



INSTITUTO SUPERIOR
DE CIÊNCIAS SOCIAIS
E POLÍTICAS
UNIVERSIDADE DE LISBOA

U LISBOA

UNIVERSIDADE
DE LISBOA

A Gestão dos tempos sociais por gestores de empresas em teletrabalho no domicílio na pandemia de COVID-19: um estudo qualitativo na cidade do Rio de Janeiro

Rafael Fróes da Silva Batista

Orientador: Profa. Doutora Fátima Maria de Jesus Assunção

Coorientador Prof. Doutor Daniel Mano

Dissertação para obtenção de grau de Mestre em Sociologia

Lisboa

2024



INSTITUTO SUPERIOR
DE CIÊNCIAS SOCIAIS
E POLÍTICAS
UNIVERSIDADE DE LISBOA

U LISBOA

UNIVERSIDADE
DE LISBOA

Tudo o que era sólido e estável se desmancha no ar.
Marx e Engels, *Manifesto Comunista*.



INSTITUTO SUPERIOR
DE CIÊNCIAS SOCIAIS
E POLÍTICAS
UNIVERSIDADE DE LISBOA

U LISBOA

UNIVERSIDADE
DE LISBOA

A Gestão dos tempos sociais por gestores de empresas em teletrabalho no domicílio na pandemia de COVID-19: um estudo qualitativo na cidade do Rio de Janeiro

Rafael Fróes da Silva Batista

Orientador: Profa. Doutora Fátima Maria de Jesus Assunção

Coorientador Prof. Doutor Daniel Mano

Dissertação para obtenção de grau de Mestre em Sociologia

Júri:

Presidente: Doutora Maria da Luz Ramos, Professora Auxiliar do Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas da Universidade de Lisboa;

Vogais: Doutora Rosária Maria Pereira Ramos, Professora Auxiliar do Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas da Universidade de Lisboa;

Doutora Fátima Maria de Jesus Assunção, Professora Auxiliar do Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas da Universidade de Lisboa, na qualidade de Orientadora.

Lisboa

2024



INSTITUTO SUPERIOR
DE CIÊNCIAS SOCIAIS
E POLÍTICAS
UNIVERSIDADE DE LISBOA

U LISBOA

UNIVERSIDADE
DE LISBOA

SUMÁRIO

QUADROS	VII
AGRADECIMENTOS	VIII
RESUMO.....	IX
ABSTRACT	X
INTRODUÇÃO	11
1. TEMPO E TRABALHO NO MODO DE PRODUÇÃO CAPITALISTA	14
1.1 Tempo e trabalho: a dominação do capital sobre o processo produtivo	14
1.2 O trabalho domiciliário na era das máquinas	16
1.3 A concepção do tempo e o ritmo da vida cotidiana: tempos sociais, tempo de trabalho e tempo de não trabalho	18
1.4 Fetichismo e mercantilização do lazer	21
2. TELETRABALHO EM DOMICÍLIO	27
2.1 Reestruturação produtiva, tecnologia e tecnologia da informação	27
2.2 O teletrabalho em domicílio	28
2.2.1 <i>Origem e contexto histórico</i>	28
2.2.2 <i>Conceitos de teletrabalho e suas múltiplas determinações</i>	30
2.2.3 <i>Modalidades de teletrabalho</i>	33
2.2.4 <i>Disposições jurídicas do teletrabalho no Brasil</i>	37



INSTITUTO SUPERIOR
DE CIÊNCIAS SOCIAIS
E POLÍTICAS
UNIVERSIDADE DE LISBOA

U LISBOA

UNIVERSIDADE
DE LISBOA

2.3 Desenvolvimento tecnológico, teletrabalho e as subjetividades inerentes de uma modalidade laboral em constante transformação	39
2.3.1 <i>Vantagens do teletrabalho</i>	42
2.3.1.1 Vantagens para o empregado e a sociedade em geral.....	42
2.3.1.2 Vantagens para o empregador.....	43
2.3.2 <i>Desvantagens do teletrabalho em domicílio</i>	44
2.3.2.1 Desvantagens para o empregado.....	45
2.3.2.2 Desvantagens para o empregador	47
3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	49
3.1 Pergunta de partida e objetivos da pesquisa	49
3.2 Estratégia de investigação.....	50
3.3 Técnica de Recolha de dados	51
3.4 Amostra e estratégia de acesso aos trabalhadores	52
3.5 Análise das entrevistas.....	54
3.6 Caracterização sociodemográfica dos entrevistados	57
4. GESTÃO DOS TEMPOS SOCIAIS POR GESTORES DE EMPRESAS A PARTIR DA IMPLANTAÇÃO DO TELETRABALHO EM DOMICÍLIO NA PANDEMIA DE COVID-19	60
4.1 Dinâmica do trabalho anterior à pandemia de Covid-19.....	60
4.2 O <i>lockdown</i> pandêmico: transformações na dinâmica laboral a partir da eclosão da pandemia de Covid-19 e adoção abrupta do teletrabalho em domicílio	63
4.3 Gestão dos tempos sociais no teletrabalho em domicílio na pandemia	67



INSTITUTO SUPERIOR
DE CIÊNCIAS SOCIAIS
E POLÍTICAS
UNIVERSIDADE DE LISBOA

U LISBOA

UNIVERSIDADE
DE LISBOA

4.4 Subjetividade e percepção qualitativa do teletrabalho em período pandêmico	74
CONCLUSÃO.....	78
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	82
APÊNDICES	89
Apêndice 1 – Guião de Entrevista	89
Apêndice 2 – Folha de Informação.....	93
Apêndice 3 – Formulário de Consentimento Informado	94



INSTITUTO SUPERIOR
DE CIÊNCIAS SOCIAIS
E POLÍTICAS
UNIVERSIDADE DE LISBOA



UNIVERSIDADE
DE LISBOA

QUADROS

Quadro 1 - Categorização no MAXQDA	56
Quadro 2 - Caracterização Sociodemográfica dos entrevistados	58



INSTITUTO SUPERIOR
DE CIÊNCIAS SOCIAIS
E POLÍTICAS
UNIVERSIDADE DE LISBOA

U LISBOA

UNIVERSIDADE
DE LISBOA

AGRADECIMENTOS

O presente trabalho é fruto de um processo iniciado no fervilhar da pandemia de COVID-19, quando me mudei para Lisboa a fim de realizar o sonho de fazer o mestrado. Para tanto, contei com a ajuda de tantas pessoas, tendo a certeza de que sem elas esse momento jamais seria possível.

Agradeço, portanto, aos meus pais que sempre acreditaram em mim, que a todo momento me incentivaram a trilhar o caminho do conhecimento e pavimentar a estrada para uma sociedade mais justa, sem eles, tudo isso jamais seria possível. Em especial, deixo o sincero agradecimento à minha mãe, que lutou sem medir esforços não só para minha criação, mas para meu desenvolvimento intelectual me apresentando o prazer da leitura. Agradeço ainda ao meu tio Leonardo Fróes, poeta e tradutor, que além de custear parte da minha ida à Lisboa, contribuiu de forma substancial para minha formação intelectual com tantas contribuições em meio às conversas e trocas de experiência. Meu agradecimento especial à minha orientadora Fátima Assunção, que me orientou de forma exemplar e com todo o rigor científico que a academia exige, mas, para além disso, que de forma cuidadosa fez contribuições elementares para o meu desenvolvimento como pesquisador e para a minha pesquisa. Ao meu coorientador, Daniel Mano, meu fraterno agradecimento por todos os momentos de aprendizado que tiveram início ainda em 2019, quando cursei o MBA em Responsabilidade Social pela Universidade Federal do Rio de Janeiro – UFRJ. À minha namorada, Ana, deixo meu amoroso agradecimento por me ajudar e estar ao meu lado nos momentos mais importantes esteve ao meu lado me auxiliando como podia. Agradeço aos amigos Júlio e Ana, por me receberam em sua casa, em Lisboa, me dando suporte em todos os âmbitos e momentos de minha estada nessa cidade que me acolheu tão bem, sem vocês esse sonho não seria possível. Ao meu amigo Thiago Soares, o agradecimento pela amizade e auxílio em tudo que precisei tanto em Lisboa quanto no Rio de Janeiro. Aos colegas que fiz no mestrado, meus sinceros agradecimentos pelas trocas e experiências vividas. Por fim, agradeço à minha equipe de trabalho, que por entender a dificuldade em conciliar o mundo acadêmico com o mundo corporativo, me auxiliou nas tarefas do cotidiano laboral.



INSTITUTO SUPERIOR
DE CIÊNCIAS SOCIAIS
E POLÍTICAS
UNIVERSIDADE DE LISBOA

U LISBOA

UNIVERSIDADE
DE LISBOA

Dedico esse trabalho a todos e todas que tiveram suas vidas ceifadas na pandemia, assim como a toda classe trabalhadora que enfrentou, e ainda enfrenta, os imperativos coercitivos do capital.

RESUMO

Desde a Revolução Industrial, o desenvolvimento tecnológico fez emergir novas dinâmicas e contradições no mundo do trabalho (Harvey, 2008). Nas últimas décadas, o desenvolvimento das Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC) e da internet permitiu o aparecimento de uma nova modalidade laboral: o teletrabalho (Castells (2007); Camila (2018). Com a disseminação da pandemia de COVID-19 e a consequente efetivação do estado de isolamento social, o teletrabalho em domicílio foi catapultado abruptamente como alternativa primeira do capital para dar continuidade à produção de mais-valor. Tempo e trabalho sofreram, então, modificações objetivas e qualitativas, alterando a dinâmica laboral de empregados e empregadores (Aderaldo, Aquino e Severiano, 2020). A presente pesquisa empreendeu analisar a forma como os tempos sociais foram geridos por gestores de empresas em teletrabalho no domicílio, residentes na cidade do Rio de Janeiro, no Brasil, em contexto pandêmico. Para tanto, optou-se por uma estratégia metodológica qualitativa, uma vez que se pretendeu aprofundar os estudos para que fossem analisadas questões subjetivas que estruturam a dinâmica processual de efetivação do teletrabalho em domicílio e, assim, revelar como esses trabalhadores geriram os diferentes tempos sociais que estruturam suas vidas. Foram realizadas 15 entrevistas com gestores de empresas, sendo estas transcritas e analisadas a partir do uso do software MaxQda. Os resultados da presente pesquisa revelaram um complexo modelo organizacional na vida laboral e particular desses gestores a partir da execução do teletrabalho no domicílio em período pandêmico, evidenciando a efetivação de uma interseção temporal, onde um tempo social se estendeu sobre o outro, impactando diretamente a vida desses trabalhadores e seu agregado doméstico

Palavras-chave: Teletrabalho em domicílio. Tempo. Gestores de empresas. Pandemia COVID-19.



INSTITUTO SUPERIOR
DE CIÊNCIAS SOCIAIS
E POLÍTICAS
UNIVERSIDADE DE LISBOA

U LISBOA

UNIVERSIDADE
DE LISBOA

ABSTRACT

Since the Industrial Revolution, technological development has brought forth new dynamics and contradictions in the world of work (Harvey, 2008). In recent decades, the development of Information and Communication Technologies (ICT) and the internet has led to the emergence of a new form of labor: teleworking (Castells, 2007; Camila, 2018) and the Italian). With the spread of the COVID-19 pandemic and the consequent implementation of social isolation measures, remote teleworking from home was abruptly catapulted as the primary alternative for capital to continue generating surplus value. Time and work underwent objective and qualitative changes, altering the labor dynamics of both employees and employers (Aderaldo, Aquino e Severiano, 2020). This research aims to analyze how social times were managed by company managers working from home in the city of Rio de Janeiro, Brazil, in a pandemic context. To achieve this, a qualitative methodological approach was chosen, as it sought to delve into the study of subjective factors that structure the procedural dynamics of home-based teleworking and, in doing so, reveal how these workers managed the different social times that shape their lives. Fifteen interviews were conducted with company managers, transcribed, and analyzed using MaxQda software. The results of this research reveal a complex dynamic in the work and personal lives of these managers due to the implementation of teleworking from home during the pandemic, highlighting contradictions in the capital-labor relationship and the management of social times.

Keywords: Telework. Time. Company Managers. Pandemic COVID-19.



INSTITUTO SUPERIOR
DE CIÊNCIAS SOCIAIS
E POLÍTICAS
UNIVERSIDADE DE LISBOA

U LISBOA

UNIVERSIDADE
DE LISBOA

INTRODUÇÃO

O presente trabalho versa sobre a gestão dos tempos sociais de gestores a partir da implantação do teletrabalho no domicílio – *home office* ou *home work*, em período pandêmico. Sua relevância se evidencia a partir da deflagração da pandemia de Covid-19, em março de 2020, fato que impôs ao mundo do trabalho e seus diferentes agentes a utilização dessa categoria laboral como opção primordial para manutenção dos imperativos da economia mundial (Antunes, 2022).

A possibilidade de trabalhar de casa através da utilização de tecnologias da informação e comunicação (TIC) (Castells, 2007) é hoje uma realidade planetária. O desenvolvimento tecnológico, a constituição de um mercado mundial globalizado (Ianni, 2001), somados aos processos de reestruturação do capital, condicionados por suas crises cíclicas (Harvey, 2008) que se intensificaram principalmente a partir da década de 1970 (Mészáros, 2009), fizeram emergir novas modalidades laborais mais flexíveis, rompendo com o modelo rígido de produção (Kovács, 2004) oriundo do capitalismo industrial do século XIX. Entre as modalidades que emergiram destes processos, o teletrabalho em domicílio, diante da instauração da pandemia por covid-19, apareceu como alternativa primeira para a continuidade do processo de reprodução do capital.

Tal contexto direcionou essa pesquisa à seguinte pergunta de partida: Como é que os tempos de trabalho, de não trabalho e de lazer foram articulados por gestores de empresas em teletrabalho no domicílio, com residência na cidade do Rio de Janeiro, durante a pandemia de COVID-19?

O objetivo geral desse trabalho é analisar a forma como os tempos de trabalho, de não trabalho e de lazer foram geridos por gestores de empresas em teletrabalho no domicílio, residentes na cidade do Rio de Janeiro, no Brasil, em contexto pandêmico. A efetivação do objetivo geral desta pesquisa levou à definição dos seguintes objetivos específicos: a) compreender o modo como eram geridos os tempos de trabalho, de não trabalho e de lazer por gestores de empresa em regime de teletrabalho no domicílio, residentes da cidade do Rio de Janeiro, antes da pandemia de COVID-19; b) identificar eventuais modificações na gestão



INSTITUTO SUPERIOR
DE CIÊNCIAS SOCIAIS
E POLÍTICAS
UNIVERSIDADE DE LISBOA

U LISBOA

UNIVERSIDADE
DE LISBOA

desses tempos por parte de diretores e gerentes com a implantação do teletrabalho em domicílio em contexto pandêmico; c) analisar as percepções de diretores e de gerentes quanto às implicações do uso das Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC) na articulação entre os tempos de trabalho, de não trabalho e de lazer.

Para desenvolvimento da presente pesquisa optou-se pela realização de uma investigação qualitativa, utilizando a técnica da entrevista semiestruturada para recolha de dados, fato que possibilitou mais amplitude na captação de percepções subjetivas durante o processo de teletrabalho em domicílio em período pandêmico. Os agentes entrevistados foram Gestores de Empresas residentes na cidade do Rio de Janeiro, sendo realizadas 15 entrevistas através da plataforma Zoom. As entrevistas foram analisadas com recurso à análise de conteúdo. O conteúdo das entrevistas foi analisado a partir da utilização do *software* MaxQda.

