer todo o trabalho em casa. Tivemos que adaptar nosso espaço. Não tenho mobiliário adequado. Senti problema no ombro. Tive que fazer fisioterapia, por conta da posição quando estava trabalhando em casa. Tive que fazer mudança de mobiliário e adequar

a altura da estação de trabalho em casa. Presencialmente é muito melhor, tem cadeiras e mesas ergonômicas (Ademir).

Esses excertos refletem as dificuldades que os servidores enfrentam ao realizarem o trabalho remoto. Muitos não têm um local adequado. O servidor Ademir, em decorrência da falta de ergonomia de trabalho, teve que fazer fisioterapia no ombro. Esses relatos evidenciam a precarização que os servidores estão expostos quando realizam o trabalho de casa. Na figura 3, um entrevistado enviou a foto do local de trabalho na sua residência que reflete um pouco essa forma de trabalhar precarizada.

Figura 3: Estação de trabalho do entrevistado



Fonte: Servidor entrevistado (2021).

Resta evidente perceber as condições precárias de trabalho em que o servidor se encontra. A mesa não é adequada ergonomicamente e a cadeira não proporciona o mesmo conforto de uma cadeira de escritório. Além disso, a mesa é compartilhada com os alimentos, pois o servidor utiliza a mesma mesa para jantar e trabalhar. É notório, portanto, que o servidor não tem uma estação de trabalho adequada para o trabalho.

De outro modo, no momento da pergunta sobre a privacidade, de acordo com a expressão não verbal do entrevistado, notou-se um desconforto ao dar a resposta. Acabara de chegar um familiar no quarto e a resposta acabou sendo elaborada de um modo mais tímido. Nesse sentido, ao contextualizar a situação, fica claro que não é apenas o fato de

cuidar do filho pequeno que interfere na privacidade do entrevistado, mas a relação familiar também pode atrapalhar o contexto pessoal e profissional do servidor e prejudicando, assim, a sanidade mental do servidor.

Em relação à categoria de análise das novas perspectivas do trabalho, os entrevistados deram as seguintes respostas:

Eu prefiro estar no teletrabalho. O assédio me incomoda muito. Tinha que driblar essa situação. As pessoas te respeitam mais quando respondem por e-mail porque sabem que aquele e-mail pode ter implicações, fica registrado. Quero o teletrabalho, 100% *online* (Sintia)

O modo híbrido de trabalho é interessante. Pegar uma parte do trabalho remoto e uma parte presencial. Assim, a gente consegue equilibrar bem as demandas pessoais e profissionais (Aristides).

Antes de acontecer, tem que ser uma coisa estruturada e bem estudada, né? Muito bem discutida também com toda a categoria na qual seria o encontro de servidores. Aí a gente consegue executar uma parte das demandas de maneira online, mas sem perder de vista logicamente o contato presencial que como eu já falei contigo né também tem uma grande importância (Aristides)

O relato de Sintia revela o problema do assédio e isso interfere na sua percepção sobre o trabalho presencial. A individualidade e o rompimento dos trabalhadores com a mobilização coletiva implica um enfraquecimento da classe trabalhadora (CASULO e ALVES, 2018). A servidora, portanto, prefere ficar sem contato físico com os colegas para evitar o contato com alguns servidores. Essa realidade, portanto, acarreta transtornos psicológicos causados em decorrência das relações de trabalho. Já o servidor Aristides prefere o trabalho híbrido cuja carga horária de trabalho é dividida entre o trabalho presencial e o remoto. Segundo Serra (1996), as vantagens e as desvantagens devem ser entendidas como potenciais, dependendo da sua existência efetiva, das reais condições oferecidas pela empresa e pela sociedade global, em que se efetua o teletrabalho. Fato é que o trabalhador precisa perceber a relação de trabalho precária que o teletrabalho implica e analisar essa realidade sob uma perspectiva crítica e questionadora.

Por fim, em relação à categoria de análise sobre o futuro do trabalho,

O trabalho remoto deu a partida. Dificilmente vai retroceder 100%. Outros órgãos já adotavam o teletrabalho muito antes da pandemia. Mas quem está com a saúde em sua plenitude pode voltar. Por outro lado, quem tem alguma comorbidade, acredito que ficará no trabalho remoto. Acredito também que muitas outras instituições adotaram o trabalho híbrido, de todas as esferas (Guelé).

O teletrabalho mostrou que podemos flexibilizar o horário. As vezes uma pessoa que fica o dia todo no trabalho produz menos do que outra

pessoa que trabalha duas horas no teletrabalho. Isso evidenciou a possibilidade de outra forma de trabalho cujo impacto pode ser positivo em relação a produtividade. Por outro lado, a gente não tem horário, fica sempre disponível. Enxergo uma precarização nesse sentido (Osvaldo)

O melhor pra mim é o sistema híbrido. Pra mim é a melhor opção. Posso fazer muita coisa em casa. Melhora a qualidade de vida. Consigo equilibrar meu horário de trabalho com o momento em que sou mais produtivo. Tem gente que produz mais a noite por exemplo (Leoncio).

Com o teletrabalho, consigo organizar melhor a minha vida. Consigo acordar cedo e adiantar o serviço para depois resolver alguma pendência pessoal. Ir na rua, no médico por exemplo. Isso é muito bom. Ou seja, consigo resolver demandas e não faltar ao trabalho. Isso aliado a uma rotina e uma organização com os colegas do núcleo, você consegue atender bem as demandas da universidade de maneira efetiva. Depois desse experiência, acredito que o trabalho híbrido é o melhor caminho (Leoncio).

A percepção é que o teletrabalho será uma tendência mundial. Caminho sem volta. O futuro vai ser o distanciamento, não vai ter mais o ambiente de trabalho, cada um na sua casa. Trabalho a distância, reunião a distância. Essa vai ser a nova realidade. (Guelé)

Teletrabalho deve ser mais utilizado no futuro. Acredito na alternância de trabalho remoto e presencial para o futuro da UFRB. Precisa ter alguém no setor, mas não todo mundo. Acredito que o trabalho híbrido é uma boa alternativa (Pelope)

Nota-se que alguns servidores entendem o teletrabalho como uma modalidade de trabalho que tende a permanecer. Não obstante, considerando o discurso do atual governo de desvalorização do conhecimento científico e do negacionismo, além do avanço do capital sobre os direitos trabalhistas (CASULO e ALVES, 2018), a manutenção das atividades presenciais de mobilização e o fortalecimento da universidade precisam ser fomentadas, a fim de preservar a autonomia das universidades, valorizando o conhecimento científico e a educação pública, gratuita e de qualidade. É necessária, nesse aspecto, uma vigilância constante aos ataques do capital ao trabalhador, mantendo o servidor coeso e mobilizado na luta contra a precarização e exploração do trabalho.

Desse modo, a pandemia precisa ser analisada com uma possibilidade de mudança de paradigma para fomentar uma discussão crítica sobre o capital e as suas formas de precarização do trabalho.

Considerações finais

O processo de aviltamento do trabalho acontece há muito tempo. Nesse contexto, a possibilidade de ampliação do teletrabalho implica pelo menos dois problemas. Em primeiro lugar, deve-se compreender que existe uma grande desigualdade no acesso a esse tipo de trabalho. Muitos trabalhadores não têm a opção de trabalhar em casa. Em segundo lugar, é necessário observar criticamente o processo de avanço do capital sobre a subjetividade do trabalhador à medida que se promove a falácia da flexibilidade do trabalho, ao passo que ocorre um aumento da exploração das relações de trabalho.

Se por um lado a crise sanitária ampliou a possibilidade de trabalho remoto, por outro promoveu um isolamento social que pode ser altamente prejudicial às relações sociais e de trabalho. Para Castro (2019, p. 190): “[...] Vale-se das novas tecnologias da informação e comunicação para racionalizar os processos produtivos e enxugar postos de trabalho”. Nesse cenário, considerando os últimos anos de viés neoliberal, as patologias ligadas à saúde mental estão mais comuns entre os trabalhadores. Isso é fruto do produtivismo neoliberal lastreado pelo regime de trabalho precário (CASULO e ALVES, 2018).

Em vista disso, é necessário refletir criticamente sobre o neoliberalismo e a sociedade baseada no interesse do capital. O assalariado precisa compreender o viés exploratório do teletrabalho, considerando que essa modalidade de trabalho implica redução dos custos para o empregador e o consequente aumento dos gastos para o empregado que passa a utilizar os seus equipamentos, energia e internet para o trabalho. Conforme Casulo e Alves, 2018, p. 61):

Com a adesão as ideologias neoliberais e o culto do Eu, os coletivos se enfraqueceram, transformando os trabalhadores em sujeitos mais vulneráveis aos processos de espoliação e superexploração da força de trabalho.

Considerando esse cenário aviltante do trabalho, o trabalhador precisa desenvolver uma percepção estrutural da sua condição de empregado e da precariedade do trabalho. É relevante, portanto, analisar maneiras de melhorar as condições de trabalho dos indivíduos, considerando a sua realização pessoal e coletiva e, ao mesmo tempo, promover o desenvolvimento social sob uma perspectiva mais humana, levando em consideração as subjetividades do trabalho e as necessidades coletivas da sociedade.

Precisa ficar claro, portanto, que o *home office* é, antes de mais nada, uma alternativa à crise do capital revestida sob o eufemismo da flexibilidade que esconde a precarização dos direitos trabalhistas. Nesse aspecto, a fim de capturar a subjetividade do trabalho pelo capital, faz-se o discurso a favor do teletrabalho e da flexibilidade. Contudo, o trabalho remoto permite o assédio virtual, cujo interesse do capital é reduzir o tempo de vida social do trabalhador e aumentar o tempo de trabalho, sempre à disposição do capital (CASULO e ALVES, 2018). Desse modo, o empregador já percebeu que pode explorar ainda mais as relações de trabalho ao implementar essa modalidade de trabalho cuja despesa de manutenção e investimento em equipamento passa a ser de responsabilidade do trabalhador.

Por outro lado, não há dúvida que o mercado de trabalho mudou bastante nos últimos anos. A tecnologia suprimiu a demanda dos postos de trabalho e isso precisa ser levado em consideração nas análises sobre o futuro do trabalho. Entretanto, deve-se enxergar essa realidade sob uma perspectiva crítica e, como forma de resistência, organizar a luta de classes sob a ótica do trabalho, contemplando as suas subjetividades, a fim sanar o avanço do capital frente às subjetividades e direitos dos trabalhadores. Em relação a resistência da classe trabalhadora, Freire nos ensinou que:

Esperançar é ir atrás, se juntar, é não desistir. É ser capaz de recusar aquilo que apodrece a nossa capacidade de integridade e a nossa fé ativa nas obras. Esperança é a capacidade de olhar e reagir àquilo que parece não ter saída. Por isso, é muito diferente de esperar; temos mesmo é de esperar (FREIRE, 2011, p. 89).

Para isso, é necessário uma união entre os assalariados para mostrar uma resistência organizada e orgânica cujo objetivo central é lutar por melhores condições de trabalho para todos trabalhadores, pois a luta é uma categoria histórica e social (FREIRE, 2011, p. 59).

É interessante perceber também como as formas de exploração evoluem. O neoliberalismo manipula a ideologia do trabalho mantendo o trabalhador alienado do processo de exploração em que está inserido, inviabilizando uma compreensão crítica dessa realidade aviltante (RODIRGUES e ALVES, 2018). Se na primeira revolução industrial, os trabalhadores foram retirados de suas casas para as grandes indústrias, no momento atual, sob o regime de teletrabalho, o capital explora o trabalhador dentro da sua casa.

Nesse contexto, sob o eufemismo da flexibilidade encampada pelos empresários, nota-se uma nova forma de exploração do trabalhador que são contratados para trabalhar de casa. Considerando a realidade de cobrança excessiva para o alcance das metas desumanas, essa realidade implica um cenário aviltante das relações de trabalho. No teletrabalho, as pessoas estão sempre conectadas e disponíveis para a exploração do capital (CASULO e ALVES, 2018).

Dessa forma, compreendendo o teletrabalho como uma alternativa do capital para ampliar as formas de exploração do trabalho, as entrevistas realizadas foram fundamentais para analisar a percepção do servidor técnico do CAHL sobre o teletrabalho e interpretar esse conteúdo à luz de uma compreensão que se opõe à realidade hegemônica do capital na sociedade. Dadas as especificidades do trabalho no serviço público na esfera educacional, essa percepção crítica se torna importante na análise da necessária construção da consciência de classe em contraponto à ideologia neoliberal.

As entrevistas evidenciaram que alguns servidores ainda não enxergaram o grave processo de precarização do trabalho que o trabalho remoto pode acarretar. Alguns percebem essa modalidade de trabalho como uma alternativa interessante, desconsiderando a demanda excessiva de trabalho, o isolamento, a desigualdade, a falta de equipamento adequado para trabalhar remotamente e o fato de terem que utilizar os próprios recursos para adquirir e manter uma estrutura de trabalho em casa. Essa realidade também pode ser compreendida sob o aspecto da individualidade incentivada pela ideologia capitalista.

Por outro lado, alguns entrevistados perceberam que esse tipo de trabalho pode implicar retrocessos trabalhistas, entretanto consideram que o deslocamento traz ainda mais malefícios e, portanto, preferem que o trabalho seja realizado remotamente. Outro fator importante que afeta a subjetividade do trabalhador e impacta na análise sobre o teletrabalho é o fato de ter que registrar eletronicamente a presença até quatro vezes ao dia. A maioria dos técnicos se mostrou contrária a essa forma de controle rígido. Em vista disso, mesmo compreendendo os problemas que o trabalho remoto implica no processo de enfraquecimento da classe trabalhadora, alguns servidores entrevistados enxergam o trabalho à distância como algo menos danoso à relação de trabalho principalmente por dois motivos: deslocamento e registro eletrônico de presença.

Por outro lado, a sanidade mental se mostrou afetada pela maioria dos entrevistados. Problemas com a relação familiar, isolamento, incertezas sobre a crise sanitária, aumento das despesas pessoais e dificuldade com a estação de trabalho, além do excesso de demanda foram apontados como as principais causas desse desequilíbrio na saúde mental. Resta evidente também o problema em relação ao assédio moral relatado nas entrevistas, sobretudo nas relações sociais entre técnicos e docentes. Essa realidade é preocupante e pode ser mais explorada em outras pesquisas.

De outro modo, alguns servidores perceberam o processo de aviltamento das relações de trabalho e preferem a volta do trabalho presencial ou uma alternativa como a implantação do trabalho híbrido a fim de manter um contato social maior entre os colegas de profissão e contemplar os interesses pessoais das pessoas que preferem trabalhar remotamente.

Em relação à motivação, a pesquisa se mostrou diversa acerca do conteúdo das respostas. Alguns servidores alegaram que o fato de trabalhar remotamente neste período não afetou a sua motivação, permanecendo com a mesma do trabalho presencial. Por outro lado, uma servidora afirmou que se sente mais segura trabalhando em casa, pois diminui o assédio e pode acompanhar o filho com mais frequência. Outros preferem trabalhar remotamente para evitar os transtornos com o registro eletrônico de presença, além dos problemas com a viagem até o trabalho.

Há, portanto, a necessidade de se debater, de forma coletiva, as relações de trabalho dentro da UFRB. Resta evidente que o ponto eletrônico abalou a sanidade mental dos servidores e, por conseguinte, implicou problemas com ansiedade e angústia entre os servidores técnicos. O cenário indica, portanto, a necessidade de reavaliar essa forma de controle, que se mostra prejudicial à saúde do trabalhador.

Acerca das possibilidades de trabalho após a pandemia, muitos servidores avaliam que relações de trabalho não serão as mesmas. A maioria acredita que o teletrabalho poderá ser implantado na UFRB, sobretudo depois da experiência de trabalho remoto durante a pandemia. Outros, no entanto, compreendem a necessidade do contato social entre os colegas de profissão e consideram o trabalho à distância prejudicial à motivação e à saúde do trabalhador. Fato é que o trabalhador precisa problematizar sobre a espoliação e a exploração da classe trabalhadora imposta pelo capital (CASULO e ALVES, 2018). Por isso é necessário compreender as nuances do teletrabalho e sobretudo

descortinar a precarização e a desigualdade inerente a essa modalidade de trabalho, a fim de ampliar as discussões sobre o trabalho à distância contemplando os interesses dos servidores técnicos. O servidor, portanto, deve compreender as precarizações que estão ocultas nesse contexto de trabalho remoto para avaliar essa forma de trabalho com um olhar crítico e resistente. Cabe ressaltar que essa pesquisa não condena o trabalho remoto. Contudo, faz-se um alerta acerca das implicações negativas decorrentes dessa modalidade de trabalho entre os assalariados.

Em síntese, para além dos resultados da pesquisa e como uma forma de suscitar novos debates em relação ao teletrabalho, deve-se compreender que o capital pretende aumentar a exploração ao instar os trabalhadores a trabalhar a qualquer momento. Isso é essencial para, de forma crítica e organizada, resistir enquanto classe trabalhadora. Nesse sentido, o servidor deve perceber o contexto de exploração do teletrabalho e enxergar o trabalhador como explorado, pois o trabalho em *home office* “altera a rotina cotidiana do trabalhador e os intervalos de descanso são os primeiros a serem suprimidos” (RIBEIRO, 2017, p. 105).