Essa pesquisa encontra-se dividida em quatro capítulos, além da introdução, conclusão e demais partes que contém apêndices e referências bibliográficas. No primeiro capítulo buscou-se analisar de que forma se deu o desenvolvimento dos conceitos de tempo e trabalho ao longo da história, evidenciando as diferenciações categoriais apresentadas pela história do pensamento ao longo do tempo. Dessa forma, empreendeu-se analisar de que forma o desenvolvimento do modo de produção capitalista modificou e captou os conceitos de tempo e trabalho, inserindo-os na lógica do capital como mercadorias passíveis de serem vendidas e compradas. Além disso, buscou-se contextualizar historicamente a protoforma do trabalho domiciliar moderno, resgatando o conceito de trabalho domiciliar industrial da época da Revolução Industrial. No segundo capítulo buscou-se analisar as transformações ocorridas ao longo do processo de desenvolvimento do capitalismo, evidenciando o resultado do revolucionamento das forças produtivas e seus impactos ao longo da história. Neste sentido, jogou-se luz ao processo de reestruturação produtiva do capitalismo e de flexibilização dos modelos de trabalho, fatos que prepararam o terreno para o advento do teletrabalho em domicílio. Por fim, buscou-se analisar o caráter histórico-ontológico do trabalho, evidenciando assim as nuances subjetivas do teletrabalho em domicílio, em destaque, suas vantagens e desvantagens para os trabalhadores e empregadores. No terceiro capítulo foram apresentados os procedimentos metodológicos adotados na presente pesquisa. No quarto



INSTITUTO SUPERIOR
DE CIÊNCIAS SOCIAIS
E POLÍTICAS
UNIVERSIDADE DE LISBOA

U LISBOA

UNIVERSIDADE
DE LISBOA

capítulo foram analisados os conteúdos das entrevistas realizadas com gestores de empresas, levando em consideração os objetivos dessa pesquisa, buscando jogar luz sobre as vivências subjetivas e os impactos que as mudanças no modelo de trabalho em período pandêmico ocasionaram na gestão dos tempos sociais vigentes, a saber, tempo de trabalho, tempo de não trabalho e lazer. Ao final, na conclusão, é realizada uma breve sistematização dos principais resultados obtidos, fazendo referência às limitações da pesquisa desenvolvida e buscando referenciar sugestões para pesquisas futuras que venham a tratar do tema que norteia essa pesquisa.

1. TEMPO E TRABALHO NO MODO DE PRODUÇÃO CAPITALISTA

1.1 Tempo e trabalho: a dominação do capital sobre o processo produtivo

A forma como concebemos o tempo e entendemos o conceito de trabalho se modificou ao longo da história a partir das mudanças que surgiam em decorrência do desenvolvimento das forças produtivas e das relações de produção de cada época. Se perguntarmos hoje o que é trabalho, as respostas trarão conceitos como emprego, salário, jornada de trabalho, tempo de trabalho, direitos trabalhistas etc. Se perguntarmos hoje o que é o tempo, assim como fez Agostinho (2013) no século IV d.C., no texto *Confissões*, certamente a resposta que encontraremos será muito diferente da encontrada pelo autor naquela época. Atualmente nossa concepção de tempo está ligada à ação ininterrupta do ponteiro do relógio sobre nossas vidas, resultado de um processo histórico de racionalização do trabalho e do tempo, objetivado na maximização do lucro e na busca incessante pela eliminação dos tempos não produtivos, i.e, que não estiverem destinados à lógica do capital e do processo de produção. “Tempo é dinheiro”, frase eternizada e atribuída a Benjamin Franklin.

Porém, nem sempre o relógio ditou a vida das pessoas. A noção de tempo e o fazer laboral de épocas anteriores ao advento do relógio e do cronômetro diferencia-se principalmente pelo uso de recursos naturais para realização das tarefas cotidianas e de subsistência de determinado grupo, como por exemplo, a agricultura, que surge no período neolítico, por volta de 12.000 d.C. (Pimenta, 2021). Sobre o tempo gasto no trabalho, mais precisamente em relação à jornada de trabalho, Dal Rosso (1996) menciona que, etimologicamente, a expressão jornada deriva do latim *dies* (dia) e de seus complementos *diurnus* e *diurnalis*. No Francês, podemos encontrar a expressão *ournée*, que advém de *jour* (dia), fazendo referência à mesma raiz latina *dies*. Ao analisarmos a língua italiana, encontramos as palavras *giorno* e *giornata*, ambas remetendo à raiz latina *dies*. A origem etimológica da expressão jornada está intrinsecamente ligada ao trabalho realizado durante um dia e, dessa forma, “[...] a medida do tempo de trabalho seria o dia, com base no “relógio” da natureza” (Dal Rosso, 1996, p. 44). Em suma, nas sociedades com estrutura agrícola e/ou que não dispunham de meios materiais para vencer a barreira da natureza, o nascer e o pôr-do-

sol representavam limitações insuperáveis para a efetivação do trabalho, i.e., o fazer laboral aparece condicionado à luz do dia.

A partir do desenvolvimento das forças produtivas e das relações de produção no transcorrer da história, este cenário transformou-se, permitindo que o processo produtivo se estendesse para além das limitações naturais. Segundo Pimenta (2021), é com a eclosão da Revolução Industrial dos séculos XVIII e XIX que vemos uma modificação contundente neste cenário.

Dal Rosso (1996) demonstra que na passagem da idade média para a idade moderna a jornada de trabalho foi alongada, chegando ao ponto de atingir o limite superior da capacidade humana de trabalhar. Desta feita, o ápice do trabalho coincidiu com a consolidação do modo de produção capitalista, a partir da eclosão da Revolução Industrial. O desenvolvimento das forças produtivas permitiu o aparecimento de mecanismos que foram inseridos à produção, afirmando de forma substancial o domínio do homem sobre a natureza e, assim, permitindo a extensão da jornada de trabalho para os períodos do dia que anteriormente não eram utilizados em decorrência das limitações naturais que se impunham.

Tempo e trabalho passaram a ser controlados, cronometrados e racionalizados, ambos direcionados para o processo de criação de mais-valor (Pinto, 2013). Mais do que isso, as ondas de industrialização a partir do ocaso do século XVIII e ao longo do século XIX contribuíram para fixar o trabalho humano em um local definido, como a oficina e, posteriormente, a fábrica (Degryse, 2020).

Conforme exposto por Hobsbawm (1983), Engels (2010), Thompson (2012) e Marx (2017), o revolucionamento das forças produtivas no fervilhar da Revolução Industrial fez eclodir inéditas formas de produção, novas relações de produção, embates calorosos no campo da política e no campo legislativo, alterando de forma sem precedentes a vida da sociedade inglesa e demais países da Europa e, posteriormente, países fora do eixo europeu. Tais transformações exerceram influência direta na forma como as pessoas trabalhavam e como concebiam o tempo, ditando um ritmo mais acelerado e urgente para suprir as novas exigências do capital.

1.2 O trabalho domiciliário na era das máquinas

O trabalho domiciliário faz parte de toda a trajetória histórica do capitalismo, assumindo em cada etapa do seu desenvolvimento expressões próprias e diferenciadas. O desenvolvimento do sistema fabril trouxe a reboque o desenvolvimento do sistema de transportes, do sistema de comunicação e da agricultura, ampliando a escala da produção nos diferentes ramos da indústria, modificando assim seu caráter. A produção mecanizada tornou-se condição *sine qua non* para sobrevivência do capitalista no grande tabuleiro do mercado global, sendo inserida no interior das manufaturas e, posteriormente, nas fábricas e grandes indústrias (Henderson, 1969).

Um das muitas formas do capital ampliar a sua capacidade de geração de mais-valor foi distribuir a produção para além dos muros das fábricas e das manufaturas, utilizando-se do trabalho realizado na casa dos trabalhadores. Essa atividade realizada na residência dos trabalhadores no período da Revolução Industrial é denominada, segundo Cattani & Holzmann (2006) e Rocha & Amador (2018), de trabalho industrial em domicílio. Ao se referir ao mesmo objeto, Marx utiliza os termos trabalho domiciliário e trabalho domiciliário moderno.

Segundo Abreu (1986), a gênese do trabalho industrial em domicílio¹ está ligada à economia doméstica nos séculos XVI e XVII, período no qual o trabalho e a vida familiar estavam umbilicalmente associados, quando a família efetuava a produção de artigos com dois objetivos: utilizá-los no âmbito doméstico e vendê-los no mercado. Marido, mulher e filhos exerciam as tarefas diárias do trabalho juntos na própria casa, utilizando algum tipo de instrumento rudimentar para fabricação de lã e tecidos de algodão, pregos, cordas, calçados e outros tantos artigos. Dessa forma, a unidade familiar caracterizava-se como uma unidade produtiva.

Embora já fosse possível identificar a utilização do trabalho domiciliário a partir do século XVI, foi a partir da Revolução Industrial que a utilização do trabalho domiciliário se tornou algo comum, sendo aplicado em diferentes ramos da economia com a adesão do

¹ Ver mais no capítulo 13 – *Maquinaria e grande indústria*, em *O capital* (Marx, 2017).

sistema de *putting out* (buscar fora). Portanto, que essa modalidade de trabalho foi tão importante para o prelúdio da Revolução Industrial e seu desenvolvimento posterior quanto o advento da máquina a vapor e a produção fabril (Abreu e Sorj, 1993). Marx (2017, p. 533) demonstra que a chamada indústria domiciliar moderna do século XVIII nada tinha a ver com a indústria domiciliar antiga, que por sua vez “[...] pressupunha um artesanato urbano e uma economia camponesa independentes, além de, sobretudo, um lar da família trabalhadora”. Ainda segundo o autor:

[...] essa indústria se converteu no departamento externo da fábrica, da manufatura ou da grande loja. **Além dos trabalhadores fabris, dos trabalhadores manufatureiros e dos artesãos, que ele concentra especialmente em grandes massas e comanda diretamente, o capital movimenta, por fios invisíveis, um outro exército: o dos trabalhadores domiciliares, espalhados pelas grandes cidades e pelo campo** (*Ibidem*, grifos nossos).

Ainda segundo Marx (2017), na manufatura moderna a exploração das forças de trabalho mais baratas e imaturas alcançou níveis ainda mais degradantes do que na fábrica, uma vez que nesta primeira inexistia, praticamente, a base técnica e a substituição da força muscular pelo maquinário fabril desta última, além de maior exposição do corpo de mulheres e crianças a substâncias tóxicas. Em relação à utilização de força de trabalho não remunerada, Cattani & Holzmann (2006) mencionam que, de maneira geral, apenas o trabalho de uma pessoa era contratado e remunerado, quase sempre o chefe da família. Entretanto, para dar conta dos prazos de entrega, outros membros da família eram incorporados ao processo sem assinar nenhum tipo de contrato e serem remunerados por isso. Dessa forma, a força de trabalho de mulheres e crianças era utilizada de maneira indiscriminada, sem que o capital precisasse pagar pelo tempo trabalhado, o denominado *cheap labour*, de uma significativa parcela da sociedade da época.

O sistema manufatureiro e, depois, o mecanizado realizado nas fábricas e grandes indústrias reuniu os trabalhadores em um mesmo espaço, fazendo com que o trabalho fosse efetuado separado do local de moradia do trabalhador, exercendo sobre este último uma vigilância permanente, ditando a duração da jornada e o ritmo do trabalho, resultando no declínio considerável do trabalho industrial em domicílio. Entretanto, conforme apontado por

Cattani & Holzmann (2006), no contexto de reestruturação produtiva, tema debatido por Harvey (2008), Kovács (2004) e Dal Rosso (2017), o trabalho industrial em domicílio:

[...] ressurgiu como expediente do capital para flexibilizar o uso da força de trabalho, ao lado das estratégias de dispersão espacial da produção, de adoção de novas tecnologias de base microeletrônica, de novas formas de gestão dos processos de trabalho e de produção e da remodelagem da arquitetura empresarial, que passa a se estruturar em rede, substituindo a empresa verticalizada (Cattani & Holzmann, 2006, p. 326).

Surge, a partir do revolucionamento no campo da tecnologia, um novo tipo de trabalho em domicílio, mais vinculado ao setor de serviços, em um primeiro momento, depois se generalizando aos mais variados ramos do mundo do trabalho. Nessa nova concepção de trabalho em domicílio, os trabalhadores utilizam equipamentos que os mantêm conectados com a empresa ou com uma rede de trabalhadores, realizando atividades que antes eram realizadas nos escritórios. Trata-se do teletrabalho, que se diferencia do trabalho industrial em domicílio pela utilização de ferramentas telemática e da internet, e por requerer trabalhadores com melhor qualificação profissional, mais instruídos e que, por conta disso, tendem a ser mais bem remunerados.

1.3 A concepção do tempo e o ritmo da vida cotidiana: tempos sociais, tempo de trabalho e tempo de não trabalho

As ações dos homens, a forma como produziam e as dinâmicas que constituíam o tecido social de cada época estavam condicionadas aos imperativos religiosos e da natureza, como por exemplo, a jornada de trabalho que acontecia apenas enquanto o sol brilhava no céu, ou em dias que não fossem feriados e/ou celebrações religiosas (Dal Rosso, 1996; Pimenta, 2021).

No transcorrer do processo histórico de constituição do capitalismo, que se origina a partir do século XV - na *A assim chamada acumulação primitiva* (Marx, 2017) - e se desenvolve até atingir sua forma mais madura na segunda metade do século XVIII, quando a Revolução Industrial estremeceu os *pilares da Terra*, o trabalho passou a figurar como um lugar de protagonismo na sociedade. Netto e Braz (2012, p.41) definem o trabalho como

“categoria que, além de indispensável para a compreensão da atividade econômica, faz referência ao próprio modo de ser dos homens e da sociedade”. O capitalismo industrial evidenciou a centralidade do trabalho colocando-o como imperativo estruturante das sociedades e, dessa forma, o trabalho se tornou a instituição reguladora de todos os outros tempos sociais, exercendo assim, uma dominação objetiva de como são concebidas as relações humanas (Sue, 1995).

O tempo é uma importante dimensão da organização da vida e do trabalho para todos os seres humanos e para muitos considerado universal e absoluto (Whitrow, 1988). Para muito além de todas as categorias e autores que se debruçam sobre o enigma que é o tempo, o mais importante é lembrar que ele passa sem cessar. E se ele passa sem cessar, é importante verificarmos como a vida humana é impactada por ele e entendermos seu significado histórico e contemporâneo. Ao longo da história, várias técnicas e artefatos foram inventados para medir e registrar a passagem e a gestão do tempo pelos grupos sociais, como por exemplo os calendários (Elias, 1998), o relógio e o cronômetro (Thompson, 1998). Seja na organização social das atividades religiosas e mundanas, até o disciplinamento dos indivíduos em tarefas produtivas, o tempo foi um importante protagonista. Mas o próprio tempo, como matéria moldável que é, também sofre as ações do tempo (Alves, 2014).

Elias (1998) conceitua o tempo como uma construção social, realizada pelos seres humanos a partir da capacidade intrínseca que temos em idear mentalmente, no presente, acontecimentos ocorridos no passado ou fazer previsões imaginárias de ações que possam a vir a acontecer. A afirmação de Elias vai ao encontro de uma hipótese muito difundida que data desde os escritos de Descartes até Kant, e para além deles, que defende que “[...] os seres humanos seriam como que naturalmente dotados de modalidades específicas de ligação dos acontecimentos, dentre as quais figuraria o tempo” (Elias, 1998, p. 39).

Faz-se necessário, portanto, indicar a diferenciação entre os diferentes tempos sociais, em especial, o tempo de trabalho e o tempo de não trabalho. De acordo com Dal Rosso (1996), é considerado tempo de trabalho todo o tempo objetivado em realizar ações destinadas a ganhar a vida, e encara três dimensões: duração, expressa por um intervalo que tem um ponto de início e outro de término, sendo representada pelas medidas convencionais de



INSTITUTO SUPERIOR
DE CIÊNCIAS SOCIAIS
E POLÍTICAS
UNIVERSIDADE DE LISBOA

U LISBOA

UNIVERSIDADE
DE LISBOA

tempo; distribuição, que designa os momentos durante os quais o trabalho é executado num intervalo considerado; e intensidade, que são os esforços físico, intelectual ou emocional empregados para executar uma tarefa no decorrer de uma unidade de tempo (Cattani & Holzmann, 2006), sendo pelo trabalho autônomo ou heterônomo, inserida em qualquer relação social. O conceito de tempo de trabalho é central para Marx, uma vez que se expressa como medida do valor determinado das mercadorias.

Referente aos demais tempos sociais que orbitam o tempo de trabalho os conceitos e nomenclaturas são variados, fazendo com que haja uma heterogeneidade de entendimentos e discursos sobre as temporalidades existentes fora do tempo de trabalho. Dal Rosso (1996) adere à linha de pensamento de que o tempo de não trabalho é todo o tempo não dedicado ao trabalho. Para o autor, tempo de não trabalho contempla o conjunto de atividades fora da jornada de trabalho. Para Dal Rosso, nem todas as atividades de não trabalho comportam significado positivo. O tempo de desemprego é um exemplo de tempo de não trabalho que é carregado de negatividade, fato que evidencia a existência de uma diferenciação entre tempo livre e tempo de não trabalho.