Espera-se com esse trabalho que a classe trabalhadora reflita sobre o neoliberalismo e as novas alternativas de exploração do capital sobre os trabalhadores. Conclui-se também que a classe trabalhadora deve mobilizar-se para que os seus anseios sejam contemplados na seara trabalhista, preservando os direitos do trabalho e, sobretudo, lutando por melhores salários e condições de trabalho.

Por fim, a pesquisa confirmou as hipóteses delineadas nessa pesquisa na medida em que confirmou entre os servidores pesquisados que há um excesso de demanda em decorrência do trabalho remoto. A maior parte dos servidores também entendeu que a falta do convívio social pode prejudicar a mobilização sindical na medida em que o trabalho remoto implica mais individualidade. Além disso, a saúde mental dos servidores foi abalada pelo contexto de pandemia, mas também pelo cenário de trabalho precário e sem planejamento oriundo do trabalho remoto.

REFERÊNCIAS

- ALVES, Giovanni. **Trabalho, subjetividade e capitalismo manipulatório: o novo metabolismo social do trabalho e a precarização do homem que trabalha**. Revista Eletrônica da RET – Rede de Estudos do Trabalho, Marília, ano IV, n. 8, p. 1-31, 2011. Disponível em: http://www.estudosdotrabalho.org/4_8%20Artigo%20ALVES.pdf. Acesso em: 23 nov. 2021.
- AMORIM, W. **As pessoas preferem home office ao escritório**. SOBRATT. São Paulo. 2020. Disponível em < <https://www.sobratt.org.br/18072020-70-das-pessoas-preferem-home-office-ao-escritorio/>>. Acesso em 20 mar 2021.
- ANDERSON, Perry. **Balanço do neoliberalismo**. In: SADER, Emir & GENTILI, Pablo (orgs.) Pósneoliberalismo: as políticas sociais e o Estado democrático. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1995, pp. 09-23.
- ANTUNES, R. **Infoproletários: degradação real do trabalho virtual**. Editora boitempo. 2009.
- ANTUNES, R. **O privilégio da Servidão: um novo proletariado de serviços na era digital**. Boitempo. 2018.
- ANTUNES, R; PRAUN, L. **A sociedade dos adoecimentos do trabalho**. Revista Serviço Social e Sociedade, São Paulo, n. 123, jul.-set. 2015. p. 407-27.
- ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. Campinas: Editora da Universidade Estadual de Campinas, 2006.
- ANTUNES, Ricardo. **Coronavírus (Pandemia Capital)**. Boitempo Editorial. Edição do Kindle. 2020.
- ARAÚJO, Ângela. **Camelôs globais ou de tecnologia**. In: DURÃES, B. Camelôs globais ou de tecnologia: novos proletários de acumulação. Salvador. Edufba, 2013.
- AUGUSTIN, A. C. **O neoliberalismo e seu impacto na política cultural brasileira**. Rio Grande do Sul. 2011.
- BALSA, J. **HEGEMONIAS, SUJETOS Y REVOLUCION PASIVA**. Tareas, núm. 125, enero-abril, 2007, pp. 29-51. Centro de Estudios Latinoamericanos "Justo Arosemena" Panamá.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**: edição revista e ampliada. São Paulo: Edições 70, 2016.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. Editora LTr. 2017.

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 258.

BARZOTTO, L. MISKULIN, A. BREDÁ, L. **Condições transparentes de trabalho, informação e subordinação algorítmica nas relações de trabalho**. In: Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade / organização : Rodrigo de Lacerda Carelli, Tiago Muniz Cavalcanti, Vanessa Patriota a Fonseca. – Brasília: ESMPU, 2020.

BAUER, Martin W.; GASKELL, George. **Pesquisa qualitativa com imagem, texto e som: um manual prático**. 2ª ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2002. 516 p.

BEHRING, E. R. **Crise e pandemia: quando a exceção é regra geral**. Org. Leticia Silva e Andre Dantas. Escola politécnica de saúde Joaquim venancio. 2020.

BIERNATH, A. **O que significa a tal da imunidade de rebanho?** Disponível em: <https://saude.abril.com.br/especiais/o-que-significa-a-tal-da-imunidade-de-rebanho/>. Acesso em 02 de março de 2022.

BLYTH, M. **Austeridade: a história de uma ideia perigosa**. Autonomia literária. São Paulo. 2017.

BOLTANSKI, L.; CHIAPELLO, E. **O novo espírito do capitalismo**. Tradução: Ivone C. Benedetti. Martins Fontes. São Paulo. 1990.

BORGES, L. O. & ANGOLO, J. C. T. (2003). **Estratégias organizacionais na promoção da saúde mental do indivíduo podem ser eficazes?** In M. G. Jacques & W. Codo (Orgs.), *Saúde mental e trabalho: leituras* (2ª ed., pp. 271-295). Petrópolis, RJ: Vozes

BORSOI, I. C. F. **Da relação entre trabalho e saúde à relação entre trabalho e saúde mental**. *Psicologia e Sociedade*. Edição especial. 1:103-111. 2007.

BORSOI, Izabel Cristina Ferreira. **Trabalho e produtivismo: saúde e modo de vida de docentes de instituições públicas de ensino superior**. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, São Paulo, v. 15, n. 1, p. 81-100, jun. 2012.

BOSI, Alfredo. **O Ser e o Tempo da Poesia**. São Paulo: Cultrix, Editora da Universidade de São Paulo, 1977.

BOSI, Antônio de Pádua. **A precarização do trabalho docente nas instituições de ensino superior do Brasil nesses últimos 25 anos**. *Educação e Sociedade*, Campinas, v. 28, n. 101, p. 1503-1523, set./dez. 2007.

- BOURDIEU, P. (1986) **The forms of capital**. In J. Richardson (Ed.) Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education (New York, Greenwood), 241-258.
- BOWEN, G. **Document analysis as a qualitative research method**. Qualitative Research Journal, v.9, n.2, p. 27-40, 2009.
- BRAGA, Ruy. **A política do precariado: do populismo à hegemonia lulista**. São Paulo: Boitempo, 2012.
- BRAZ, M. **O golpe nas ilusões democráticas e a ascensão do conservadorismo reacionário**. In: Revista Serviço Social e Sociedade, São Paulo: Cortez, n. 128, p. 85-103, 2017.
- BRIDI, M; BOHLER, F; ZANONI, A. **Relatório técnico da pesquisa: o trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia covid-19**. Universidade Federal do Paraná. Grupo de Estudos Trabalho e Sociedade. Curitiba, 2020.
- BROOKS SK, WEBSTER RK, SMITH LE, WOODLAND L, WESSELY S, GREENBERG N, et al. **The psychological impact of quarantine and how to reduce it: rapid review of the evidence**. Lancet. 2020;395:912- 20.
- BUTLER, Judith. **Quando a economia se torna o berro agonizante dos eugenistas. Entrevista**. Le Monde Diplomatique Brasil. Por Juan Dominguez e Rafael Zen. 2020. In: <https://diplomatie.org.br/quando-a-economia-se-torna-o-berro-agonizante-dos-eugenistas/>. Acesso em 21 de nov. de 2021.
- CAMPOS, Gastão. W. S. **O pesadelo macabro da Covid-19 no Brasil: entre negacionismos e desvarios**. Trabalho, Educação e Saúde, Rio de Janeiro, v. 18, n. 3, 2020, e00279111. DOI 10.1590/1981-7746-sol0027.
- CAMPOS, Taís; VÉRAS, Renata; ARAÚJO, Tânia. **Trabalho docente em universidades públicas brasileiras e adoecimento mental: uma revisão bibliográfica**. Revista Docência do Ensino Superior, Belo Horizonte, v. 10, e015193, p. 1-19, 2020 DOI: <https://doi.org/10.35699/2237-5864.2020.15193>. CARBONERO, Francisco Javier Izquierdo. **El teletrabajo**. Madrid: Difusión Jurídica y temas de actualidad, 2006. p.28-9.
- CANTOR, R. **A expropriação do tempo no capitalismo atual**. In. Antunes, R. Riqueza e miséria do trabalho no Brasil (Volume IV) (Mundo do Trabalho). Boitempo Editorial. Edição do Kindle. 2019.
- CASTRO, B. **Quando gênero revela classe: mulheres e flexibilidade no setor da tecnologia da informação**. In. Antunes, R. Riqueza e miséria do trabalho no Brasil (Volume IV) (Mundo do Trabalho). Boitempo Editorial. Edição do Kindle. 2019.
- CASTRO, D. **O Brasil e o mundo diante da covid-19 e da crise econômica**. UFPR. 2020.
- CASTRO, F; SATIE, A. **Começam a valer novas regras que permitem trabalho híbrido e por produção**. Disponível em:

<https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2022/03/28/comecam-a-valer-regras-que-permitem-trabalho-hibrido-e-por-producao.htm>. Acesso em 1 de abril de 2022.

CASULO, A. ALVES, G. **Precarização do trabalho e saúde mental. O Brasil da era neoliberal**. Editora Praxis. 2018.

CHALMERS, Alan F. **O que é ciência afinal?** Brasília: Editora brasiliense, 1993.

COLLIS, J.; HUSSEY, R. **Pesquisa em administração**: um guia prático para alunos de graduação e pós-graduação. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

COSTA, A; ABREU, A. **Paulo guedes tem offshore milionária em paraíso fiscal**. Revista Piauí. Disponível em: <https://piaui.folha.uol.com.br/paulo-guedes-tem-offshore-milionaria-em-paraíso-fiscal/>. Acesso em 18 de out. de 2021.

COSTA, D. **As raízes ideológicas da sociologia de Florestan Fernandes: socialismo e crítica da dependência cultural nas ciências sociais brasileiras (1950-1970)**. Tese (Doutorado em Sociologia), Programa de Pós-Graduação em Sociologia, Universidade Federal de Pernambuco. 2009.

COSTA, H. DIAS, H. **A atividade grevista como desafio para o Norte e para o Sul**. In.

COUTO FILHO, Eduardo Soares do; RENAULT, Luiz Otávio Linhares. **A “pejotização” e a precarização das relações de trabalho no Brasil**. Faculdade Mineira de Direito, PUC Minas. 2008. Disponível em: <https://fmd.pucminas.br/Virtuajus/1_2009/Docentes/Pejotizacao>. Acesso em: 9 de nov. de 2021.

Credit Suisse. **Por que a riqueza é importante. O relatório de riqueza global..** Global walth report 2021/Credit Suisse. Research Institute. Disponível em: <https://www.credit-suisse.com/about-us/en/reports-research/global-wealth-report.html>. Acesso em 15 de nov. de 2021.

CRESWELL, J. W. **Projeto de Pesquisa**: Métodos qualitativo, quantitativo e misto. 2. ed. Porto Alegre: Editora: Artmed, 2007.

CUNHA, Kátia. **A produção científica no Brasil nos anos de 2003 a 2008 sobre Síndrome de burnout e docência**. 2009. 57 f. Dissertação (Mestrado em Saúde Pública) – Escola Nacional de Saúde Pública Sérgio Arouca, Fiocruz, Rio de Janeiro, 2009.

DAGNINO, E. **Sociedade civil, participação e cidadania: de que estamos falando?** In: MATO, Daniel (org.). Políticas de ciudadanía y sociedad civil en tiempos de globalización. Caracas, FaCES, Universidad Central de Venezuela, 2004.

DARDOT, P; LAVAL, C. **A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal**. Boitempo. 2016.

DAVIS, M. et al. **Coronavírus e a luta de classe**. Terra sem amos. Brasil, 2020.

DE MASI, Domenico. **O futuro do trabalho**: Fadiga e ócio na sociedade pós-industrial. Tradução de Yadyr A. Figueiredo. 5.ed. Rio de Janeiro: José Olympio, 2000. p.263-4.

DEJOURS, C. **“Trabalho e saúde mental: da pesquisa à ação”**, em Christophe Dejours et al. (orgs.), *Psicodinâmica do trabalho: contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho* (São Paulo, Atlas, 1994).

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho: estudo de Psicopatologia do Trabalho**. São Paulo: Cortez, 1998.

DEMIER, F. **Talvez a gente esteja assistindo ao surgimento de um novo padrão de golpe**. Entrevista concedida a Maira Mathias. Escola Politécnica de Saúde Joaquim Venâncio (EPSJV/Fiocruz), Rio de Janeiro, 02 set. 2016. Disponível em: <<http://www.epsjv.fiocruz.br/noticias/entrevista/talvez-a-gente-esteja-assistindo-ao-surgimento-de-um-novo-padrao-de-golpe>> Acesso em: 8 de nov. de 2021.

DI MARTINO, Vittorio, WIRTH, Linda. **Telework: a new way of working and living**. International Labour Review, v. 129, n. 5, 1990. Disponível em: <<http://www.oit.org/public/english/support/itcom/downloads/pdf/distance.pdf>>. Acesso em:

DIÓGENES, Juliana. **Por ano, paulista passa em média 1 mês e meio preso no trânsito**. O Estado de São Paulo Website, 19 set. 2016. Disponível em: <<http://sao-paulo.estadao.com.br/noticias/geral,por-ano-paulistano-passa-em-media-1-mes-e-meio-presno-no-transito,10000076521>>. Acesso em: 09 abr. 2021.

DOWBOR, Ladislau. **A era do capital improdutivo** (p. 223). Autonomia Literária. Edição do Kindle. 2017.

DRUCK, G. **Sobre riqueza e miséria do trabalho no Brasil**. In. ANTUNES, R. *Riqueza e miséria do trabalho no Brasil IV: trabalho digital, autogestão e expropriação da vida*. Boitempo, 2019.

Durães, Bruno, Bridi, Maria Aparecida da Cruz e Dutra, Renata Queiroz. **O teletrabalho na pandemia da covid-19: uma nova armadilha do capital?**. Sociedade e Estado [online]. 2021, v. 36, n. 03 [Acessado 1 Abril 2022] , pp. 945-966. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/s0102-6992-202136030005>>. Epub 24 Nov 2021. ISSN 1980-5462. <https://doi.org/10.1590/s0102-6992-202136030005>.

EBC. **Brasil é o segundo país com maior índice de estresse relacionado ao trabalho no mundo, diz pesquisa**. Disponível em: <https://radios.ebc.com.br/tarde-nacional-amazonia/2019/06/brasil-e-o-segundo-pais-com-maior-indice-de-estresse-relacionado-ao>. Acesso em 21 de nov. de 2021.

ESTRADA, Manuel Martín Pino. **Teletrabalho & Direito: o trabalho à distância e sua análise jurídica em face aos avanços tecnológicos**. Curitiba: Juruá, 2014. p. 107.

FERNANDES, Carlos Henrique. **O teletrabalho no Brasil e seus desafios: O trabalho remoto no Brasil, os aspectos institucionais, a gestão, a cultura, as rotinas especiais e as interações com a CLT** (p. 8).. Edição do Kindle. 2018.

FERNANDES, F. **A revolução burguesa no Brasil: ensaio de interpretação sociológica**. 5ª ed. São Paulo: Globo, 2006.

FERREIRA, V; RODRIGUES, K. **Os impactos psicossociais da utilização do teletrabalho durante a pandemia no trabalho da mulher**. Revista Direitos, trabalho e política social, CUIABÁ, V. 7, n. 12, p. 113-136 Jan./jun. 2021.

FINCATO, Denise Pires. **A regulamentação do teletrabalho no Brasil: indicações para uma contratação minimamente segura**. Revista Jurídica Luso-Brasileira (RJBL), ano 2, n. 2, p. 365-396, 2016. Disponível em: <http://www.cidp.pt/publicacoes/revistas/rjlb/2016/2/2016_02_0365_0396.pdf>. Acesso em: 17 jun. 2021.

FINCATO, Denise Pires. Teletrabalho: **Uma Análise Juslaboral**. In: STÜRMER, Gilberto (Org.) Questões Controvertidas de Direito do Trabalho e Outros Estudos. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006, p. 45.

FRANCO FILHO, G. **Globalização e desemprego: mudanças nas relações de trabalho**. São Paulo, LTr, 1998. p. 100.

FREIRE, P. **A pedagogia da esperança: um reencontro com a pedagogia do oprimido**. Ed. Paz e Terra. São Paulo. 2011.

FREIRE, P. **Pedagogia do oprimido**. 17^o ed. Rio de Janeiro. Paz e terra. 1987.

FREITAS, P. **Gênero, Trabalho, Família e Transtornos Mentais Comuns: um estudo com docentes do ensino superior do ELSA-Brasil**. Tese (doutorado em saúde pública) – Programa de pós-graduação em saúde coletiva. UFBA. Salvador, p. 125. 2018.

FREITAS, W. R.; JABBOUR, C. J. Utilizando estudo de caso (s) como estratégia de Pesquisa qualitativa: boas práticas e sugestões. **Estudo & Debate**, Lajeado, v. 18, n. 2, 2011

FREY I. "Herd immunity" is epidemiological neoliberalism. <https://thequarantimes.wordpress.com/2020/03/19/herd-immunity-is-epidemiological-neoliberalism/> (acessado em 27/Mar/2021).

GHIRALDELLI, R. (Contra) reforma trabalhista: “modernização” destrutiva no Brasil das desigualdades. Revista Libertas, Juiz de Fora, v.19, n.2. 2019.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 6^a ed. São Paulo: Editora Atlas, 2008.