Em uma perspectiva mais ampla, Silvia Federici (2019) coloca em discussão a centralidade do trabalho doméstico não remunerado, apontando que o trabalho da “dona de casa” é o motor que dá movimento ao mundo. Seja em períodos de Revolução Industrial ou na atualidade, o trabalho doméstico não assalariado aparece como condição primeira para a reprodução da força de trabalho, garantindo assim o desenvolvimento contínuo do capitalismo. Por conseguinte, o tempo de trabalho não remunerado executado pelas mulheres não se objetiva no ganha-pão delas, podendo aparecer falsamente como ação desconexa para valorização do capital. Contudo, lançando um olhar mais atento, é possível verificar que a existência deste trabalho aparece como condição substancial para reprodução do metabolismo social do capital, recebendo um caráter de naturalidade, i.e., uma predisposição inata vinculada às mulheres desde o dia em que nasceram. Dessa forma, “O trabalho doméstico foi transformado em um atributo natural em vez de ser reconhecido como trabalho, porque foi destinado a não ser remunerado” (Federici, 2019, p. 42-43). Evidencia-se, portanto, que o trabalho doméstico aparece na sociedade capitalista como tempo de não trabalho, uma vez

que não é remunerado e reconhecido, ficando em uma espécie de limbo conceitual, tendo em vista que sua efetivação cristaliza sua existência, ao mesmo tempo em que o seu não reconhecimento e a falta de remuneração o colocam em uma perspectiva de inexistência.

1.4 Fetichismo e mercantilização do lazer

Na obra *Política*, Aristóteles (2020) apresenta uma visão dualista referente ao trabalho, apresentando-o como conceito possuidor de uma hierarquia inerente, na qual o trabalho intelectual possui um caráter mais nobre, enquanto o trabalho manual vincula-se a um sentido degradante e de menor importância. Essa hierarquização conceitual cristalizou-se na estrutura social da época, onde o trabalho manual era exercido por escravos, bárbaros, mulheres e cidadãos não atenienses, enquanto o trabalho intelectual seria realizado por homens cidadãos atenienses, livres e agraciados pela dádiva inata do “[...] instinto do mando [...]” (Aristóteles, 2020, p. 9). Dessa forma, o gozo do tempo livre para o estudo da filosofia e da política estaria destinado aos cidadãos livres atenienses, enquanto o tempo de trabalho (manual e degradante) seria um castigo natural aos bárbaros e escravos.

Na sociedade moderna é possível identificar a continuidade dessa hierarquização do trabalho a partir da posição e do prestígio social que o indivíduo possui dentro da estrutura social vigente. Bourdieu e Passeron (2014) fazem uma análise do sistema educacional francês e buscam revelar como ele contribui para a reprodução das desigualdades sociais. Na contramão da *Liberté, égalité, fraternité*, o sistema educacional francês, ao invés de promover igualdades de oportunidades através de um ensino edificador e não excludente, acaba por perpetuar e cristalizar as desigualdades que estruturam a sociedade.

Em *Gostos de classe e estilos de vida*², Bourdieu (1976) demonstra que os *gostos de classe* se referem aos padrões de predileções estéticas e culturais que são incorporados por grupos sociais distintos, sendo moldados pelo prestígio social, valores, experiências e recursos

² Reproduzido de BOURDIEU, P. e SAINT-MARTIN, M. (1976). Gofits de classe et styles de vie. (Excerto do artigo "Anatomie du goftt".) Actes de Ia Recherche en Sciences Sociales, n° 5 , out. 1976, p. 18-43. Traduzido por Paula Montero.

disponíveis (capital cultural, econômico, social ou simbólico) aos indivíduos em suas determinadas posições sociais. Esses gostos sociais, i.e., gostos de classe, seriam uma forma de distinção social, pela qual o indivíduo pode afirmar sua posição social e efetuar uma diferenciação referente às outras classes e grupos sociais. A afirmação da posição social do grupo dominante se efetua de forma objetiva e coercitiva, onde é exercida uma imposição de seus gostos e estilos de vida como sendo mais legítimos e sofisticados, em detrimento das práticas culturais e estéticas dos outros grupos sociais com menor prestígio social e poder econômico. No bojo deste sistema de classificação, o lazer aparece como expressão sistemática das condições de existência de cada grupo, sendo um aparato de ações resultante do mesmo operador prático, o *habitus*.

Cunha (1977) defende a tese de que a prática do lazer está atrelada à capacidade de consumo e pela posição ocupada por cada indivíduo na estrutura social, “[...] conforme o capital escolar e as experiências vividas no processo de socialização, de acordo com hábitos adquiridos ou predisposições psíquicas” (Cunha, 1977, p. 19-20). Dessa forma, o lazer aparece como extensão da dinâmica reprodutiva do capital, sendo capturado pela lógica da mercadoria a todo o momento e tendo suas práticas ligadas umbilicalmente à troca de mercadorias.

Ao referir-se ao lazer, Padilha (2000) lança luz a este conceito a partir de duas variáveis: o tempo e a atitude. A variável atitude expressa o lazer como um estilo de vida, caracterizando-se como uma relação entre o sujeito e a experiência vivida de forma que resulte em algum tipo de satisfação. A variável “tempo” conceitua o lazer conforme a ideia de tempo livre, i.e., de liberação das obrigações inerentes ao trabalho e das demais obrigações do cotidiano. Por sua vez, ao analisar o trabalho e o lazer, (Bacal, 1988) direciona sua pesquisa à variável “tempo”. Dessa forma, a autora apresenta o conceito de “tempo necessário”, que corresponde ao tempo dedicado à execução das tarefas do trabalho; enquanto “tempo liberado” seria o tempo que o indivíduo dispõe após a efetivação do “tempo necessário”; já o “tempo livre” seria uma fração do tempo liberado condicionada à liberdade de escolha do que fazer ou não fazer. “Assim, o tempo livre compreende tanto o lazer como o ócio” (Padilha, 2000, p. 55).

Utilizando a variável “atitude”, Gaelzer (1986) procura distinguir o tempo livre e o tempo dedicado ao lazer. Neste ínterim, a autora menciona a confusão conceitual que se faz ao visualizar lazer e tempo livre como mesma coisa, entretanto, faz-se necessário apontar que todo mundo pode ter tempo livre, mas não necessariamente todos teriam tempo para o lazer. “[...] O tempo livre é uma ideia de democracia realizável. O lazer não é por todos realizável por tratar-se de uma atitude e não só de uma ideia [...] Lazer é a harmonia individual entre a atitude, disponibilidade de si mesmo e o desenvolvimento integral” (Gaelzer, 1986, p. 49).

Para Dumazedier (1980) o lazer seria uma atividade realizada a partir da escolha do indivíduo e praticada em seu tempo livre, de tal sorte que lhe seja proporcionado o descanso físico ou mental. Destaca-se, ainda, que a atividade deve ser realizada de forma “desinteressada”, i.e., sem ter como objetivo algum fim lucrativo, ideológico ou utilitário. Quando alguma atividade tem como objetivo algum desses fins, Dumazedier as chama de semi-lazer, sendo estas atividades de lazer mescladas com finalidades de obrigações institucionais.

Indo ao encontro da perspectiva de Dumazedier, Camargo (1986), nos diz que o lazer tem algumas características próprias: o lazer é sempre uma ação objetivada na liberação das obrigações; não é gratuito; sua finalidade é dar prazer ao indivíduo que o executa; e corresponde sempre à realização de alguma atividade. Conforme Camargo (1986, p. 14), o lazer busca “[...] compensar ou substituir algum esforço que a vida social impõe. Assim é ir ao cinema para descarregar as tensões do trabalho ou quebrar a rotina sedentária com uma corrida em um parque. Esta é a propriedade óbvia do lazer”.

Na mitologia, entre os diversos mitos, encontramos aquele que faz referência ao ato de estupidez de Midas, rei da Frígia. Ao encontrar o velho Sileno, Midas o hospedou por dez dias e o levou até Baco que, maravilhado por tê-lo de volta, concedeu a Midas um único desejo para pedir o que quisesse. Sem titubear, Midas pediu a Baco que tudo o que fosse tocado por ele virasse ouro. Como resultado, Midas quase morreu de fome e de sede, pois ao tocar nas comidas e bebidas, tudo virava ouro imediatamente (Hamilton, 2022). Assim como no mito de Midas, na sociedade capitalista tudo tornou-se passível de ser vendido e comprado,

fazendo com que a mercadoria se generalizasse de tal forma que até mesmo atividades edificantes se tornaram atividades degradantes³.

A generalização do valor de troca, diz Marx, fez com que fosse criada uma falsa percepção de que os produtos do trabalho humano seriam dotados de vida própria, aparecendo de forma enigmática no mercado de maneira autônoma e mágica. Finalmente, “[...] as relações entre os produtores, nas quais se efetivam aquelas determinações sociais de seu trabalho, assumem a forma de uma relação social entre os produtos do trabalho” (Marx, 2017, p. 147). Na mesma direção, Baudrillard (1995, p. 15) diz que os homens “[...] não se encontram mais rodeados, como sempre acontecera, por outros homens, mas mais por *objectos*”. A partir da afirmação do modo de produção capitalista, do desenvolvimento das novas tecnologias da informação e comunicação (TIC) (Castells, 2007) e efetivação do processo de mundialização do capital (Alves, 2000), o valor de troca generalizou-se por todo o tecido da sociabilidade capitalista, fazendo emergir uma dinâmica social baseada na compra e venda de mercadorias em todos os momentos de nossas vidas. O lazer, por sua vez, está inserido nessa dinâmica, o que torna difícil a visualização de algumas atividades de lazer desvinculadas de fins lucrativos, ideológicos ou utilitários. “Os limites entre o que é obrigação e o que não é, se ela é institucional ou não, não são muito evidentes, sobretudo quando pensamos na totalidade do alcance do capital” (Padilha, 2000, p. 56).

Na era da sociedade do consumo (Baudrillard, 1995) ou da sociedade em rede (Castells, 2007) o ritmo e a temporalidade de nossas vidas sofreram um impacto significativo (Aderaldo, Aquino e Severiano, 2020). Bessin (1999) argumenta que vivemos hoje uma temporalidade da urgência, imputando a todos nós um sentimento de que somos *prisioneiros do imediato*. Dessa forma, o desenvolvimento das tecnologias da informação e comunicação (TIC) estruturou um cenário de simultaneidade e imediatismo que contribui para a percepção desse tempo que parece estar em aceleração ininterrupta (Chesneaux, 1996).

³ Se antes o camponês tinha acesso aos seus próprios meios de produção e podia cultivar seus alimentos, ou seja, produzir valores de uso, a partir da ascensão do capitalismo, do cercamento de terras e generalização da propriedade privada, o acesso aos alimentos e sua produção tornaram-se restritos. Agora, o camponês deveria vender sua força de trabalho no mercado, produzir alimentos que não mais lhes pertenciam, i.e., mercadorias (valores de troca), sendo pagos pela jornada de trabalho executada. O camponês não mais se reconhece como parte da produção e não mais é dono do que produz, não se reconhece em sua atividade laboral, o resultado final do seu trabalho lhe é estranho (Marx, 2017).

A centralidade do trabalho fez com que, conforme demonstrado por Sue (1995), o trabalho se tornasse a instituição reguladora dos demais tempos sociais, exercendo uma dominação de como são concebidas todas as relações humanas. Dessa forma, esse fenômeno fez emergir um tipo de fetichização sobre os tempos de não trabalho, impulsionando a transformação de atividades fora do período laboral em atividades objetivadas no consumo e produção de mercadorias, ou seja, na criação de mais-valor. “Lazer e tempo livre são mercantilizados e fetichizados em uma lógica de consumo que captura os desejos individuais e os converte em mercadoria” (Aderaldo, Aquino e Severiano, 2020, p. 366).

Em uma perspectiva mais crítica, Jameson (2002) aponta que o sentido último do lazer seria o consumo, e este último estaria interligado ao lazer como forma de felicidade. Dessa maneira, Theodor Adorno (2002) versa sobre o tempo livre e o tempo de trabalho, apontando suas especificidades no capitalismo monopolista. Para Adorno, o tempo livre seria uma extensão do tempo dedicado ao trabalho, i.e., da busca pelo lucro. A força de trabalho que é vendida como mercadoria e, portanto, aparece no capitalismo reificada, utilizaria, a princípio, o tempo livre para recarregar suas energias e dar continuidade ao processo de geração e valorização do valor. Dessa forma, no tempo livre “[...] são introduzidas, de contrabando, formas de comportamento próprias do trabalho, o qual não dá folga às pessoas” (Adorno, 2002, p. 64). Ainda neste sentido, Adorno versa sobre a ideologia do hobby que, segundo o autor, naturaliza uma pergunta que possui em seu conteúdo uma imposição velada: qual é o seu hobby? Perguntar qual hobby se tem já deixa explícita – embora não se perceba – a imposição de que se deve ter um.

Liberdade organizada é coercitiva. Ai de ti se não tens um hobby, se não tens ocupação para o tempo livre então tu és um pretensioso ou antiquado, um bicho raro, e caís em ridículo perante a sociedade, a qual te impinge o que deve ser o teu tempo livre (*Ibidem*).

Conforme demonstrado por Marx (2017), o processo de desenvolvimento do capitalismo estrutura-se a partir de sua necessidade de valorização ininterrupta do valor. Para tanto, o capital necessita preencher todos os poros da produção, quando possível, estendendo a jornada de trabalho ao máximo (mais-valor absoluto) e, quando não, limitando a jornada e intensificando o trabalho em uma jornada de trabalho menor (mais-valor relativo). Entretanto,

as limitações que o capital encontra não dizem respeito apenas ao limite da condição física da força de trabalho comprada, ou das limitações impostas pelas leis que regulam o mundo do trabalho, existe ainda uma barreira que até então se mostra intransponível: a barreira do sono.

Ao tratar da questão do sono, Crary (2013) nos apresenta a tendência do capital pela eliminação dos períodos de não trabalho que o sono impõe como resistência à lógica da produção capitalista. O autor aponta estudos realizados pelo Departamento de Defesa dos Estados Unidos dedicados em criar soldados que se mantenham acordados pela maior quantidade de dias possíveis. O objetivo destas pesquisas é conseguir obter algum controle, embora limitado, sobre o sono humano. Além disso, cientistas realizam “testes experimentais de técnicas de privação de sono em diversos laboratórios, incluindo substâncias neuroquímicas, terapia genética e estimulação magnética transcraniana” (Crary, 2013, p. 42). O 24/7 do qual Crary fala é:

“(...) um tempo de indiferença, ao qual a fragilidade da vida humana é cada vez mais inadequada, e onde o sono não é necessário nem inevitável. Em relação ao trabalho, torna plausível, até normal, a ideia do trabalho sem pausa, sem limites” (*Ibidem*, p. 19).

Dessa maneira, pode-se ver que o lazer possui diferentes conceituações e entendimentos, sendo objeto de disputa, tanto para sua efetivação como momento de descanso, divertimento e recuperação após a efetivação dos tempos de trabalho, quanto para prolongamento do processo produtivo, fomentando o consumo ininterrupto e a troca de mercadorias em todos os momentos de nossas vidas.

2. TELETRABALHO EM DOMICÍLIO

2.1 Reestruturação produtiva, tecnologia e tecnologia da informação

A possibilidade de trabalhar de casa através da utilização de dispositivos móveis conectados à internet e às tecnologias da informação e comunicação (TIC) é hoje uma realidade planetária. O desenvolvimento tecnológico, a constituição de um mercado mundial globalizado (Ianni, 2001), somados aos processos de reestruturação do capital, condicionados por suas crises cíclicas (Harvey, 2008) que se intensificaram principalmente a partir da década de 1970 (Mészáros, 2009), fizeram emergir novas modalidades laborais mais flexíveis, rompendo com o modelo rígido de produção (Kovács, 2004) oriundo do capitalismo industrial do século XIX.

Sobre os processos de mudança que acontecem na *história da vida*, Castells (2007, p. 67) menciona que esta última se trata de “[...] uma série de situações estáveis, pontuadas em intervalos raros por eventos importantes que ocorrem com grande rapidez e ajudam a estabelecer a próxima era estável”. A Revolução Industrial aparece na *história da vida* como um desses intervalos raros, impulsionando o desenvolvimento do capitalismo industrial que germinava, conforme demonstrado por Marx (2017) em contraposição a Smith (2014), desde o período de acumulação primitiva do capital, quando os produtores diretos foram despojados de suas terras em decorrência do abrupto desenvolvimento da indústria algodoeira. Tal processo possibilitou o aparecimento de dois elementos substanciais para o desenvolvimento do capitalismo: o trabalho assalariado e a generalização da propriedade privada.