GIL, Susana Isabel Pinto Ferreira dos Santos. **As perspectivas civis do contrato de trabalho – o teletrabalho subordinado: seu estudo nos ordenamentos jurídicos português e espanhol**. 2015. 291 f. Tese (Doutorado em Direito Privado). Universidade da Coruña. 2015. Disponível em: <http://ruc.udc.es/dspace/bitstream/handle/2183/15003/SantosGil_SusanaIsabelPintoFerreiros_TD_2015.pdf?sequence=4>. Acesso em: 17 jul. 2017. p. 49.

GIL-MONTE, Pedro R. **El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) como fenómeno transcultural**. Informació Psicológica, Valencia, Espanha, n. 91-92, p. 4-11, set./abr. 2008.

GODINHO, L. **Laços frágeis e identidades fragmentadas**. Jundiaí, Paco Editorial: 2010. Jundiaí. Paco editorial. 2010.

GODOY L, Ferreira MGG. **Diretrizes Ergonômicas para o Teletrabalho em Home-office**. In: 13^o Congresso Pesquisa e Desenvolvimento em Design, 2018, São Paulo. Anais [...]. São Paulo: Blucher, 2019, p. 5358-5368.

GOLDEMBERG, Mirian. **A arte de pesquisar: como fazer pesquisa qualitativa em Ciências Sociais**. Rio de Janeiro, ed. Record, 2009.

GOMBATA, M. **Trabalho informal bate recorde e deve continuar a crescer**. Disponível em: <https://valor.globo.com/brasil/noticia/2021/11/10/trabalho-informal-bate-recorde-e-deve-continuar-a-crescer.ghhtml>. Acesso em 31 de mar de 2022.

GOMES, C. **Projeto Nacional** (p. 43). Leya. Edição do Kindle. 2020.

Governo do Brasil. Banco Central anuncia conjunto de medidas que liberam R\$ 1,2 trilhão para a economia., 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/pt-br/noticias/financas-impostos-e-gestao-publica/2020/03/banco-central-anuncia-conjunto-de-medidas-que-liberam-r-1-2-trilhao-para-a-economia>. Acesso em: 15 de out. de 2021.

GRACINO, E. MARTINIAK, V. **As políticas educacionais no contexto da sociedade neoliberal**. Fac. Sant'Ana em Revista, Ponta Grossa, v. 1, p. 14- 30, 1. Sem. 2017 Disponível em: <https://www.iessa.edu.br/revista/index.php/fsr/index>.

GRAMSCI, Antônio. **Cadernos do Cárcere**, volume 1. Antônio Gramsci; edição e tradução, Carlos Nelson Coutinho; coedição, Luiz Sérgio Henriques e Marco Aurélio Nogueira – 4. ed.– Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2006.

GRAMSCI, Antonio. **Cuadernos de la Cárcel**. México, Editorial Era, 1987.

GRANEMANN, S; MIRANDA, F. **Crise econômica, crise sanitária: a covid-19 como instrumento de acumulação**. Fiocruz. Rio de Janeiro. 2020.

GUIMARÃES, André R.; CHAVES, Vera L. J. **A intensificação do trabalho docente universitário: aceitações e resistências**. Revista Brasileira de Política e Administração da Educação, Goiânia, v. 31, n. 3, p. 567-586, set./dez. 2015.

HAN, B.-C. **Sociedade do cansaço**. Tradução Enio Paulo Giachini. Petrópolis: Vozes, 2015.

HARMAN S. **Global health governance**. Abingdon: Routledge; 2011.

HARVEY, D. **Condição Pós-Moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural**. Tradução de Adail Ubirajara Sobral e Maria Stela Gonçalves. São Paulo: Loyola, 1996.

HARVEY, D. O neoliberalismo: histórias e implicações. Tradução de Adail Ubirajara Sobral e Maria Stela Gonçalves. São Paulo. 2005.

HENRIQUES C. **A dupla epidemia: febre amarela e desinformação**. Rev Eletrônica Comunicação Informação Inovação Saúde 2018; 12(1):9-13.

HERBERT, Marcuse, **Contra-revolução e revolta** (trad. Álvaro Cabral, Rio de Janeiro, Zahar, 1973).

HOFFMANN, Fernando. **O teletrabalho e a nova competência da justiça do trabalho: um desafio aos direitos material e processual do trabalho**. Revista

eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, PR, v. 3, n. 33, p. 85-122, set. 2014.

HUWS, U. **A formação do cibertariado: trabalho virtual em mundo real**. 1 ed. Campinas: Editora da Unicamp, 2017.

HUWS, U. **O que mudou foi a divisão do trabalho**. Entrevista com Úrsula Huws. Revista IHU Online. Ano VII. 2007. p. 2-4. Disponível em: <http://www.ihuonline.unisinos.br/index.php?option=com_content&view=article&id=854&secao=216> Acesso em: 15 abr 2021.

IBGE. **DESEMPREGO 2021**. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>. Acesso em 10 de nov. de 2021.

IBGE. **Mulheres dedicam mais horas aos afazeres domésticos e cuidado de pessoas, mesmo em situações ocupacionais iguais a dos homens**. Agência IBGE Notícias. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/24266-mulheres-dedicam-mais-horas-aos-afazeres-domesticos-e-cuidado-de-pessoas-mesmo-em-situacoes-ocupacionais-iguais-a-dos-homens>. Acesso em: 21 de out. 2021.

IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – PNAD**. Índice de desemprego. 2020. Disponível em <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?t=resultados>> Acesso em 02 de dezembro 2020.

IBGE. **Trabalho: Desocupação, renda, afastamentos, trabalho remoto e outros efeitos da pandemia no trabalho**. Disponível em: <https://covid19.ibge.gov.br/pnad-covid/trabalho.php>. Acesso em: 12 de out. de 2021.

INSTITUTO HUMANAS UNISINOS. **Revolução 4.0 e a lição de marx**, 2017. Disponível em: <http://www.ihu.unisinos.br/78-noticias/571238-revolucao-4-0-e-a-licao-de-marx>. Acesso em: 10 de out. de 2021.

KAGERMANN, H.; WAHLSTER, W.; HELBIG, J. **Securing the future of German manufacturing industry: Recommendations for implementing the strategic initiative Industrie 4.0**. Frankfurt, 2013.

KLIJN, T. M. P. (1998). **Satisfação no trabalho de mulheres acadêmicas da Universidade de Concepción, Chile**. Tese de doutorado, Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto e Escola de Enfermagem da Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, São Paulo.

KROEBER, A – **China's Economy** – Oxford University Press, 2016. Disponível em: <http://dowbor.org/2016/11/arthur-r-kroeber-chinas-economy-oxford-oxford-university-press-2016- isbn-978-0-19-023903-9-320-p.html/>. Acesso em 11 de nov. de 2021.

KULGEMAS, J. **Teletrabalho – novas oportunidades para o trabalho flexível**. São Paulo: Atlas, 1996. p. 18.

LAFARGUE, P. **O direito à preguiça**. Tradução Alain Fraçois. Edipro. 2016.

LAHUE, S C; JAMES, T C; NEWMAN, J C; ESMAILI, A M; ORMSETB, C H; ELY, E W. JAGS. **Collaborative delirium prevention in the age of covid-19**. 2020; vol. 68, no. 5 May.

LAVADO, T. 44% dos brasileiros relataram mais burnout durante pandemia, diz Microsoft. Revista exame. Disponível em <https://exame.com/tecnologia/44-dos-brasileiros-relataram-mais-burnout-durante-pandemia-diz-microsoft/>. Acesso em 21 de nov. de 2021.

LAVINAS, Lena. **As mulheres no universo da pobreza: o caso brasileiro**. Estudos Feministas, Rio de Janeiro, v. 4, n. 2, p. 464-479, 2º sem. 1996.

LEMOS, D. **Precarização do trabalho docente nas Federais e os impactos na saúde: o professor no seu limite**. Entreideias, Salvador, v. 3, n. 1, p. 95-109, jan./jun. 2014.

LEMOS, D. **Trabalho docente nas universidades federais: tensões e contradições**. Caderno CRH, Salvador, v. 24, n. 1, p. 103-118, 2011.

LEWIS, H. **Some of the young knitters in London Hosinery Mills**. Londres. 1910.

LIMA, B; GERBELLI, L. **Brasil tem recorde de 30 milhões de pessoas recebendo até um salário mínimo**. Portal G1. 2021. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2021/09/18/brasil-tem-recorde-de-30-milhoes-de-pessoas-recebendo-ate-um-salario-minimo.ghtml>. Acesso em: 18 de set. de 2021.

LIMA, C. K. T., CARVALHO, P. M. M., LIMA, I. A. S., NUNES, J. A. V. O., SARAIVA, J. S., SOUZA, R. I., ... ROLIM NETO, M. L. (2020). **The emotional impact of coronavirus 2019-Ncov (new Coronavirus Disease)**. Psychiatry Research, 287, e112915. 2020.

LIMA, J. OLIVEIRA, D. **Trabalhadores digitais: as novas ocupações no trabalho informacional**. Revista Sociedade e Estado – Volume 32, Número 1, Janeiro/Abril 2017.

LIMA, M.; LIMA-FILHO, **Dario de O. Condições de trabalho e saúde do/a professor/a universitário/a**. Ciências e Cognição, Rio de Janeiro, v. 14, n. 3, p. 62-82, 2009. Disponível em: http://www.cienciasecognicao.org/pdf/v14_3/m253.pdf. Acesso em: 8 out. 2016.

LOCKE, E. A. (1976). **The nature and causes of job satisfaction**. In M. D. Dunnette (Ed.), **Handbook of industrial and organizational psychology** (pp. 1297-1349). Chicago: Rand McNally.

LOLE, A. VIEGAS, A. AMARAL, L. **Diálogos sobre trabalho, serviço social e pandemia [recurso eletrônico]**. Rio de Janeiro. Ed. Mórula. 2021.

LOLE, A; NUNES, N. **Mulheres e pandemia: cuidando de si e das outras**. Diálogos sobre trabalho, serviço social e pandemia [recurso eletrônico]. Rio de Janeiro. Ed. Mórula. 2021.

LUSTOZA, R. **O discurso capitalista de Marx a Lacan: algumas consequências para o laço social**. Ágora, Rio de Janeiro, v. XII n. 1 jan/jun 2009 41-52.

MADUREIRA, D. **Depois de aumentar renda com pejetização, classe média sente saudades da CLT**. Folha de São Paulo. 2021. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2021/09/depois-de-aumentar-renda-com-pejetizacao-classe-media-sente-saudades-da-clt.shtml>. Acesso em: 18 de set. de 2021.

- MANCEBO, Deise. **Trabalho Docente: Subjetividade, Sobreimplicação e Prazer**. Psicologia: Reflexão e Crítica, Rio de Janeiro, v. 20, n. 1, p. 74- 80, 2007.
- MARCONI, Maria de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos da metodologia científica**. 5ª ed. São Paulo: Atlas, 2003. 311 p.
- MARTINELLI, B. **As experiências sindicais e de resistência no trabalho em call centers**. In: Riqueza e miséria do trabalho no Brasil (Volume IV) (Mundo do Trabalho). Boitempo Editorial. Edição do Kindle. 2019.
- MARTINEZ, L. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2010.
- MARTINEZ, M. C. (2002). **As relações entre a satisfação com aspectos psicossociais no trabalho e a saúde do trabalhador**. Dissertação de Mestrado, Faculdade de Saúde Pública, Universidade de São Paulo, São Paulo.
- MARTINS, C. E. **Globalização, dependência e neoliberalismo na América Latina**. São Paulo. Ed. Boitempo. 2016.
- MARX, Karl. **A Miséria da filosofia** (1985). São Paulo, Coleção Bases: Global Editora.
- MARX, Karl. **O Capital**. Livro I, O processo de produção do capital. Tradução: Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2013. p. 391-394.
- MASI, Domenico de. **O ócio criativo**: entrevista a Maria Serena Palieri. Trad. Léa Manzi. Rio de Janeiro: Sextante, 2012. p. 155.
- MAZZUCATO, M. **O estado empreendedor: desmascarando o mito do setor público vs. setor privado** / Mariana Mazzucato; tradução Elvira Serapicos. — 1a ed. — São Paulo: Portfolio-Penguin, 2014.
- MELO, L. **Teletrabalho em tempos de Coronavírus** (p. 10). Edição do Kindle. 2020.
- MÉSZAROS, I. **A crise estrutural do capital**. Tradução Francisco Comejo. Boitempo, 2º edição. 2020.
- MILLAR, K. M. "Toward a critical politics of precarity". Sociology Compass, v. 11, n. 6, p. e12483, 2017.
- MINISTÉRIO DA ECONOMIA. **Governo federal economiza r\$ 1,419 bilhão com trabalho remoto de servidores durante a pandemia**. [www.gov.br](https://www.gov.br/economia/pt-br/assuntos/noticias/2021/agosto/governo-federal-economiza-r-1-419-bilhao-com-trabalho-remoto-de-servidores-durante-a-pandemia). Disponível em <https://www.gov.br/economia/pt-br/assuntos/noticias/2021/agosto/governo-federal-economiza-r-1-419-bilhao-com-trabalho-remoto-de-servidores-durante-a-pandemia>. Acesso em 20 de agosto de 2021.
- MOREIRA, E. **Desigualdade e caminhos para uma sociedade mais justa**. Ed. Civilização brasileira. RJ. 2017.
- MOREIRA, T. **Algumas considerações sobre segurança e saúde dos trabalhadores no trabalho 4.0**. In: Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade /

organização : Rodrigo de Lacerda Carelli, Tiago Muniz Cavalcanti, Vanessa Patriota da Fonseca. – Brasília : ESMPU, 2020. 472 p.

MOURA, J. et al. **A precarização do trabalho docente e o adoecimento mental no contexto neoliberal**. Revista Profissão Docente, Uberaba, v. 19, n. 40, p. 1-17, jan./abr. 2019.

MUCCI, D. M. **Influência do estilo de uso do orçamento empresarial sobre as percepções de seus usuários**. 2014. 181 f. Dissertação (Mestrado em Ciências)- Departamento de Contabilidade e Atuária, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2014.

NILLES, Jack. **Fazendo do teletrabalho uma realidade**. São Paulo: Futura. 1997.

NÚMERO DE BRASILEIROS QUE VIVEM NA POBREZA QUASE TRIPLICOU EM SEIS MESES, DIZ FGV. **G1**. Disponível em: <https://g1.globo.com/jornal-nacional/noticia/2021/04/05/numero-de-brasileiros-que-vivem-na-pobreza-quase-triplicou-em-seis-meses-diz-fgv.ghtml>. Acesso em 16 de nov. de 2021.

NUNES, J. **Uma pandemia de COVID-19: Securitização, crise neoliberal e vulnerabilização global**. Cadernos de Saúde Públicauma. e00063120. ISSN 1678-4464

NUNES, T. **A precarização no teletrabalho**. Editora RTM. São Paulo. 2020.

OLIVEIRA, A. **É possível pensar um novo tipo de sociedade", diz sociólogo Bruno Durães**. Jornal A tarde, 2020. Disponível em: <https://atarde.uol.com.br/muito/noticias/2127711-e-possivel-pensar-um-novo-tipo-de-sociedade-diz-sociologo-bruno-duraes>. Acesso em 01 de nov. de 2021.

OLIVEIRA, Daniela R de. **Do fim do trabalho ao trabalho sem fim: o trabalho e a vida dos trabalhadores digitais em Home Office**. Tese de doutorado em Sociologia. Programa de Pós-Graduação em Sociologia da UFSCAR. São Carlos: UFSCAR, 2017.

OLIVEIRA, E; OLIVEIRA, A; MOREIRA, B. **O desamparo jurídico no regime de teletrabalho em época de pandemia**. Os Múltiplos olhares da ciência para compreensão e formas de enfrentamento. [S. l.]: Atena Editora, 2020. v. 3, p. 1-12. Disponível em: <https://www.finersistemas.com/atenaeditora/index.php/admin/api/artigoP-DF/41003>. Acesso em: 21 de out. 2021.

OLIVEIRA, S. **Infoproletários: degradação real do trabalho virtual**. Editora boitempo. 2009.

OMS. **Publicações da OMS**. Disponível em: <https://www.who.int/eportuguese/publications/pt/>. Acesso em 21 de nov. de 2021.

OTA, N. In. DARDOT, P; LAVAL, C. **A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal**. Boitempo. 2016.

PAES, M; LOBÃO, V. **MODERNIDADE LÍQUIDA: UMA ANÁLISE DAS RELAÇÕES LÍQUIDAS À LUZ DOS CONCEITOS DE ZYGMUNT BAUMAN**. III MEPE – Mostra de Ensino, Pesquisa e Extensão da FACAPE.

PAIVA e BRUM, A. e A. (2019). ROSSO, Sadi dal. **O ardil da flexibilidade: os trabalhadores e a teoria do valor**. São Paulo: Boitempo, 2017. Confluências | Revista Interdisciplinar De Sociologia E Direito, 21(3), 184-189.
<https://doi.org/10.22409/conflu.v21i3.34663>

PAIVA, Kely C. M. de; GOMES, Maria A. do N.; HELAL, Diogo H. **Estresse ocupacional e síndrome de Burnout: proposição de um modelo integrativo e perspectivas de pesquisa junto a docentes do ensino superior**. Gestão e Planejamento, Salvador, v. 16, n. 3, p. 285- 309, set./dez. 2015.

PAULANI, L. M. **Neoliberalismo e individualismo**. Economia e sociedade. 1999.