Ao fim do século XIX, conforme demonstrado por Rodrigues (2020), ocorre uma nova Revolução Tecnológica decorrente da descoberta da eletricidade, que passa a ser utilizada como fonte de energia alternativa pela indústria. Como resultado deste processo, compreende-se a capacidade do homem em transformar ferro em aço, possibilitando a produção de aço em larga escala. Segundo Pochmann (2002), entre 1873 e 1896, essa Segunda Revolução Tecnológica abriu para a Alemanha e os Estados Unidos uma nova frente de disputa pela hegemonia mundial, exercida até então pela Inglaterra e, em meio a essa disputa, forjou-se o



INSTITUTO SUPERIOR
DE CIÊNCIAS SOCIAIS
E POLÍTICAS
UNIVERSIDADE DE LISBOA

U LISBOA

UNIVERSIDADE
DE LISBOA

predomínio do padrão norte americano na produção em larga escala, alicerçado pelo taylorismo e fordismo.

Segundo Castells (2007, p. 67), no final do século XX vivenciamos um desses raros intervalos na história, “Um intervalo cuja característica é a transformação de nossa “cultura material” pelos mecanismos de um novo paradigma tecnológico que se organiza em torno da tecnologia da informação”. O autor faz a distinção entre tecnologia e tecnologia da informação, sendo esta primeira o uso de conhecimentos científicos objetivados a fazer as coisas de uma maneira reproduzível, enquanto esta última seria “[...] o conjunto convergente de tecnologias em microeletrônica, computação (*software* e *hardware*), telecomunicações/rádiodifusão e optoeletrônica” (*Ibidem*).

A partir do desenvolvimento tecnológico, do advento da internet, da globalização e do estabelecimento de uma sociedade produtiva estruturada nas Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC), os limites das jornadas de trabalho e as delimitações espaciais do local de trabalho foram postas à prova. Com a inserção dos dispositivos móveis (*mobile devices*) na sociabilidade capitalista, surge a possibilidade de trabalhar em qualquer lugar e a qualquer hora (Mullan & Wajcman, 2017). É no bojo dessas transformações que o teletrabalho surge, sendo matéria de investigação tanto na academia quanto no setor empresarial (Rocha & Amador, 2018).

2.2 O teletrabalho em domicílio

2.2.1 Origem e contexto histórico

Durante o período de constituição do capitalismo industrial, em especial na segunda metade do século XVIII e no transcorrer do século XIX, uma modalidade de trabalho mais rígida se desenvolveu com locais determinados para efetivação do processo produtivo, bem como a delimitação temporal do tempo de trabalho a ser executado nestes espaços (Pinto, 2013). No decorrer do processo de amadurecimento e expansão do capitalismo, foram criadas novas máquinas, técnicas e dispositivos que possibilitaram uma maior produtividade em um menor espaço de tempo. Desse processo de desenvolvimento das forças produtivas, emergiu o



INSTITUTO SUPERIOR
DE CIÊNCIAS SOCIAIS
E POLÍTICAS
UNIVERSIDADE DE LISBOA

U LISBOA

UNIVERSIDADE
DE LISBOA

taylorismo-fordismo, que prosperou até meados da década de 1960. Entre o pós-Segunda Guerra Mundial, período de fortalecimento do *Welfare State*, e década de 1970, na qual consolidou-se uma aguda crise econômica, deu-se início a um processo de reestruturação produtiva baseado na acumulação flexível, que teve por objetivo a adaptação das práticas de organização e produção do trabalho ao novo cenário global que se constituía a partir de constantes mudanças (Harvey, 2008).

Como forma de atender às novas demandas que surgiam neste novo cenário, surge o modelo toyotista de produção, estruturado a partir de práticas mais flexíveis de produção e contratação, utilizando ferramentas e máquinas mais sofisticadas com base na estrutura ligada à robótica, internet e tecnologias de informação e comunicação (TIC) (Camila, 2018). A dialética da dinâmica de reestruturação produtiva incorre não na negação dos outros modelos de produção, a saber, o taylorismo e o fordismo, mas sim no aproveitamento de ambos os modelos em meio ao desenvolvimento e implantação do toyotismo.

O teletrabalho, em sua etimologia, deriva do prefixo *tele* - do grego -, que significa longe de, à distância (Camila, 2018), e pelo substantivo trabalho, que tem origem latina, *tripalium*, que faz alusão ao instrumento de três estacas de madeira pontuda utilizados para torturar escravos e animais (Foucault, 2014). No século XIV o trabalho deixa de ter um caráter ligado ao sofrimento para assumir um caráter de atividade realizada para determinado fim. Sua origem retoma momentos da história anteriores ao processo de acumulação flexível oriundo da reestruturação produtiva. Segundo Camila (2018, p. 41-42), a origem do teletrabalho aparece em diversas obras e artigos acadêmicos, sendo atribuída mediante à utilização do telégrafo elétrico por J. Edgar Thompson, tendo como objetivo o gerenciamento de atividades remotas na estrada de ferro Penn. “Do escritório central era possível controlar e solicitar os trabalhos realizados ao longo da estrada de ferro, por meio do envio de mensagens”.

Conforme demonstra Camila (2018), na década de 1970, o físico Jack Nilles, prestou assessoramento ao diretor da NASA da época, propondo diversas ideias referentes à utilização de satélites de comunicação. Em 1971, Nilles realizou uma série de visitas a planejadores urbanos para tratar de questões ligadas ao deslocamento de pessoas ao trabalho e demais

problemáticas urbanísticas que pudessem ser resolvidas com a utilização de novas tecnologias. Observou-se, então, que o deslocamento casa-trabalho realizado todos os dias era um dos fatores responsáveis pela poluição do meio-ambiente. “O protagonismo de Nilles surge 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” (Camila, 2018, p. 43).

Até meados da década de 1980, foram realizados testes e experimentos no âmbito do teletrabalho em empresas e institutos de pesquisa, mas sem grande sucesso. Em 1983, os projetos e testes prosperaram de certa forma, fazendo com que mais tarde o Governador da Califórnia estabelecesse o teletrabalho como opção obrigatória a ser atendida em todo órgão público (Camila, 2018). Segundo Nilles (1997), uma série de acontecimentos fez com que o governo da Califórnia tomasse essa decisão, como por exemplo: o terremoto Loma Prieta, em 1989; a portaria (XV), baixada pela Superintendência de Monitoramento de Qualidade do Ar da Costa Sul da Califórnia, que exigia a implantação de um sistema de “carona”, teletrabalho e/ou algum tipo de formato que possibilitasse a redução de carros no estacionamento, entre outros. Posteriormente, Nilles se torna cofundador e presidente da JALA Internacional, empresa instituída para desenvolver programas no âmbito do teletrabalho e telesserviço, impacto e formulação de políticas. É neste contexto que são desenvolvidas uma série de ferramentas e documentações para a efetivação do teletrabalho.

2.2.2 Conceitos de teletrabalho e suas múltiplas determinações

A possibilidade de trabalhar em casa sem a necessidade de enfrentar longos deslocamentos pela cidade, sem correr riscos que permeiam o dia a dia das grandes metrópoles e aproveitando o conforto do lar faz com que o teletrabalho seja visto como uma modalidade laboral positiva por muitos trabalhadores. Entretanto, não só de “vantagens” se constituiu o desenvolvimento do teletrabalho, uma vez que questões negativas no dia a dia do trabalhador podem ser vistas cada vez mais.

Se a Primeira Revolução Industrial representa o momento histórico que estrutura uma configuração do trabalho em um local definido e centralizado, i.e., “rígido” (Kovács, 2004), o momento em que o teletrabalho surge aparece como alternativa de descentralização destes

locais, levando o trabalho aos trabalhadores e, dessa forma, configurando um modelo de negócios baseado na utilização das TIC (Camila, 2018). A implementação desta modalidade laboral só foi possível pela generalização das Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC), do desenvolvimento dos *mobile devices* e do processo de flexibilização das leis laborais que estruturam o campo jurídico de cada país (Barbosa, 2010). As TIC contribuíram no “[...] contexto histórico da hegemonia liberal, para a implementação de novas estratégias empresariais de internacionalização da produção, impulsionando a mundialização do capital e contribuindo para o desenvolvimento do capitalismo flexível” (Alves, 2011, p. 69-70).

Neste sentido, deve-se atentar para o fato de que tratar do tema do teletrabalho é encarar uma difícil tarefa, uma vez que, no cerne da temática em questão, encontramos um campo heterogêneo no que diz respeito à conceituação e aos pontos positivos e negativos desta modalidade laboral. Largier (2001) aponta para o fato de que o teletrabalho até hoje é um assunto difícil de ser definido, uma vez que abarca diferentes realidades e, dessa forma, faz com que uma pluralidade de definições estruture a temática. Este problema de definição do teletrabalho dificulta, conseqüentemente, a definição do teletrabalhador. “É este problema de definição e delimitação do conceito que torna tão difícil contar teletrabalhadores” (Largier, 2001, p. 206). Ainda neste sentido, Rocha e Amador (2017) lecionam que, em decorrência da dificuldade em definir os teletrabalhadores, sua estimativa é uma tarefa difícil e, por isso, os números disponíveis na literatura são divergentes. Para Rosenfield e Alves (2012), os teletrabalhadores são pessoas que trabalham com equipamentos computadorizados, exercendo sua atividade laboral com distanciamento de seu empregador ou da pessoa que as contrata, apresentando os resultados desta atividade a partir de uma ligação de telecomunicação. Dessa forma, Hoffmann (2017, p. 89) diz que conceituar de forma precisa o teletrabalho é uma difícil tarefa, uma vez que “[...] a natureza, a intensidade e a velocidade dos avanços tecnológicos são de tal ordem que é possível afirmar que os conceitos do teletrabalho já nascem, de certa forma, ultrapassados”. Rocha e Amador (2017) apontam para a existência de diferentes nomenclaturas que se referem às mesmas práticas, bem como situações distintas sendo referidas pelos mesmos termos.

Segundo Rosenfield e Alves (2012), teletrabalho, refere-se a toda pluralidade de atividades laborais realizadas de forma remota por meio de TIC, fato que possibilita a execução dessas atividades e aquisição de resultados em um lugar distinto ocupado pela pessoa que as realiza, i.e., não se faz necessária a presença do trabalhador na empresa para que ele gere resultados para ela.

Rocha e Amador (2017) apontam para a existência de registros de trabalho a distância desde a década de 1950 e, não sendo incomum, a realização desta modalidade de trabalho nas décadas de 1960 e 1970 em setores de produção de vestuário, calçados, embalagem e montagem de materiais elétricos, entre outros. No que se refere à produção científica sobre o teletrabalho, Largier (2001, p. 215) indica que os primeiros escritos sobre o teletrabalho datam da década de 1970, momento em que a *Advanced Research Projects Agency Network* (Arpanet) estava sendo implementada nos Estados Unidos da América. Nesta ocasião, alguns autores começam a vislumbrar uma organização do trabalho que possibilitasse maior liberdade contra os “[...] contratemplos geográficos e temporais usando redes de telecomunicações”. Largier (2001) demonstra que, na década de 1980, o Instituto de Audiovisual e Telecomunicações da Europa (IDATE), propôs uma definição ampla de teletrabalho, sendo definido como um “Trabalho realizado por entidade deslocalizada (pessoa ou grupo), ou seja, separado de seu estabelecimento, e cuja atividade requer o uso de meios intensivos de telecomunicações” (*Ibidem*).

Rocha e Amador (2017) chamam atenção para o fato de que, embora existam distintas categorias de teletrabalho, todas elas têm em comum a flexibilização dos espaços de trabalho e, em muitos casos, do tempo dedicado a ele, reconfigurando a dinâmica do deslocamento do trabalho até a sede da empresa, ação possibilitada pela utilização das ferramentas de informação e comunicação remota. Segundo Barbosa (2010) é unânime a constatação de aceitação do teletrabalho. Por esta razão, países como Itália, Portugal, Espanha, França, Finlândia, Argentina, EUA e Chile já desenvolveram algum tipo de legislação específica para tratar da questão do teletrabalho, além das já existentes regulamentações próprias da União Europeia. Entretanto, ao versar sobre as distintas definições do teletrabalho (Largier, 2001, p.

210) aponta que “A heterogeneidade é prejudicial para desenvolvimento regulamentado dessas formas de “trabalho de mídia remota”.

Vimos até aqui que a problemática envolvendo as diferentes formas de conceituação do teletrabalho implica em dificuldades na identificação e quantificação dos trabalhadores que exercem tal atividade laboral, fato que também dificulta o estabelecimento e efetivação de leis que regulam tal atividade. Na última década, o teletrabalho se difundiu pelo mundo⁴, encontrando terreno fértil em uma economia flexível. Sua efetivação e sua generalização dividem opiniões, tanto no senso comum quanto na literatura acadêmica, sendo o teletrabalho não só um objeto de pesquisa, mas um objeto de disputa política, social e epistemológica.

2.2.3 Modalidades de teletrabalho

A difusão de novas tecnologias nas últimas duas décadas, bem como o advento e desenvolvimento constante das Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC) (Castells, 2007), além do estabelecimento de um modelo econômico mais flexível (Harvey, 2008) (Dal Rosso, 2017), impulsionaram modificações em diversos âmbitos de nossa sociabilidade. Entre as mudanças mais significativas, revelou-se a possibilidade de se efetuar o trabalho fora dos locais disponibilizados pelo empregador, seja nas residências dos trabalhadores, telecentros, escritórios-satélites, empresas remotas ou *off-shore*, entre outros (Rocha & Amador, 2018).

O teletrabalho difundiu-se a partir de uma pluralidade de modalidades, buscando atender às demandas que emergiram nos últimos anos no mundo do trabalho, seja atendendo o empresariado, seja atendendo às necessidades de certas categorias de trabalhadores. A literatura especializada (Rocha & Amador, 2017; Camila, 2018; Melo, 2020; Mota, 2021) demonstra que cada modalidade possui uma dinâmica própria, enfatizando sua especificidade a partir das diferenciações referentes ao local onde é realizado o trabalho, ao grau de instrução do trabalhador, às questões legislativas de cada país, entre outros.

⁴ Faz-se necessário o apontamento de que o desenvolvimento do capitalismo e a difusão de novas tecnologias no mundo possuem um caráter heterogêneo, de tal forma que a efetivação de um mundo globalizado se deu de forma desigual e com características próprias de cada região.

Uma das modalidades mais difundidas de teletrabalho é o teletrabalho em domicílio - *home office* ou *home work* -, configurando-se a partir da realização do trabalho no domicílio ou no ambiente familiar do trabalhador. Conforme demonstrado por Camila (2018), o teletrabalho em domicílio não estará restrito à residência do trabalhador, podendo ser efetuado também em qualquer ambiente que represente a extensão de sua moradia, mesmo que por poucos dias, como por exemplo, a casa de algum familiar, uma casa de campo ou também em hotéis, dando origem a uma categoria labora/social, o nômade digital. De acordo com Mota (2021), nessa modalidade de teletrabalho é insubstituível a utilização de equipamentos de telecomunicação e informática, uma vez que a não utilização dessas poderá descaracterizar a relação para o trabalho em domicílio tradicional. Em concordância, Fincato (2016) leciona que a caracterização do teletrabalho em domicílio depende da realização do trabalho no próprio domicílio ou ambiente familiar, sendo realizado através da utilização de ferramentas telemáticas. Sua efetivação está condicionada pela instalação de uma estação de trabalho em um local específico da residência, sendo utilizados instrumentos fornecidos pela empresa ou do próprio trabalhador. A jornada de trabalho poderá ser realizada em regime puro, i.e., na casa do trabalhador durante todo o período, ou de forma híbrida, quando o trabalhador alternar os turnos em sua residência e na empresa.

Se o teletrabalho em domicílio já carrega consigo especificidades complexas, com a eclosão da pandemia de COVID-19 as complexidades de sua efetivação foram elevadas à última potência. Se em período anterior à pandemia a adaptação do sujeito aos imperativos da lógica do mercado já aparecia como exigência de primeira importância, alicerçada pelo discurso da “resiliência”, na pandemia essa adaptação teve que ser concretizada de forma ainda mais urgente, aparecendo como única alternativa para a continuidade de execução das tarefas laborais do cotidiano dos trabalhadores. “O teletrabalho, *home office*, já era uma prática em algumas empresas e, com o novo coronavírus, passou a ser uma urgência para todas, atingindo muitos trabalhadores em todo o mundo. O que era exceção virou regra” (Losekann & Mourão, 2020, p. 72).

De acordo com Bridi (2020, as cited in Oliveira & Pochmann, 2020), o teletrabalho em domicílio traz uma mudança em uma das premissas conceituais que estruturam o advento,

a implantação e o desenvolvimento do capitalismo⁵: a transferência total e/ou a partilha dos meios e custos de produção com o trabalhador. A autora enfatiza que, embora exista regulamentação que prevê os custos que a empresa deve arcar ao transferir as atividades laborais ao domicílio do trabalhador, essas regras nem sempre são respeitadas. Dessa forma, é comum ver-se o trabalhador arcar com todos os custos ou partilhando as despesas e utilizando suas próprias ferramentas para trabalhar.

Outra modalidade de teletrabalho são os telecentros. Essa modalidade caracteriza-se como locais da empresa situados fora de sua sede central. A prestação laboral, por tanto, decorre da descentralização do local físico da empresa, sendo configurada uma rede de centros satélites ou centros de telesserviços. Camila (2018) esmiúça o conceito, apontando que o telecentro aparece como todo lugar destinado à realização do trabalho fora da empresa, uma vez que não configure o domicílio e nem o ambiente familiar do trabalhador. Dessa forma, o telecentro é uma extensão da empresa, mas não uma de suas filiais, pois seu objetivo é servir de base para a efetivação do teletrabalho, sem contar com as estruturas específicas de uma filial empresarial.

Camila (2018) aponta para a existência dos *telecottages*, modalidade de teletrabalho que consiste em atividades realizadas na zona rural, regiões de baixa escolaridade e trabalho precário. A instalação dos instrumentos telemáticos é realizada em setores públicos da região, assim como escolas, igrejas, fazendas e demais localidades similares. A especificidade consiste, então, no distanciamento do trabalhador dos grandes centros urbanos, além da ausência de trânsito intenso, poluição e demais mazelas que estruturam o cotidiano de uma grande metrópole. A distinção entre os telecentros e os *telecottages* se dá em razão da localização entre um e outro, uma vez que os telecentros se encontram nos grandes centros urbanos, enquanto os *telecottages* estão localizados em áreas rurais mais afastadas.

O teletrabalho nômade, também conhecido como itinerante ou móvel é todo trabalho realizado por trabalhadores sem lugar determinado, sendo efetivado na maior parte do tempo em outras empresas, quase sempre por um curto período e sem subordinação a empresas

⁵ Para análise da problemática da concentração dos meios de produção nas mãos dos capitalistas e do cercamento de terras no desenvolvimento do capitalismo, ver Smith (2014), Ricardo (1996) e Marx (2017).

tomadoras de serviço. “Como ocorre, por exemplo, na implantação e supervisão de tecnologia e softwares em empresas de grande porte ou microempresas” (Mota, 2021, p. 34). Camila (2018) leciona que essa modalidade se configura essencialmente pela ausência de local determinado para a realização das atividades a serem desempenhadas pelo trabalhador. “Contudo, o referido local, pela natureza do teletrabalho, será qualquer lugar, desde que não seja o domicílio ou ambiente familiar nem as dependências do estabelecimento empresarial” (Camila, 2018, p. 58).

Para além do teletrabalho realizado em locais distintos aos da empresa, no mesmo território nacional, Mota (2021) observa a existência de uma modalidade de teletrabalho que é executada para além das fronteiras de um território nacional que sedia uma empresa, o chamado teletrabalho transfronteiriço ou transnacional. Tal modalidade objetiva a elaboração de projetos e a troca de informações em conjunto.

Segundo Estrada (2002), trata-se de uma modalidade onde o trabalhador possui residência e trabalha em determinado país, mas a empresa que o contratou está localizada noutro. Camila (2018) leciona que, em virtude da disseminação e desenvolvimento das Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC), a efetivação dessa modalidade pode se configurar como transregional, transnacional e transcontinental. Ainda sobre o tema, Fincato e Bitencourt (2016) definem como trabalho transnacional aquela atividade realizada a partir da utilização de ferramentas telemáticas ou informacionais a uma empresa/empregador com sede em outro país. “Nessa espécie de teletrabalho observa-se que o pressuposto é a realização de trabalho para telempregador sediado em local diverso do domicílio do teletrabalhador (Camila, 2018, p. 61). Conforme explicita Mota (2021, p. 35), muitas empresas recorrem a países subdesenvolvidos ou em desenvolvimento “[...] que tenham vantagens tributárias e/ou de menor custo de mão de obra, e canalizam investimentos para as atividades instaladas e atribuem o repasse de lucros para a matriz, onde não é obstado pela legislação local”.

Para esta pesquisa, optou-se pela análise do teletrabalho em domicílio, tendo em vista que o período abordado, i.e., a pandemia iniciada em 2020, fez com que as pessoas ficassem reclusas em suas casas, sendo obrigadas a executar suas tarefas laborais em ambiente privado.

2.2.4 Disposições jurídicas do teletrabalho no Brasil

Nas épocas das sociedades pré-industriais, não havia direito do trabalho, as regras que ditavam o fazer laboral na escravidão, na servidão e nas corporações de ofício da Idade Média estavam intrinsecamente ligadas à política, à religião e aos costumes de cada momento histórico e de cada sociedade. O Direito do Trabalho surge com a sociedade industrial e o estabelecimento do trabalho assalariado (Nascimento, 2009), a gênese de sua manifestação cristaliza-se a partir das *Factory Acts* inglesas, conjunto de leis “[...] que refreiam o impulso do capital por uma sucção ilimitada da força de trabalho, mediante uma limitação compulsória da jornada de trabalho pelo Estado [...]” (Marx, 2017, p. 313). Por conseguinte, leciona Godinho (2014) que a concepção do ramo do Direito do Trabalho supõe a existência de elementos políticos, socioeconômicos e culturais que somente despontaram após a implantação e afirmação do modo de produção capitalista.

O desenvolvimento tecnológico possibilitou o aparecimento de novas modalidades de trabalho, novas oportunidades de empreendimento e novas contradições no mundo do trabalho (Antunes, 2018), fazendo emergir a necessidade inevitável de alteração da legislação laboral, objetivando a integração da modalidade de trabalho a distância (Camila, 2018). Dessa forma, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a partir da homologação da Lei nº 12.551 de 2011, estabelece a seguinte determinação:

Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio”.

A partir dessa atualização, houve a equiparação da submissão aos meios telemáticos de controle do trabalho aos meios pessoais para efetivação de subordinação jurídica. Dessa forma, o local da prestação de serviços torna-se irrelevante para caracterizar o vínculo empregatício, isto é, caso um trabalhador preste serviço em seu domicílio e os requisitos da relação de emprego estejam presentes nessa configuração laboral, o trabalhador terá direito ao pagamento de todos os direitos trabalhistas (Mota, 2021).

Para Bramante (2012), a regulamentação aqui exposta efetivou-se em oportuno momento, uma vez que permite a inclusão do teletrabalho no sistema tradicional de assalariado. Entretanto, torna-se pertinente destacar o apontamento de Estrada (2014), revelando que a Lei nº 12.551/11 não abarca todas as categorias de trabalhadores e, dessa forma, acaba por não esgotar o tema, deixando de fora, por exemplo, o trabalhador autônomo.

Com o advento da Reforma Trabalhista, o teletrabalho foi regulamentado, em capítulo próprio, como o regime de trabalho que se dava preponderantemente fora das dependências do empregador em que a prestação do serviço em regime remoto dar-se-á por jornada ou por produção ou tarefa. Em virtude da pandemia da Covid-19, após a utilização acentuada do regime de teletrabalho pelas empresas, e o conseqüente surgimento das novas dinâmicas de trabalho, o governo foi levado a flexibilizar a regulamentação das normas utilizadas para o trabalho.

Conforme demonstra o texto da CLT, não se aplica o regime de teletrabalho para o operador de telemarketing ou teleatendimento. Não obstante, de acordo com a previsão do §6º do art. 75 – B da CLT, o regime de trabalho remoto é aplicado para aprendizes e estagiários, mesmo estes não sendo empregados.

Vale destacar que, contrariando a máxima da *lex loci executionis*, em que a relação trabalhista é regida pelas leis vigentes no país da prestação dos serviços e não por aquelas do local da contratação, a CLT prevê que, aos empregados em regime de teletrabalho, se aplicam as disposições previstas nas convenções e acordos coletivos de trabalho relativas à base territorial do estabelecimento de lotação do empregado (CLT, art. 75-B, § 7º), e não da base em que se desenvolve o trabalho.

No tocante à regra que diz respeito aos teletrabalhadores contratados no Brasil que optam por realizar o teletrabalho fora do território nacional, aplica-se a legislação brasileira, excetuadas as disposições constantes na Lei 7.064/1982 (que dispõe sobre a situação de trabalhadores contratados ou transferidos para prestar serviços no exterior), salvo disposição em contrário estipulada entre as partes (CLT, art. 75-B, § 8º).

O acordo individual poderá dispor sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que assegurados os repousos legais, mencionando-se

expressamente no contrato de trabalho o regime de teletrabalho. Salienta-se que esse tema se encontra sob a égide de que o negociado se sobrepõe ao legislado, conforme prevê o at. 611 – A, VIII da CLT.

De acordo com a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), os equipamentos e a infraestrutura eventualmente fornecidos pelo empregador, para viabilizar o teletrabalho, não integram a remuneração do empregado, caracterizando-se por utilidade sem natureza salarial (CLT, art. 75-D e seu parágrafo único). Ainda em relação a tais equipamentos, a CLT prevê que a responsabilidade pelo seu fornecimento e manutenção será objeto de contrato escrito.

Diante da dificuldade de fiscalização das atividades realizadas pelo empregado fora das dependências da empresa, faz-se necessária a instrução dos teletrabalhadores de modo a prevenir a ocorrência de acidentes de trabalho, com a assinatura de um termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções patronais.

2.3 Desenvolvimento tecnológico, teletrabalho e as subjetividades inerentes de uma modalidade laboral em constante transformação

O desenvolvimento das forças produtivas ao longo da história esteve condicionado à capacidade inata do homem em realizar tarefas que resultam no aparecimento de novas necessidades que, por sua vez, para serem superadas, necessitam do advento de novas técnicas, instrumentos e formas de organização social. A partir desse movimento contraditório que se estrutura mediante negações e superações constantes da realidade, as sociedades se desenvolveram ao longo dos séculos através do trabalho (Braverman, 1981).

Um dos pressupostos do pensamento de Marx estrutura-se a partir do fato de que a existência dos homens e o fazer da história estão condicionados à transformação constante da natureza (Marx e Engels, 2007). A capacidade teleológica⁶ do homem - prévia-ideação e

⁶ “Uma aranha executa operações semelhantes às do tecelão, e uma abelha envergonha muitos arquitetos com a estrutura de sua colmeia. Porém, o que desde o início distingue o pior arquiteto da melhor abelha é o fato de que o primeiro tem a colmeia em sua mente antes de construí-la com a cera. No final do processo de trabalho, chega-se a um resultado que já estava presente na representação do trabalhador no início do processo, portanto, um resultado que já existia idealmente” (Marx, 2017, p. 255-256).

objetivação - permitiu que a humanidade, através do trabalho, desse um salto ontológico (Lukács, 2018), transformando a natureza ao mesmo tempo em que transformava a si mesma, modificando de forma qualitativa e estrutural o ser⁷. A efetivação do trabalho cristaliza a diferenciação entre o homem e a natureza, permite a ele se fazer um autêntico ser social a partir de leis de desenvolvimento histórico diferentes das leis que controlam os processos naturais (Marx e Engels, 2007).

O processo dialético que se origina na prévia-ideação, que percorre pelo transformar do objeto idealizado e resulta na transformação da realidade é o que Marx denominou de objetivação. Dessa forma, toda objetivação constitui a modificação concreta da realidade, produzindo um novo cenário, uma vez que o objeto trabalhado já não é mais o mesmo, e o indivíduo que realizou a objetivação também já não é mais o mesmo, tendo em vista que aprendeu algo novo neste processo (Marx, 2017). A partir desse novo cenário, alicerçado por modificações objetivas e subjetivas, surgem novas necessidades e, por conseguinte, novos meios para atendê-las são arquitetados.

Dos primeiros machados do neolítico (Childe, 1960; Pinsky, 2021), da invenção da máquina a vapor (Engels, 2010; Thompson, 2012; Coggiola, 2019), do advento da energia elétrica⁸, do revolucionamento dos setores de comunicação com o aparecimento do rádio, da televisão e, posteriormente da internet, do lançamento dos satélites à órbita da Terra, da disseminação em massa dos computadores, dispositivos móveis e tecnologias da informação e comunicação (TIC) (Castells, 2007) até a grandiosa difusão dos *smartphones* (Mullan & Wajcman, 2017), eis os resultados objetivos da capacidade do homem em aprender com a sua própria experiência, criando novas necessidades a partir da transformação da natureza e de si mesmo.

Como vimos até aqui, o desenvolvimento das forças produtivas ocasionou modificações estruturais em todas as épocas, onde as especificidades dessas transformações

⁷ “[...] todo salto significa uma mudança qualitativa e estrutural no ser, pelo qual o patamar inicial contém em si, de fato, determinados pressupostos e possibilidades do posterior e mais elevado; estes, todavia, não podem ser desenvolvidos daquele em uma simples continuidade retilínea. Esta ruptura com a continuidade normal do desenvolvimento constitui a essência do salto, não o temporalmente súbito ou gradativo nascimento de uma nova forma de ser (Lukács, 2018, p. 11).

⁸ Schivelbusch, W. (1988). *Disenchanted Night: The Industrialization of Light in the Nineteenth Century*, trad. Angela Davies. Berkeley: California University Press.

incorreram em vantagens e desvantagens para grupos distintos de cada sociedade. O advento da *spinning jenny*⁹ (Hobsbawm,1983; Engels, 2010), por um lado, possibilitou o início do aumento exponencial da produção e, por outro, despertou o frenesi das engrenagens dos *moinhos satânicos*¹⁰ da Inglaterra. Décadas depois, a superação das novas necessidades que estruturam todo o processo de desenvolvimento do capitalismo fez emergir no mundo da produção novas tecnologias que possibilitaram a realização de tarefas laborais em locais distintos das sedes das empresas, rompendo um modelo rígido de trabalho estabelecido na Revolução Industrial (Kovács, 2004), legitimado posteriormente pelo advento do taylorismo e do fordismo (Harvey, 2008; Pinto, 2013). Surgia, então, o teletrabalho.

A problemática que circunda a questão qualitativa do teletrabalho estrutura-se a partir de um binômio, a saber, vantagens e desvantagens, tanto para o empregador, quanto para o empregado. A percepção qualitativa da atividade laboral efetuada com ferramentas telemáticas pode variar a partir de uma multiplicidade de fatores (classe social, local de moradia, acesso à internet, conhecimento em informática, agregado familiar, faixa etária, etc.). Rocha e Amador (2018) contextualizam tal problemática jogando luz sobre o caso da Yahoo que, durante anos, realizou uma dinâmica laboral na qual seus trabalhadores laboravam de casa, porém, no início de 2013, anunciou o fim do trabalho remoto na empresa. A decisão logo causou alvoroço por parte da imprensa que acusava a Yahoo de ter problemas de gestão em estratégias de controle e de integração entre os trabalhadores e a empresa. Como justificativa da decisão, a CEO da Yahoo na época, Marissa Mayer, “[...] afirmou que as pessoas são mais produtivas quando trabalham sozinhas, porém, são muito mais colaborativas e inovadoras quando estão juntas” (Rocha e Amador, 2018, p. 156).

Evidencia-se, portanto, que essa nova maneira de trabalhar, mais flexível, possui especificidades qualitativas que variam de acordo com a posição e prestígio social daqueles que executam o trabalho, como também das condições da empresa que oferta o serviço, sendo suas especificidades objeto de disputa no senso comum, no meio empresarial e no meio acadêmico.

⁹ Máquina de fiação manual construída por James Hargreaves, em 1764.

¹⁰ A grande transformação: as origens de nossa época/ Karl Polanyi; tradução de. Fanny Wrabel. - 2. ed.- Ria de Janeiro: Compus, 2000.

2.3.1 Vantagens do teletrabalho

2.3.1.1 Vantagens para o empregado e a sociedade em geral

O advento do modelo fordista de produção - desenvolvido a partir do aproveitamento dos mecanismos produtivos do taylorismo -, que trazia em seu núcleo estrutural produtivo a novidade da esteira rolante, o aperfeiçoamento da linha de montagem e a padronização da produção aperfeiçoou a fabricação de automóveis, resultando na proliferação de carros pelas ruas dos grandes centros urbanos do mundo (Gramsci, 2001). A disseminação do teletrabalho em geral, incluindo a modalidade em domicílio, deve-se, entre outras motivações, ao crescente congestionamento nas regiões metropolitanas desses grandes centros urbanos, fato que inspirou Jack Nilles a se debruçar sobre os projetos de teletrabalho nos EUA (Camila, 2018).