PEDREIRA, Pinho. **O Teletrabalho**. Legislação do Trabalho. [s/I], n. 05, v. 64, 2000. Disponível em:
 <http://www.unifacs.br/revistajuridica/arquivo/edicao_maio2004/convidados/conv01.do>. Acesso em: 17 jul. 2017. p. 9.

PIMENTAL, S. KURTZ, D. **Satisfação no trabalho e estresse percebido do teletrabalho no Brasil**. Brazilian Journal of Health Review, Curitiba, v.4, n.2, p. 5679-5697, mar./apr. 2021.

PRAUN, L. **Trabalho, adoecimento e descartabilidade humana**. In. Riqueza e miséria do trabalho no Brasil (Volume IV) (Mundo do Trabalho). Boitempo Editorial. Edição do Kindle. 2019.

QUINET, A. “A ciência psiquiátrica nos discursos da contemporaneidade”. Disponível em: lacanian.memory.online.fr. Acesso em: 26 de out. de 2021.

RIBEIRO, M. **Trabalho e orientação profissional e de carreira em tempos de pandemia: reflexões para o futuro**. Rev. bras. orientac. prof vol.21 no.1 Campinas jan./jun. 2020.

ROBBINS, S. P.; JUDGE, T. A.; SOBRAL, F. **Comportamento organizacional: teoria e pratica no contexto brasileiro**. 14. ed. São Paulo: Pearson, 2010.

ROCHA, S. **Pobreza no Brasil: A evolução de longo prazo (1970-2011)**. Instituto nacional de Altos Estudos. Rio de Janeiro, 2013.

ROSENFELD, C. **Trabalho decente e precarização**. Tempo Social: revista de sociologia da USP, v. 23, n. 1, jun. 2011. p. 247-68. Disponível em:
 <<http://www.scielo.br/pdf/ts/v23n1/v23n1a12.pdf>>. Acesso em: 14 de dez. 2021.

ROSSO, Sadi. **O ardil da flexibilidade**. Boitempo Editorial. 2017. Edição do Kindle.

SADIR, M. A.; BIGNOTTO, M. M.; LIPP, M. E. **N. Stress e qualidade de vida: 82 influência de algumas variáveis pessoais**. Paideia, v. 20, n. 45, p. 73–81, 2010.

SAFIOTTI, H. **Rearticulando gênero e classe social**. In: COSTA, Albertina de Oliveira; BRUSCHINI, Cristina. Uma questão de gênero. Rio de Janeiro/ São Paulo, Rosa dos Tempos/ Fundação Carlos Chagas, 1992.

SAKAMOTO, L. **Guedes imita Bolsonaro e ataca IBGE por revelar desemprego de 14,8 milhões**. UOL. Disponível em: <https://noticias.uol.com.br/colunas/leonardo-sakamoto/2021/07/31/brasil-ta-lascado-guedes-culpa-termometro-pela-febre-alta-do-desemprego.htm>. Acesso em 26 de nov. de 2021.

SAKUDA, L. O. **Teletrabalho: desafios e perspectivas**. 163 f. Dissertação (Mestrado em Administração de Empresas) – Programa de PósGraduação em Administração, Escola de Administração de Empresas de São Paulo, Fundação Getulio Vargas, São Paulo, 2001.

SAMPIERI, R. H.; COLLADO, C. F.; LUCIO, M. P. B. **Coleta e análise dos dados qualitativos**. In: **Metodologia de pesquisa**. Porto Alegre: Penso, 2013.

SANTANA, Marco A. **Quando breçam os apps**. In: Site Brasil247. Disponível em: <https://www.brasil247.com/blog/quando-breçam-os-apps>. Acesso em 1 de abril de 2022.

SANTOS, Boaventura de Sousa. **A cruel pedagogia do vírus (Pandemia Capital)**. Boitempo Editorial, 2020.

SANTOS, F. **Trabalho, adoecimento e cotidiano em tempos de modelo flexível: o caso dos metalúrgicos de Campinas e região**. In: Riqueza e miséria do trabalho no Brasil (Volume IV) (Mundo do Trabalho) . Boitempo Editorial. Edição do Kindle. 2019.

SANTOS, M; D'AMICO, A; MATSUMOTO, J. **Nos casos de pejetização, empregado é um dos atores da fraude trabalhista**. Conjur. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2019-jul-09/opinioao-culpa-reciproca-empregado-pejetizacao>. Acesso em 24 de out de 2021.

SCHARFF C. **The psychic life of neoliberalism: mapping the contours of entrepreneurial subjectivity**. Theory Cult Soc 2016; 33:107-22.

SELIGMANN-Silva E. **O Campo da Saúde Mental Relacionada ao Trabalho (SMRT)**. In: Seligmann-Silva E. Trabalho e Desgaste Mental: o direito de ser dono de si mesmo. São Paulo: Cortez; 2011. p. 33-114.

SERRA, Paulo. **O teletrabalho: conceitos e implicações**. Covilhã, Universidade da Beira Interior, 1995/96. Disponível em: <http://bocc.ubi.pt/pag/jpserra_teletrabalho.html>. Acesso em: 20.06.21

SILVA, M; RAVNJAK, L. **PEJOTIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO DA RELAÇÃO DE EMPREGO**. Revista Serviço Social em Perspectiva, Volume 4, Edição Especial, março de 2020. Anais do II Encontro Norte Mineiro de Serviço Social <https://www.periodicos.unimontes.br/index.php/sesoperspectiva>. Acesso em 9 de nov. de 2021.

- SILVA-JUNIOR, João S.; FISCHER, Frida M. **Afastamento do trabalho por transtornos mentais e estressores psicossociais ocupacionais**. Rev. Bras. Epidemiologia, São Paulo, v. 18, n. 4, p. 735-744, out./dez. 2015.
- SLEE, T. **Uberização: a Nova Onda do Trabalho Precarizado**. Tradução de João Peres. Editora elefante. 2019.
- SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Do direito à desconexão do trabalho**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, n. 23, p. 296-313, 2003.
- SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Sobre riqueza e miséria do trabalho no Brasil**. In: ANTUNES, R. Riqueza e miséria do trabalho no Brasil IV: trabalho digital, autogestão e expropriação da vida. Boitempo, 2019.
- SOUZA, J. **A elite do atraso**. Editora Leya. Rio de Janeiro. 2017.
- SPECTOR, Paul E. **Psicologia nas organizações**. São Paulo: Saraiva, 2003.
- STANDING, G. **O precariado – a nova classe perigosa**. Ed. Autêntica. 2 edição, 2013.
- TEODORO, M. ANDRADE, K. **O panóptico pós-moderno no trabalho**. In: Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade / organização : Rodrigo de Lacerda Carelli, Tiago Muniz Cavalcanti, Vanessa Patriota da Fonseca. – Brasília: ESMPU, 2020.
- UFRB. **Nota da Reitoria da UFRB sobre o corte de 22,8% no orçamento de 2021**. Disponível em: <https://ufrb.edu.br/portal/noticias/6155-nota-da-reitoria-da-ufrb-sobre-o-corte-de-22-8-no-orcamento-de-2021>. Acesso em 16 de dez. de 2021.
- USHER K, BHULLAR N, DURKIN J, GYAMFI N, JACKSON D. **Family violence and COVID-19: Increased vulnerability and reduced options for support**. Int J Ment Health Nurs 2020; inm.12735.
- VALENTINI, R. **A indústria 4.0: impactos na relação de trabalho e na saúde do trabalhador**. In: Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade / organização : Rodrigo de Lacerda Carelli, Tiago Muniz Cavalcanti, Vanessa Patriota da Fonseca. – Brasília : ESMPU, 2020.
- VASCONCELOS, A; FARIA, J. **Saúde mental no trabalho: contradições e limites**. Psicologia e sociedade. 453:464. 2008.

VASCONCELOS, J. **Alerta na saúde: cresce o consumo de antidepressivos no Brasil**. Correio brasiliense. Disponível em:
<https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/brasil/2020/01/12/interna-brasil,819930/alerta-na-saude-cresce-o-consumo-de-antidepressivos-no-brasil.shtml>.
Acesso em 21 de nov. de 2021.

VASQUEZ, P. **Constituição de identidade da mulher no mundo do trabalho**. In. Passos para um futuro melhor. NEIM/UFBA. Fast design. Salvador. 2007.

VERGARA, S. C. **Métodos de Pesquisa em Administração**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

VULNERABILIDADE DO EMPREGO. OIT, 2017. Disponível em:
<<http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>> Acesso em: 8 de nov. de 2021.

ZANDIFAR, A., & Badrfam, R. (2020). **Iranian mental health during the COVID-19 epidemic**. Asian Journal of Psychiatry, 51, 101990.

ZGIET, J. **Saúde mental e moral capitalista do trabalho**. Curitiba. Appris. 2021.

ZIZEK, S. **Pandemia: covid-19 e a reinvenção do comunismo**. Tradução Arthur Renzo. Boitempo. 2020.