Conforme demonstrado por Camila (2018, p. 62-63), a implantação do teletrabalho pode possibilitar a redução de “[...] poluentes atmosféricos - monóxido de carbono, hidrocarbonetos, dióxido de enxofre, aldeídos, dióxido de carbono, óxidos de nitrogênio, e material particulado, que inclui fuligem, poeira, fumaça e todo o material suspenso no ar”. Mota (2021) aponta que a principal vantagem para o trabalhador seria a flexibilidade de horário, mas que esta depende do ajuste com o empregador. Entretanto, há de se destacar que tal vantagem estará condicionada à conciliação do trabalho e a vida familiar do trabalhador, viabilizando ou não melhor qualidade de vida e realidade econômica.

Por sua vez, Barros (2017) aponta como vantagem para o trabalhador a flexibilidade de horário que pode facilitar a conciliação entre as atividades laborais e as atividades familiares. A autora entende que o teletrabalho poderá acarretar a melhoria da qualidade de vida do trabalhador, porém, enfatiza que isso só ocorrerá se a distinção entre o tempo de trabalho e o tempo livre se efetivarem. Neste ínterim, Camila (2018) versa sobre a possibilidade da conciliação das tarefas domésticas e o cuidado com os filhos, e chama atenção para o fato de que, geralmente, essas tarefas ficam a cargo das trabalhadoras. Entretanto, independentemente de quem realize essas tarefas, através do teletrabalho condicionar-se-á um cenário com horários mais flexíveis, permitindo ao responsável levar os

filhos à escola, ir ao médico, reunião de pais, ir ao supermercado, entre outros. Dessa forma, no que diz respeito aos pais e/ou responsáveis,

A aplicação do teletrabalho também favorece grupos de pessoas que enfrentam algum tipo de dificuldade na obtenção de emprego, como pessoas com deficiência, donas de casa, trabalhadores com idade mais avançada, entre outros. Dessa forma, conforme leciona Barros (2017), o teletrabalho aparece como mecanismo de diminuição da desigualdade de oportunidades. Como exemplo, destaca-se o fato de que portadores de deficiência que trabalhem de casa não mais serão expostos às dificuldades de deslocamento até a empresa, bem como não enfrentarão dificuldade em transitar em locais de trabalho que não se encontrem devidamente adaptados.

Goulart (2009) defende a tese de que o teletrabalhador retém um conhecimento mais íntimo do conteúdo do seu trabalho, estabelecendo o seu próprio ritmo de trabalho de acordo com suas dimensões psicológicas, biológicas e sociais. Assim, essa autonomia do processo produtivo promoveria maior satisfação profissional e qualidade de vida para o trabalhador. Como mais uma vantagem para o trabalhador, Melo (2011) menciona a diminuição das despesas com transportes e refeições, criando um cenário propício ao aumento da qualidade de vida do teletrabalhador.

2.3.1.2 Vantagens para o empregador

A literatura científica que tende a focar os benefícios e vantagens do teletrabalho está mais ligada aos campos das ciências aplicadas, da administração e do campo dos negócios. Esse grupo enxerga o teletrabalho como resultado evolutivo do mundo do trabalho, i.e., como um estágio mais avançado das formas de trabalho condicionadas às Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC) (Rocha e Amador, 2018).

Conforme demonstrado por Nilles (1997) e Sakuda & Vasconcelos (2005), as principais vantagens do teletrabalho para o empregador dizem respeito a redução de custos com equipamentos e manutenção, aluguel de imóveis, espaços físicos, conta de luz e afins, além do aumento de produtividade e redução do absenteísmo. Neste sentido, Camila (2018) leciona que para o empregador, as vantagens do teletrabalho aparecem principalmente no

âmbito econômico. A ausência de necessidade de aquisição de determinados serviços e aquisição de materiais representa um racionamento de gastos significativos para a empresa. No momento em que o trabalhador passa a exercer o teletrabalho, a estrutura necessária para executar o trabalho, que antes ficava na empresa, agora aparece distribuída em seu domicílio, em um local determinado fora de sua residência ou em locais diversos. Oliveira Neto (2018) menciona a redução de pequenos custos como a água e o cafezinho servido, e até mesmo despesas maiores como refeição oferecida no local de trabalho, uso de telefone e internet. Dessa forma, a relação capital-trabalho se inverte.

Barros (2017) menciona que outra vantagem para a empresa é se ver livre dos possíveis gastos com acidentes no trajeto ao trabalho, além das greves de transporte público e problemas recorrentes de fenômenos meteorológicos. Segundo Oliveira Neto (2018), a redução de custos perpassa também pela ausência de obrigação da empresa em arcar com os custos do transporte dos trabalhadores e contratação de mão de obra para manutenção dos equipamentos utilizados no dia a dia do trabalho. Outro ganho para a empresa seria a capacidade de contratação de trabalhadores disponíveis em diferentes lugares do mundo, captando assim talentos que em determinados cargos apareceriam como escassos, sem precisar arcar com custos de passagem aérea, visto, passaporte e demais encargos. Neste sentido, há ainda a possibilidade de contratação de mão de obra mais barata, a depender do cargo e da região/país, reduzindo ainda mais o custo global da empresa.

2.3.2 Desvantagens do teletrabalho em domicílio

Conforme demonstrado por Rocha e Amador (2018), há na literatura científica diferentes campos que abordam o teletrabalho sob óticas distintas. Por um lado, podemos destacar aqueles autores que buscam realizar uma análise evidenciando os benefícios do teletrabalho (Anderson, Bricout e West, 2001; Rebelo, 2002; Goulart, 2009; Melo, 2011; Barros, 2017; Camila, 2018; Mota, 2021; Souza, 2021) e, por outro, autores que enxergam o teletrabalho de forma pessimista, como parte de uma macroestrutura produtiva alicerçada pelo trabalho flexível e precário. Veremos a seguir como a literatura científica problematiza o



INSTITUTO SUPERIOR
DE CIÊNCIAS SOCIAIS
E POLÍTICAS
UNIVERSIDADE DE LISBOA

U LISBOA

UNIVERSIDADE
DE LISBOA

teletrabalho, apontando suas desvantagens tanto para o empregado, quanto para o trabalhador.

2.3.2.1 Desvantagens para o empregado

O desenvolvimento de novas tecnologias nem sempre está em concordância com benefícios e vantagens ao ser humano. Vimos como o advento da máquina a vapor proporcionou avanços exponenciais em diversos ramos, ao mesmo tempo em que impulsionou a consolidação de um cenário de degradação das condições de trabalho da classe trabalhadora. O teletrabalho, executado a partir da utilização de ferramentas telemáticas, traz consigo esse dilema, uma vez que sua efetivação resulta em vantagens e desvantagens para o trabalhador e para o empregador.

Camila (2018, p. 66) aponta que uma das principais desvantagens do teletrabalho para o empregado é o isolamento. “Permanecer em um trabalho que não proporciona qualquer contato social acarreta danos psicológicos – desde tristeza, passando pelos diversos níveis de depressão até chegar ao suicídio”. A autora enfatiza que as interações sociais são necessárias para que possamos ter momentos de troca de experiência, momentos de descanso e lazer nos intervalos, potencializando assim uma coesão social que nos traga benefícios profissionais e pessoais. Melo (2011) aponta que outra desvantagem seria a possível eliminação da carreira, de possibilidade de promoção, além de fragmentação da organização sindical e, conseqüentemente, enfraquecimento do pleito por direitos e melhores condições de trabalho, como já acontece com os motoristas de aplicativo, por exemplo. No âmbito familiar, o autor enfatiza que o teletrabalho pode ocasionar conflitos familiares, uma vez que a diferenciação espacial do local de trabalho e da residência se limita aos cômodos da casa onde moram os demais entes da família.

Oliveira Neto (2018) leciona que muitos trabalhadores não possuem o perfil necessário para realizar o teletrabalho, o que faz com que confundam o seu papel de trabalhador com o desempenhado no âmbito familiar, perdendo assim o controle sobre os horários de trabalho e dedicados à família, assim como de lazer. Tal fato cristaliza um *modus operandi* que mantém o trabalhador sempre alerta para atender as necessidades do trabalho e

da família, podendo causar um desgaste emocional em decorrência do sentimento de não cumprimento de suas obrigações, seja no âmbito familiar, seja no âmbito profissional.

Por sua vez, Camila (2018) joga luz para a questão da saúde do teletrabalhador, tendo em vista que a diminuição ou ausência de exercícios físicos pode acarretar na proliferação de doenças como a obesidade e enfermidades provenientes de má postura. Em concordância, Oliveira Neto (2018) revela que o trabalho repetitivo, as doenças de visão e a inadequação ergonômica aparecem como possibilidades desvantajosas para o teletrabalhador, uma vez que o excesso de tempo na frente do computador e as condições dos equipamentos (cadeira, mesa, teclado) podem contribuir para o aparecimento e/ou agravamento de doenças e problemas físicos e de postura.

Em relação à questão familiar, Camila (2018) argumenta que, embora o ambiente doméstico geralmente seja visto como um lugar mais tranquilo e, dessa forma, mais propício ao desempenho do trabalho, pode-se configurar também um local conturbado em decorrência de conflitos familiares, com número excessivo de moradores e afazeres domésticos que necessitam ser executados ao mesmo tempo. Tal fato pode impactar a concentração, aumentar o nível de estresse e comprometer a jornada de trabalho.

Ainda sobre o âmbito familiar, Masi (2012) argumenta que as mulheres em matrimônio e com filhos, ou demais pessoas que cuidam de outrem, ao realizar o teletrabalho podem encontrar dificuldades uma vez que não mais conseguirão se desligar das questões familiares, sem poder realizar uma “fuga” das atribuições do lar.

Huws (2007) enfatiza que em momento anterior ao advento da rede informacional e das Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC), o trabalhador realizava uma tarefa específica na empresa e, no teletrabalho, acaba por abarcar uma multiplicidade de tarefas a serem realizadas a qualquer hora do dia, estando conectado a dispositivos móveis e com uma obrigação objetiva (por parte da empresa) e subjetiva (por conto do próprio trabalhador) de estar sempre pronto para atender as demandas do trabalho.

Em relação à problemática que envolve a jornada de trabalho, mais especificamente à questão do monitoramento da empresa sob o trabalho e a autonomia do trabalhador, Camila (2018) explana que, embora o trabalhador possa estar executando suas tarefas regidas por um

sistema de marcação de ponto, isto é, que controle seus horários de início e término de trabalho, a necessidade constante de atingimento de metas com possível pressão do empregador ou até mesmo do próprio trabalhador pode fazer com que a jornada de trabalho se estenda para além do determinado no contrato ou na lei. “Com isso, observa-se que a jornada exaustiva comprometerá a saúde física e psíquica do teletrabalhador, em razão da ausência de descanso suficiente para o reestabelecimento das energias necessárias ao seu bem-estar” (Camila, 2018, p. 68).

Antunes (2009) e Holzmann (2011) destacam ainda a predominância do trabalho feminino nessa modalidade laboral, fato que estrutura um cenário ao qual a mulher está sujeita a se ver obrigada a dar conta das tarefas domésticas e profissionais, proporcionado o risco de uma composição intensa que mescla o trabalho produtivo e o trabalho reprodutivo doméstico.

2.3.2.2 Desvantagens para o empregador

De acordo com Lottermann (2010), entre uma das desvantagens da escolha do teletrabalho por parte da empresa está a vulnerabilidade envolvendo dados e documentos confidenciais da empresa e seus funcionários, uma vez que estes estarão disponíveis para o empregado e, possivelmente, para qualquer outra pessoa que esteja presente em sua residência ou local de trabalho fora da empresa. Outros aspectos elencados pela autora dizem respeito à possibilidade de pane nos sistemas, vírus, falta de energia elétrica e até mesmo oscilação ou queda do sinal de internet, fatores que poderão inviabilizar a execução do trabalho no domicílio do trabalhador.

Camila, (2018), por sua vez, destaca que a comodidade proporcionada pelo exercício do trabalho no domicílio do trabalhador ou em outro local distinto da empresa, o contato com a família, a ausência de um funcionário com nível hierárquico superior exercendo algum tipo de vigilância e demais distrações do lar podem exercer sobre o empregado uma vontade de exercer outras tarefas ou descansar durante a jornada de trabalho.

Melo (2011) leciona que a adoção do teletrabalho por parte da empresa requer que sejam realizados periodicamente investimentos expressivos com manutenção e equipamentos, tendo em vista que a velocidade que as tecnologias se desenvolvem requer constantes



INSTITUTO SUPERIOR
DE CIÊNCIAS SOCIAIS
E POLÍTICAS
UNIVERSIDADE DE LISBOA

U LISBOA

UNIVERSIDADE
DE LISBOA

atualizações de *softwares*, troca de equipamentos, reparos e manutenção. Além disso, enfatiza-se a necessidade de treinar e manter a disposição uma equipe responsável pela manutenção dos sistemas e equipamentos utilizados, fato que representa gastos constantes com contratação de pessoal, aluguel e compra de equipamentos e *softwares*.

A dificuldade de manter a coesão entre os trabalhadores, exercer um tipo de disciplina para o atingimento de metas e o risco de vazamento de dados são fatores apontados por Barros (2017) como desvantajosos à empresa. Conforme explanado por Rocha e Amador (2018), outra desvantagem para a empresa é a possível perda de momentos de interação que podem resultar em melhores decisões e *insights*, uma vez que a troca de saberes e a possibilidade de pensar em alternativas em conjunto acabam sendo fragilizadas pelo distanciamento entre os trabalhadores.

Tendo em vista que a presente pesquisa pretende realizar uma análise qualitativa, jogando luz às problemática inerentes ao processo de efetivação do teletrabalho em domicílio por gestores de empresa em período pandêmico, torna-se pertinente explorar quais vantagens e desvantagens estruturam o modo de operação dessa atividade laboral, e de que forma esses trabalhadores lidam com as especificidades do teletrabalho em domicílio, levando em consideração o agravante de sua execução em um período com as dificuldades que a pandemia trouxe.

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

3.1 Pergunta de partida e objetivos da pesquisa

A materialização da problemática desta pesquisa origina-se a partir da seguinte pergunta de partida: Como é que os tempos de trabalho, de não trabalho e de lazer foram articulados por gestores de empresas em teletrabalho no domicílio, com residência na cidade do Rio de Janeiro, durante a pandemia de COVID-19?

Faz-se então necessária a disposição dos objetivos da presente pesquisa, a saber, o objetivo geral é analisar a forma como os tempos de trabalho, de não trabalho e de lazer foram geridos por gestores de empresas em teletrabalho no domicílio, residentes na cidade do Rio de Janeiro, no Brasil, em contexto pandêmico. Os objetivos específicos são: a) compreender o modo como eram geridos os tempos de trabalho, de não trabalho e de lazer por gestores de empresa em regime de teletrabalho no domicílio, residentes da cidade do Rio de Janeiro, antes da pandemia de COVID-19; b) identificar eventuais modificações na gestão desses tempos por parte de diretores e gerentes com a implantação do teletrabalho em domicílio em contexto pandêmico; c) analisar as percepções de diretores e de gerentes quanto às implicações do uso das Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC) na articulação entre os tempos de trabalho, de não trabalho e de lazer.

Neste tocante, formaliza-se a seguinte problemática: os efeitos sobre a gestão dos tempos sociais de gestores de empresas a partir da eclosão da pandemia de covid-19 e adoção forçada do teletrabalho em domicílio, não sendo realizado qualquer tipo de diferenciação no que diz respeito ao sexo, nacionalidade, etnia e demais ramificações de identidade social.

O interesse na realização da presente pesquisa, levando em consideração os objetivos e problemática já expostos, justifica-se a partir das modificações estruturais ocorridas no mundo do trabalho nas últimas décadas, em especial, a partir da pandemia de COVID-19. A escolha por gestores de empresa se deve ao acesso desses trabalhadores aos conhecimentos no uso das tecnologias da informação disponíveis na atualidade, além da ocupação de cargos que exigem maior grau de instrução, possibilitando que sejam realizadas atividades de cunho mais



INSTITUTO SUPERIOR
DE CIÊNCIAS SOCIAIS
E POLÍTICAS
UNIVERSIDADE DE LISBOA

U LISBOA

UNIVERSIDADE
DE LISBOA

gerencial, fazendo com que o trabalho possa ser realizado no domicílio e sem a necessidade de ir à sede da empresa. Pela natureza do trabalho que realizam, por assumirem cargos de confiança e gestão de pessoas, a fixação da jornada de trabalho não se aplica, incorrendo em possíveis atendimentos de demandas fora do horário padrão estabelecido por lei.