ZOLA, Émile. **Germinal**. Tradução Francisco Bittencourt. São Paulo: Martin Claret, 2007. p. 41.

Apêndice I:



Roteiro de Entrevista semiestruturada

Por meio desta entrevista, buscar-se-á obter a sua opinião sobre o impacto do teletrabalho para os servidores técnicos da CAHL vivenciados durante a Pandemia do COVID-19. O objetivo desse trabalho é mensurar o impacto que esta Pandemia está causando em algumas das atividades laborais que você desenvolve, sejam estas administrativas, de ensino, de pesquisa ou de extensão.

Este projeto foi aprovado pelo Comitê de Ética da Universidade Federal do Recôncavo da Bahia (N.º42696121.3.0000.0056). O Comitê de Ética pode ser contatado através do e-mail: eticaempesquisa@comissao.ufrb.edu.br

1. Conta um pouco sobre a sua experiência com trabalho remoto.
2. Para você, quais as principais vantagens e desvantagens do teletrabalho?
3. Acredita que a adoção do teletrabalho é benéfica para o trabalhador? Por quê?
4. Conta um pouco sobre a sua motivação para o trabalho nesse período de pandemia. Sente-se mais motivado para o trabalho agora ou quando exercia o trabalho presencialmente?
5. Acredita que o cenário neoliberal do governo atual afeta o seu trabalho? De que forma isso pode acontecer?
6. Como avalia o fato de não ter a supervisão direta da chefia no teletrabalho?
7. Você conseguiu organizar um espaço adequado para trabalhar em casa?
8. Como você avalia sua saúde física e mental neste período de pandemia?
9. Como ficou a relação familiar durante o teletrabalho? Consegue trabalhar sem muitas interrupções?
10. Como faz a divisão do tempo entre as tarefas domésticas e profissionais?
11. Qual a sua percepção sobre o futuro do trabalho na UFRB? Acha que o trabalho remoto deve continuar ou enxerga o trabalho remoto como um privilégio?

Apêndice II



Formulário online

1. Qual o seu setor de trabalho no CAHL?

Marcar apenas uma oval.

☐ Núcleo de Gestão Técnico Administrativo (NUGTEAD)

☐ Núcleo de Gestão Técnico Acadêmico (NUGTEAC)

☐ Núcleo de Gestão Técnico Específico (NUGTESP)

☐ Biblioteca Setorial- CAHL

☐ Secretaria Administrativa (SECAD)

2. IDADE

Marcar apenas uma oval.

☐ Entre 18+ e 24 anos

☐ Entre 24+ e 30 anos

☐ Entre 30 + e 40 anos

☐ Entre 40+ e 50 anos

☐ Entre 50+ e 60 anos Acima de 60+ anos

3. Sexo

Marcar apenas uma oval.

☐ Feminino

☐ Masculino

☐ Outro

4. RAÇA

Marcar apenas uma oval.

☐ Preta

☐ Parda

☐ Amarela

☐ Branca

☐ Indígena

5. Ocupa algum cargo de chefia?

Marcar apenas uma oval.

☐ Sim

☐ Não

6. Escolaridade?

Marcar apenas uma oval.

☐ Ensino médio

☐ Graduação

☐ Mestrado

☐ Doutorado

7. Qual o cargo que ocupa na UFRB?

8. Reside em qual município?

9. Depois que passar a pandemia, você é contra ou a favor da continuidade do trabalho remoto?

Marcar apenas uma oval.

☐ A favor

☐ Contra

10. Em relação aos filhos, você é:

Marque todas que se aplicam.

☐ Mãe ou Pai de filho(s) pequeno(s)

☐ Mãe ou Pai de filho(s) adolescente(s) ou jovem (ns)

☐ Mãe ou Pai de filho(s) adulto(s)

☐ Está grávida / sua companheira está grávida Não é mãe / Não é pai

11. Como você avalia sua saúde mental durante o trabalho remoto?

Marque todas que se aplicam.

☐ Pior que no trabalho presencial

☐ Igual ao trabalho presencial

☐ Melhor que no trabalho presencial

☐ Não sei avaliar

12. Teve algum desses sentimentos com mais frequência durante o trabalho remoto? (pode marcar mais de uma alternativa)

Marque todas que se aplicam.

☐ Ansiedade

☐ Impaciência

☐ Medo Solidão

☐ Tranquilidade

☐ Paciência

☐ Esperança

13. Perdeu alguma pessoa querida por conta do coronavírus?

Marcar na oval.

☐ Pai

☐ Mãe

☐ Irmão

☐ Avós

☐ conhecido

☐ Não

Apêndice III

Termo de Consentimento Livre Esclarecido

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

O (a) senhor (a) está sendo convidado (a) para participar da pesquisa intitulada “TRABALHO EM QUALQUER LUGAR, A QUALQUER MOMENTO: OS EFEITOS DO TELETRABALHO ENTRE OS SERVIDORES TÉCNICOS DO CAHL VIVENCIADOS DURANTE A PANDEMIA MUNDIAL DO COVID-19”, sob a responsabilidade do pesquisador: Romenique Carneiro de Souza. Esta pesquisa se justifica pela intenção de aprofundar o debate sobre o trabalho remoto e as consequências da sua implantação na UFRB. O objetivo dessa pesquisa é analisar a percepção do servidor Técnico Administrativo (TAE) do Centro de Artes, Humanidades e Letras (CAHL) da Universidade Federal do Recôncavo da Bahia (UFRB) sobre o teletrabalho realizado durante a pandemia. Para coletar os dados a pesquisa se valerá da aplicação de questionário online e entrevista semiestruturada através da ferramenta de reunião online, Google Meet.

O presente estudo pretende desenvolver ou contribuir para o conhecimento sobre os novos modos de trabalho e as possíveis consequências dessa nova realidade. Para mitigar o risco de indisposição e demora na entrevista, as perguntas serão formuladas para que a entrevista dure, em média, até 30 minutos. Desse modo, considerando o tempo médio da entrevista e a resposta do questionário, a coleta de dados terá uma duração total de 35 minutos em média. Se o (a) entrevistado quiser, poderá realizar uma pausa na entrevista. Tudo isso para minimizar os riscos e deixar o (a) participante mais a vontade. Dessa forma, caso haja anuência em participar, informamos que duas vias deste termo de consentimento livre e esclarecido serão assinadas na página final pelo senhor (a) e pelo pesquisador responsável, Romenique Carneiro de Souza, sendo que uma das vias será entregue ao senhor (a).

Solicito gentilmente que leia atentamente este termo de consentimento livre e esclarecido (TCLE) antes de decidir a sua participação voluntária na pesquisa. Gostaria de informar que o senhor (a) pode se recusar a participar da pesquisa ou retirar o seu consentimento a qualquer momento, sem precisar justificar. Portanto, não terá prejuízos e, a sua privacidade, seu nome ou qualquer outro dado será mantido em sigilo. Informo também que todos os documentos dessa pesquisa ficarão sob a posse do pesquisador responsável por um período de cinco anos e que será garantida a indenização, o ressarcimento e a assistência integral e gratuita diante de eventuais danos ou despesas decorrentes da pesquisa. Além disso, esta pesquisa não incorre em nenhum custo ao participante da pesquisa.

Informo também que os participantes terão acesso aos resultados da pesquisa através da publicação da dissertação no site do programa de mestrado (<https://www.ufrb.edu.br/pgcienciassociais/>) e na biblioteca do Centro de Artes, Humanidades e Letras (CAHL/UFRB), localizada na R. Mestro Irineu Sacramento, S/n - Centro, Cachoeira - BA, 44300-000.

Para dúvidas ou maiores informações, o (a) entrevistado poderá entrar em contato o pesquisador, Romenique Carneiro de Souza, no endereço de trabalho, na Rua 13 de maio, Nº 13, Centro, Cachoeira-Ba ou através do e-mail: romenique@ufrb.edu.br ou pelos telefones (75) 34252242 e (75) 999861048. Dúvidas sobre questões éticas da pesquisa também poderão ser esclarecidas junto ao Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da UFRB (CEP/UFRB), colegiado interdisciplinar e independente, que deve existir nas instituições que realizam pesquisas envolvendo seres humanos no Brasil. Foi criado para defender os interesses dos sujeitos da pesquisa em sua integridade e dignidade e para contribuir no desenvolvimento da pesquisa dentro de padrões éticos, que fica localizado no endereço: Rua Rui Barbosa, 710, Centro, prédio da Reitoria, Cruz das Almas-Bahia. CEP:44380-000 ou o entrevistado (a) poderá entrar em contato através do e-mail eticaempesquisa@comissao.ufrb.edu.br, ou nos seguintes contatos de telefone: (75) 9 9969-0502 e (75) 36216850.

Pesquisador:

Participante da pesquisa:

Cachoeira, / /2021.