3.2 Estratégia de investigação

A partir da disposição dos objetivos que compõem a presente pesquisa, que possuem como finalidade identificar os efeitos da implantação do teletrabalho em domicílio em período pandêmico na vida de diretores e gerentes, na cidade do Rio de Janeiro, na gestão dos tempos de trabalho, de não trabalho e de lazer, foi adotada uma estratégia metodológica qualitativa. Tal escolha justifica-se uma vez que se pretendeu aprofundar a análise de questões subjetivas que estruturam a dinâmica processual de efetivação desta modalidade laboral e, assim, revelar de que forma esses trabalhadores geriam os tempos sociais de suas vidas.

Para Chizzotti (2018), o método em pesquisa representa o tipo de procedimento a ser adotado para que o pesquisador possa efetivar a descrição e explicação de fenômenos. O autor identifica dois principais métodos: o quantitativo e o qualitativo, e aponta que esses métodos se diferenciam em especial pela forma como o problema é abordado.

A pesquisa qualitativa não visa a quantificação, mas sim a busca por respostas que possibilitam interpretar fatos e permitem ao pesquisador um contato direto e interativo com o objeto. Já a pesquisa quantitativa objetiva-se por medir e enumerar eventos de forma precisa.

Por sua vez, Godoy (1995) esclarece que no estudo quantitativo, o pesquisador conduz seu estudo a partir de um planejamento estabelecido *a priori*, empreendendo esforços na medição objetiva e na quantificação dos resultados. Para o autor, o estudo qualitativo não procura enumerar ou medir os eventos pesquisados, e nem utiliza instrumentos estatísticos para a análise dos dados. Orienta-se, portanto, por questões de interesses amplos, que vão sendo definidos à medida que o estudo se desenvolve. Em suma, objetiva-se na obtenção de dados descritivos “[...] sobre pessoas, lugares e processos interativos, pelo contato direto do



INSTITUTO SUPERIOR
DE CIÊNCIAS SOCIAIS
E POLÍTICAS
UNIVERSIDADE DE LISBOA

U LISBOA

UNIVERSIDADE
DE LISBOA

pesquisador com a situação estudada, procurando compreender segundo a perspectiva dos sujeitos, ou seja, dos participantes da situação em estudo” (Godoy, 1995, p. 58).

Diante do exposto, reforça-se a escolha de uma estratégia metodológica qualitativa, tendo em vista que a presente pesquisa buscou identificar os efeitos na gestão dos diferentes tempos sociais do grupo selecionado, buscando revelar a forma como estes profissionais efetivaram a articulação entre os diferentes tempos sociais e identificaram o papel que o uso das TIC teve na gestão dessas diferentes dimensões temporais.

3.3 Técnica de Recolha de dados

Diante da especialidade do objeto a ser pesquisado e dos objetivos já mencionados, optou-se como melhor alternativa para recolha de dados a técnica da entrevista semiestruturada, uma vez que esta permite maior flexibilidade no momento das entrevistas. Essa flexibilidade, traduzida por perguntas mais abertas, permite maior oportunidade do entrevistado em dizer de forma mais completa as suas percepções, possibilitando que o entrevistador consiga alcançar os aspectos mais subjetivos na hora da entrevista. Bryman (2012) e Quivy & Campenhoudt (2005) apontam que esse tipo de entrevista é uma das mais utilizadas dentro da abordagem qualitativa, em especial no campo das ciências sociais.

Conforme demonstram Quivy & Campenhoudt (2005), geralmente nesse tipo de entrevista o investigador dispõe de uma série de perguntas-guias, relativamente abertas, a propósito das quais é imperativo receber uma informação da parte do entrevistado. Segundo Bryman (2012), o objetivo desse tipo de entrevista é conseguir respostas mais detalhadas daqueles que serão entrevistados e, dessa forma, conseguir subsídios que permitam que o tema da pesquisa seja explorado de forma mais aprofundada. Nesse sentido, objetivou-se realizar entrevistas a fim de obter informações sobre como a vida, o trabalho e a gestão dos diferentes tempos sociais desses trabalhadores foram afetados a partir da implantação do teletrabalho em domicílio em período pandêmico.



INSTITUTO SUPERIOR
DE CIÊNCIAS SOCIAIS
E POLÍTICAS
UNIVERSIDADE DE LISBOA

U LISBOA

UNIVERSIDADE
DE LISBOA

Foram abordados nas entrevistas os seguintes temas: I) caracterização sociodemográfica; II) gestão dos diferentes tempos sociais no período anterior à pandemia; III) transformações iniciais provenientes da adoção do teletrabalho em domicílio em período pandêmico; IV) gestão dos diferentes tempos sociais durante o exercício do teletrabalho em domicílio na pandemia; V) percepção qualitativa do teletrabalho em domicílio (Apêndice 1).

3.4 Amostra e estratégia de acesso aos trabalhadores

Esta pesquisa incidiu sobre os membros do Grande Grupo 1 (GG1) “Diretores e Gerentes”, ao qual chamaremos “Gestores de Empresas”, da Classificação de Ocupações para Pesquisas Domiciliares – COD, enquanto a Classificação Brasileira de Ocupações – CBO nomeia esse grupo como “Membros superiores do poder público, dirigentes de organizações de interesse público e de empresas e gerentes”. Segundo a Nota Técnica: Potencial de teletrabalho na pandemia: um retrato no Brasil e no mundo (IPEA, 2020a) ambos os grupos mantêm equivalência. A CBO está estruturada por diversos subgrupos que, por sua vez, compõem os Grandes Grupos. Dessa forma, utilizou-se nessa pesquisa o subgrupo Diretores e Gerentes de operações em empresa de serviços pessoais, sociais e culturais, denominando-o de “Diretores e Gerentes” a título de abreviação e convergência com a denominação utilizada no COD¹¹.

Destaca-se que a categoria “Diretores e Gerentes”, segundo consta na Nota Técnica: Potencial de teletrabalho na pandemia: um retrato no Brasil e no mundo (IPEA, 2020a), aparece em primeiro lugar entre as “ocupações passíveis” de teletrabalho, o que evidencia uma correlação entre escolaridade e renda no que diz respeito ao direcionamento profissional ao teletrabalho. Conforme já demonstrado, segundo a PNAD Covid-19 (2020), 38% (6,3

¹¹ Segundo a CBO (2010) estão entre as atividades executadas pelos membros desse grupo: definir política institucional; planejar atividades; administrar e captar recursos para projetos sociais e culturais. Fomentar ações culturais na comunidade; administrar acervos, orientar a elaborar projetos; coordenar equipes de trabalho e definir política de recursos humanos. Em relação à formação e experiência profissional, requer-se ensino superior completo e experiência profissional na área. Entre os recursos utilizados no trabalho estão computador; equipamentos audiovisuais; internet; jornais e revistas; material de escritório; publicações; scanner; softwares específicos; telefone.



INSTITUTO SUPERIOR
DE CIÊNCIAS SOCIAIS
E POLÍTICAS
UNIVERSIDADE DE LISBOA

U LISBOA

UNIVERSIDADE
DE LISBOA

milhões) das pessoas ocupadas com nível superior completo estavam exercendo trabalho de forma remota, número que representa 72,8% do total de trabalhadores em teletrabalho. O estudo dessa categoria de trabalhadores demonstra-se pertinente uma vez que aparece como ocupação com maior propensão à realização do teletrabalho em domicílio, tendo em vista maior grau de escolaridade e acesso às novas tecnologias que fazem parte da estrutura nuclear do fazer laboral remoto. Não obstante, apresenta-se ainda a peculiaridade de serem gestores, tendo que lidar não só com o próprio trabalho, mas com a questão organizacional de pessoas dentro das empresas que trabalham.

Dessa forma, foram entrevistadas 15 pessoas enquadradas na categoria supracitada, sendo realizado contato através de conversas por WhatsApp e/ou ligações telefônicas, e as entrevistas realizadas através da plataforma *Zoom*. A amostra final compreende 15 gestores de empresa, sendo sete homens e oito mulheres.

Para tanto, foi utilizada a técnica de amostragem “bola de neve”, ou *snowball*. Trata-se de uma técnica de amostragem não probabilística utilizada em pesquisas sociais onde os entrevistados iniciais de um determinado estudo indicam novos participantes, que posteriormente indicam novos participantes e assim sucessivamente, até que o objetivo seja alcançado (o “ponto de saturação”) (Baldin & Munhoz, 2011). Conforme demonstrado em (Wha, 1994), o “ponto de saturação” é atingido quando os entrevistados passam a repetir os conteúdos obtidos anteriormente, não mais apresentando novas informações relevantes ao estudo.

Embora as entrevistas tenham apresentado uma heterogeneidade por parte das vivências dos trabalhadores entrevistados, observou-se que as respostas oriundas das entrevistas apresentaram as principais questões relevantes do tema, e dadas as limitações de tempo para o desenvolvimento da pesquisa e dificuldades no agendamento de entrevistas optou-se por circunscrever os estudos às 15 entrevistas realizadas.

. O processo de efetivação das entrevistas buscou assegurar o anonimato dos entrevistados a todo momento, levando em consideração as questões éticas que perpassam pela dinâmica das entrevistas. Para tanto, no momento da abordagem junto aos entrevistados



INSTITUTO SUPERIOR
DE CIÊNCIAS SOCIAIS
E POLÍTICAS
UNIVERSIDADE DE LISBOA

U LISBOA

UNIVERSIDADE
DE LISBOA

fora contextualizado o motivo e objetivo da entrevista, sendo informado que o anonimato seria preservado através da utilização de pseudônimos, o nome das empresas seria suprimido assim como demais informações que pudesse revelar a identidade dos entrevistados, e que seria encaminhado um documento para assinatura rogando autorização para gravar as entrevistas e utilizar os dados resultantes delas. Ao sinalizarem positivamente para participarem da entrevista, foi encaminhado um e-mail com a Folha de Informação (Apêndice 2) e o Formulário de Consentimento Informado (Apêndice 3).

3.5 Análise das entrevistas

A análise das entrevistas efetivou-se a partir da utilização do *software* de análise de conteúdo MaxQda, sendo realizada a partir disso a organização dos dados coletados e interpretação das informações obtidas. A partir daí, incorreu a dinâmica da análise dos dados em conjunto com a revisão de bibliografia que serviu como embasamento teórico para a efetivação da presente pesquisa. No Quadro 1 está explanada a estrutura das categorias e subcategorias que serviram de base para concretização do processo de recolha de dados a partir das entrevistas realizadas.

Nesta pesquisa, a técnica de análise utilizada foi a análise de conteúdo. De acordo com (Freitas, Cunha, & Moscarola, 1997), a análise de conteúdo pode ser definida como um conjunto de ferramentas metodológicas objetivadas em analisar fontes de conteúdo distintas (verbais ou não-verbais). Silva e Fossá (2015) lecionam que, referente a interpretação, a análise de conteúdo estrutura-se pela fecundidade da subjetividade e o rigor da objetividade. Trata-se, portanto, de uma técnica refinada e em constante aperfeiçoamento, que exige do pesquisador paciência, tempo, dedicação e disciplina.

Após a efetivação das etapas explicitadas, foi realizada a transcrição de todas as entrevistas de forma integral, sendo as mesmas analisadas a partir da utilização do MAXQDA, fato que possibilitou a organização dos dados coletados de forma sistemática, facilitando a identificação, a análise e a interpretação das informações adquiridas.



INSTITUTO SUPERIOR
DE CIÊNCIAS SOCIAIS
E POLÍTICAS
UNIVERSIDADE DE LISBOA

U LISBOA

UNIVERSIDADE
DE LISBOA

Silva e Fossá (2015) destacam que os estudos de abordagem qualitativa vêm ganhando cada vez mais espaço no campo da administração e demais campos que estão ligados com temas emergentes relacionados aos aspectos subjetivos no trabalho. As autoras enfatizam que os dados adquiridos de uma abordagem qualitativa devem ser analisados de forma distinta dos dados oriundos de estudos de abordagem quantitativa. “Desse modo, a análise de conteúdo tem sido amplamente difundida e empregada, a fim de analisar os dados qualitativos” (Silva & Fossá, 2015, p. 2).

Quadro 1 - Categorização no MAXQDA

Ordem	Categorias	Subcategorias
1	Dados sociodemográficos	Idade; Sexo; Local de residência atual; Grau de escolaridade; Mudança de cargo na pandemia; Cargo atual; Situação conjugal; Número de filhos; Idade dos filhos; Agregado familiar atual; Mudança no agregado familiar.
2	Condições de trabalho e jornada de trabalho antes da pandemia	Forma de deslocamento ao trabalho; Tempo do trajeto de casa ao trabalho; Tempo do trajeto do trabalho à residência; Trabalho durante o trajeto de ida e volta do trabalho; Meios de execução do trabalho durante o trajeto de ida e volta do trabalho; Descrição do horário de trabalho; Descrição do horário das refeições; Definição do local de trabalho; Definição do horário de trabalho e dos horários de não trabalho; Atividades realizadas fora do horário de trabalho; Carga horária diária; Trabalho realizado após o horário estabelecido; Impactos da extensão da jornada de trabalho; Utilização de ferramentas telemáticas.
3	Subjetividade e questões qualitativas no início da pandemia	Organização do local de trabalho na residência; Orientação para realização do teletrabalho em domicílio; Definição do horário de início e término da jornada de trabalho; Software para monitoramento e controle dos horários de trabalho; Percepção do trabalho sob monitoramento de software para controle de horários; Software para monitoramento e controle da produtividade; Percepção do trabalho sob monitoramento de software para medir produtividade; Treinamento para trabalhar por teletrabalho em domicílio; Alteração de humor do trabalhador; Alteração de humor em alguma pessoa do agregado familiar; Recebimento de atendimento psicossocial; Sentimento em relação ao atendimento psicossocial; Opinião sobre a importância do atendimento psicossocial.
4	O processo de trabalho e gestão dos tempos sociais	Organização da semana de trabalho; Organização do tempo de lazer; Organização do tempo de descanso e de outras tarefas ; Locais definidos para as atividades do dia; Desconexão do trabalho ao término da jornada de trabalho; Trabalho durante as refeições; Trabalho durante os horários destinados ao lazer; Trabalho durante os horários destinados ao descanso; Refeições no local destinado ao trabalho; Refeições no período do trabalho; Tempo dedicado ao lazer; Lazer e consumo de mercadorias; Pressão para conexão constante às ferramentas de trabalho remoto; Impacto da convivência com familiares sobre os tempos sociais.
5	Percepção qualitativa sobre o	Benefício do teletrabalho em domicílio; Desvantagem do teletrabalho em domicílio; Preferência do local de trabalho; Diferença de

Fonte: Elaboração própria.



INSTITUTO SUPERIOR
DE CIÊNCIAS SOCIAIS
E POLÍTICAS
UNIVERSIDADE DE LISBOA

U LISBOA

UNIVERSIDADE
DE LISBOA

3.6 Caracterização sociodemográfica dos entrevistados

Para realizar a caracterização sociodemográfica dos entrevistados, foi realizado o Quadro 2, que traz informações sobre os entrevistados como idade, grau de escolaridade, agregado familiar, situação conjugal, cargo, sexo e número de filhos. A criação dessa ferramenta tem por objetivo a organização e posterior análise dos dados obtidos nas entrevistas. A maioria dos gestores de empresas entrevistados possui ensino superior completo, o que evidencia um alto grau de escolaridade em comparação a outras profissões. Todos os entrevistados residiam na cidade do Rio de Janeiro na época em que o teletrabalho em domicílio foi realizado. A maior parte dos entrevistados era casada e possuía um ou mais filhos. Foram entrevistados ao total 15 gestores de empresas, entre eles, oito do sexo feminino e sete do sexo masculino.

Quadro 2 - Caracterização Sociodemográfica dos entrevistados

Pseudônimo	idade	Sexo	Local de residência atual	Grau de escolaridade	Cargo na época da pandemia	Mudança de cargo na pandemia	Cargo atual	Situação conjugal	Número de filhos	Idade dos filhos	Agregado familiar atual
Bárbara	33	Feminino	Niterói – Rio de Janeiro	Superior Completo	Gerente	Sim	Gerente de RH Sênior	Casada	Não se aplica	Não se aplica	Marido
Carla	43	Feminino	Rio de Janeiro	Pós-graduada	Gerente	Não	Gerente	Solteira	Um filho	20 anos	Filho
Diana	29	Feminino	Rio de Janeiro	Pós-graduado	Gerente	Não	Estrategista de conteúdo	Casada	Não se aplica	Não se aplica	Marido
Emanuel	38	Masculino	Rio de Janeiro	Pós-graduado	Gerente	Não	Gerente Financeiro	Casado	Não se aplica	Não se aplica	Esposa
Gustavo	35	Masculino	Recife - Pernambuco	Pós-graduado	Gerente	Sim	Diretor Geral de marcas	Divorciado	Não se aplica	Não se aplica	Mora sozinho
Vanuza	39	Feminino	Rio de Janeiro	Pós-graduado	Coordenadora	Não	Coordenadora	Casada	Uma filha	8 anos	Marido e filha
Ricardo	47	Masculino	Rio de Janeiro	Pós-graduado	Gerente	Não	Gerente de equipe	Casado	Um filho e uma filha	19 e 17 anos	Esposa, dois filhos, mãe, pai e cuidadora.
Daniela	60	Feminino	Rio de Janeiro	Superior Completo	Coordenadora	Não	Coordenadora	Divorciada	Duas filhas e um filho	37, 36 e 24 anos.	Filho

Leandro	55	Masculino	Rio de Janeiro	Pós-graduado	Gerente	Não	Gerente	Casado	Um filho	31 anos	Esposa e filho
Dionísio	52	Masculino	Rio de Janeiro	Pós-graduado	Gerente	Não	Gerente	Casado	Três filhos homens	30, 21 e 18 anos	Esposa e filhos
Daniel	52	Masculino	Rio de Janeiro	Superior Completo	Gerente	Não	Gerente	Casado	Um filho	19 anos	Esposa e filho
Beatriz	36	Feminino	Rio de Janeiro	Pós-graduado	Gerente de projeto Junior	Sim	Gerente de Projeto Pleno	Casada	Uma filha	5 anos	Marido e filha
Joana	52	Feminino	Rio de Janeiro	Pós-graduado	Gerente de Planejamento e Gestão	Não	Gerente de Planejamento e Gestão	Casada	Uma filha	16 anos	Marido e filha
Bento	48	Masculino	Rio de Janeiro	Pós-graduado	Diretor	Não	Diretor	Casado	Uma filha	5 anos	Esposa, filha e avós maternos
Renata	44	Feminino	Rio de Janeiro	Pós-graduado	Gerente de Trade Marketing	Não	Gerente de Trade Marketing	Casada	Um filho	9 anos	Marido e filho

Fonte: Elaboração própria.

4. GESTÃO DOS TEMPOS SOCIAIS POR GESTORES DE EMPRESAS A PARTIR DA IMPLANTAÇÃO DO TELETRABALHO EM DOMICÍLIO NA PANDEMIA DE COVID-19

4.1 Dinâmica do trabalho anterior à pandemia de Covid-19

A organização espaço-temporal do trabalho estruturou-se de forma mais rígida na Revolução Industrial (Kovács, 2004), sendo alterada gradativamente a partir de um processo de flexibilização das leis trabalhistas e de modelos de trabalho (Harvey, 2008; Dal Rosso, 2017) em nível global, iniciado em meados da década de 1970. No Brasil, o processo de flexibilização tem início na década de 1990, mas foi em 2017, a partir da Reforma Trabalhista¹² que o imperativo da flexibilização encontrou seu ponto de maior intensidade.

Embora a flexibilização tenha ganhado protagonismo nas últimas décadas, as ramificações do modelo rígido de trabalho se mantiveram na estrutura nuclear do *modus operandi* do fazer laboral pelo mundo. As sedes das empresas com seus endereços fixos permanecem presentes até os dias de hoje, fazendo com que a problemática do descolamento ao trabalho permaneça atual. Em período anterior à pandemia, os entrevistados da presente pesquisa utilizavam diferentes meios de transporte para ir e voltar do trabalho como metrô, bicicleta, carro, ônibus. Uma das vantagens do teletrabalho em domicílio apresentadas tanto pela literatura especializada quanto pelos entrevistados é a não necessidade de se deslocar até a sede da empresa, evitando o desgaste dos congestionamentos e do tempo perdido neles. Além disso, como vantagem para a sociedade como um todo, a diminuição de gases poluentes emitidos pelos transportes aparece como ponto pacífico e importante a ser apontado.

Conforme lecionado por Mullan & Wajcman (2017), o advento dos aplicativos móveis ligados à internet promoveu a ascensão da possibilidade de se trabalhar de qualquer lugar a qualquer momento. Dessa forma, ao serem questionados se trabalhavam durante o percurso ao

¹² BRASIL, Lei N° 13.467, de 13 de Julho de 2017. Disponível em: <https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=LEI&numero=13467&ano=2017&ato=91eUTTU5EeZpWTaca>. Acesso em: 05 sets 2023.

trabalho e na volta para suas residências, foi possível observar que na metade dos casos a dinâmica laboral esteve presente durante esse percurso, evidenciando a sobreposição do tempo de trabalho sobre o tempo de não trabalho. Em certos casos como o de Joana, a percepção de estar trabalhando, utilizando o telefone fora do local de trabalho, não era clara, chegando a entrevistada a indagar se aquela ação poderia ou não ser considerada trabalho.

“[...] através de e-mail e chat que a gente tem um aplicativo chamado Teams, no celular.” (Bárbara, 33 anos).

“ Sempre pelo celular ” (Diana, 29 anos).

“ Sempre, sempre trabalhava no celular. ” (Renata, 44 anos).

“ Às vezes sim. [...] Às vezes atendia um telefonema. Não sei se pode ser considerado trabalho ” (Joana, 52 anos).

Ao analisarmos as entrevistas realizadas, é possível ver essa rigidez espaço-temporal relacionada à dinâmica laboral e da vida particular dos trabalhadores, herança histórico-social do modelo de trabalho forjado na Revolução Industrial, conforme lecionado por Kovács (2004). Em relação ao local de trabalho, todos os entrevistados afirmaram que ele era bem definido antes da pandemia, sendo possível fazer a distinção entre o local de trabalho, o local para realização de tarefas da vida cotidiana (ir ao banco, ir ao cinema, ir ao mercado, entre outras) e a residência.

“ Sim. Eu tinha uma mesa, um escritório que eu trabalhava na xxxx, então era um prédio, tinha um escritório e eu tinha uma mesa fixa para ficar, que tinha, enfim, meu computador, porta-retrato, gavetão com livros, enfim, com tudo. ” (Renata, 44 anos).

“ Bem definido e claro, a gente sabia exatamente onde estaríamos, qual era o nosso horário de entrada, nosso horário de saída ” (Dionísio, 52 anos).

“ Um escritório bem definido, com equipe integralmente junta, com uma atuação 100% presencial e com espaço muito bem definido com mobiliário adequado, com iluminação adequada. ” (Carlos, 43 anos).

Em relação ao tempo de trabalho realizado na empresa, evidenciou-se uma padronização da jornada de trabalho, sendo efetivada em média durante 8 horas por dia,

conforme determinado pela legislação vigente, embora tenha sido possível ver essa média sendo extrapolada em determinados casos como o de Bárbara e Diana.

“ É o horário padrão de nove às seis, mas eu fazia bem mais. Chegava geralmente às 08h15 no trabalho e saía às oito da noite.” (Bárbara, 33 anos).

“ Era de 10h às 19h oficialmente, mas sempre passava um pouco mais.” (Diana, 29 anos).

O avanço do tempo de trabalho após o fim da jornada de trabalho estabelecida já podia ser identificado em alguns casos no momento anterior à pandemia. A partir da efetivação das entrevistas, foi possível verificar que eventualmente esse fenômeno ocorria, mas não apareceu como regra para a maioria dos entrevistados.

“ Eventualmente sim. Dependendo da demanda, às vezes eu ia além do horário.” (Gustavo, 35 anos).

“ Eventualmente, sim.” (Ricardo, 47 anos).

“ Raramente, mas acontecia sim, em época de início de aula.” (Daniela, 60 anos).

Essa extensão do tempo de trabalho demonstrou exercer impacto sobre os outros tempos sociais que estruturam a vida dos trabalhadores entrevistados, mesmo ainda exercendo suas atividades laborais com local e horários bem definidos em um momento anterior à pandemia. Nos resultados obtidos, foi possível identificar que quando ocorria uma sobreposição do tempo de trabalho sobre os outros, os compromissos pessoais eram afetados, cancelados ou adiados. Pode-se verificar que em certos casos, o ritmo acelerado do trabalho e a jornada extensiva afetavam negativamente a saúde e a alimentação dos entrevistados, conforme demonstrado no caso de Diana, que sem tempo para realizar as atividades, comia *fast foods* em um tempo limitado e num ritmo acelerado.

“Interferia de alguma forma né? Porque uma jornada de trabalho de 8 horas em média né? Incluindo mais uma de almoço, você fica com o horário bastante restrito e apertado então se você precisa estender de alguma forma, isso atrapalha os outros compromissos sim.” (Carla, 43 anos).

“Sem dúvida. Muitas vezes eu deixei de sair com os meus cachorros porque já estava muito tarde. Afetava a minha alimentação, porque quando a gente estava

priorizando todo mundo, se mobilizando para entregar o projeto, então você esquece de comer [...]” (Diana, 28 anos).

“Quando entrava nessa parte noturna, eu, com certeza deixava de ter alguma atividade de academia, por exemplo, não fazia naquele dia algum encontro que eu poderia ter com amigos ou namorada e deixava para outro dia, então atrapalhava nesse sentido.” (Gustavo, 35 anos).

O desenvolvimento das tecnologias da informação e comunicação¹³, somado ao advento da internet (Degryse, 2020; Castells, 2007) e a massificação da utilização dos dispositivos móveis¹⁴ (Mullan & Wajcman, 2017) criou um cenário estruturado no fazer laboral à distância. Neste sentido, a maioria dos entrevistados informou utilizar ferramentas telemáticas e/ou dispositivos móveis para trabalhar fora do ambiente espacial da empresa.

“Muito pouco ao celular. Um pouco por que a gente se comunica hoje em dia pelo celular?” (Joana, 52 anos).

“O smartphone hoje é uma coisa que você consegue fazer de tudo com o smartphone, né? Então, quando você está fora, no caso, no caso sim, isso na rua que eu estou falando” (Leandro, 55 anos).

“Eu sempre tive notebook, então conseguia trabalhar à distância” (Emanuel, 38 anos).

4.2 O lockdown pandêmico: transformações na dinâmica laboral a partir da eclosão da pandemia de Covid-19 e adoção abrupta do teletrabalho em domicílio

Ao jogarmos luz aos dados obtidos nas entrevistas, é possível ver que a obrigatoriedade da utilização do teletrabalho em domicílio por causa da pandemia fez com que a dinâmica da vida dos trabalhadores fosse alterada, fazendo com que as fronteiras dos

¹³ “La progression du numérique dans l’économie a fait, en cette décennie 2010, une entrée remarquée dans le débat public des pays industrialisés. Intelligence artificielle, robotique, internet des objets, généralisation des téléphones intelligents, tablettes et applications mobiles, il n’en fallait pas plus pour affirmer que nous assistions à une nouvelle «Révolution industrielle», la quatrième du genre” (Degryse, 2020, p. 660).

¹⁴ “Beginning in the 1990s, the introduction of personal computers and mobile phones led to Much speculation about telework and the general possibilities of taking work home. Much has changed since then, particularly the rapid diffusion of mobile devices such as laptops, tablets and smartphones (...)” (Mullan & Wajcman, 2017, p. 3-4).

diferentes tempos sociais adquirissem um caráter mais flexível, onde um tempo social se esparramou sobre o outro, criando um tipo de interseção temporal.

Apesar de a dinâmica na rotina da vida particular e profissional ter sido alterada, as entrevistas demonstram não haver consenso em relação à questão qualitativa de tais mudanças, sendo revelados aspectos positivos e negativos deste primeiro momento de adaptação de efetivação do teletrabalho em domicílio no período da pandemia. No caso de Bárbara, a questão de infraestrutura tecnológica apareceu como uma barreira a ser vencida no período pandêmico e em que o teletrabalho em domicílio foi adotado. Além disso, foi apontada a questão relacional, que ficou prejudicada com a obrigatoriedade do distanciamento social, fato que excluiu da sociabilidade dos trabalhadores os momentos de troca de conhecimentos e estreitamentos de laços. Já para Emanuel, as primeiras impressões obtidas nesse momento foram boas, tendo em vista o aumento de produtividade e rápida adequação às novas determinações laborais que foram impostas.

“ [...] foi caótico porque eu acho que a gente, enquanto empresa, não estava preparado tecnologicamente e culturalmente para essa transição de trabalho presencial. A xxx é uma empresa extremamente relacional, que valoriza muito o trabalho presencial, valoriza muito o café, almoços one a one ” (Bárbara, 33 anos).

“Foram boas, porque havia uma apreensão, pelo menos eu, enquanto gestor, se as pessoas, de fato, conseguiriam se adaptar, conectar, serem produtivas. Eu trabalho numa área de processos dentro da diretoria financeira, e os números mostraram que, principalmente, no início, as pessoas eram mais produtivas e entregavam as coisas na mesma velocidade, até mais rápido, e dentro do seu horário de trabalho ” (Emanuel, 38 anos).

A mudança de rotina a partir da eclosão da pandemia e adoção do teletrabalho em domicílio evidenciou em determinados casos um aumento de produtividade e no número de horas trabalhadas, impactando diretamente os demais tempos sociais que orbitam o tempo de trabalho. O *lockdown* pandêmico alicerçou, na maioria dos casos, um cenário potencializador de produtividade. A casa transformou-se em uma espécie de laboratório produtivo, com horários mais flexíveis, tornando a caracterização do espaço e do tempo uma difícil tarefa.

“ Logo no início desse período de adaptação, acabei começando a trabalhar muito mais horas do que anteriormente. A minha jornada de trabalho, talvez nos primeiros meses, ela excedia dez horas por dia, por exemplo ” (Ricardo, 47 anos).

“ A gente trabalhava desde a hora que acordava, o dia inteiro, praticamente. Eu parava para fazer alguma coisa de casa, para arrumar comida, para dar atenção para minha filha e voltava a trabalhar. Era isso a manhã, tarde, noite. (Vanuza, 39 anos).

“ Sim, eu passei a trabalhar sem um horário rígido, como eu tinha antes das 14h às 18. Eu atendia pessoas on-line de manhã, e aí eu mudava o horário dos exercícios, por exemplo. Eu fiquei meio que sem horário e por causa dessa outra pessoa que ficou doente, eu trabalhei mais” (Daniela, 60 anos).

Em relação à realização do teletrabalho em domicílio em épocas anteriores à pandemia, a maioria dos entrevistados disse nunca ter realizado essa atividade laboral e, aqueles que a realizaram, manifestaram ter trabalhado dessa forma em ocasiões esporádicas.

“ [...] eu fazia de vez em quando o nivelamento era on-line, mas era raro” (Daniela, 60 anos).

“O trabalho eu tinha realizado reuniões à distância pelo Zoom, eu tenho um amigo de tecnologia e também que presta serviço pra gente, ele apresentou o Zoom para a gente quando foi lançado, sei lá quando no início do negócio” (Daniel, 52 anos).

Ao tratar da constituição e desenvolvimento histórico do modo de produção capitalista, a literatura (Hobsbawm, 1979, 1983, 2013; Engels, 2010; Thompson, 2012; Marx, 2017) apontou três pilares elementares para tal realização: o cercamento de terras e generalização da propriedade privada, a retirada dos meios de produção das mãos dos produtores diretos e a constituição de uma massa de trabalhadores “livres” aptos a venderem a sua força de trabalho no mercado. O cenário que se constituiu foi uma concentração dos meios de produção e de terras nas mãos da burguesia da época, premissa que se manteve, e ainda se mantêm até os dias de hoje. Entretanto, com a generalização das TIC e o aparecimento de uma economia de plataforma (Degryse, 2019), houve uma alteração, em determinados casos, relativa à detenção dos meios de produção por parte do empregador. No caso do teletrabalho em domicílio, as entrevistas revelaram que os meios de produção (computador, cadeira, mesa etc.) e os custos de produção (arrendamento, impostos, água, luz, gás etc.) foram transferidos ao trabalhador. Revelou-se então que os trabalhadores possuíam e

utilizaram seus próprios equipamentos para realização do teletrabalho em período de pandemia.

“ No meu caso eu já tinha já. Mas o que eu aprimorei foi, a gente comprar uma cadeira mais confortável na pandemia. A gente comprou um suporte pra colocar o celular e a gente comprou um outro computador. Compramos mais um computador [...]”(Leandro, 55 anos).

A organização do local de trabalho se deu de forma conturbada no período da pandemia, período em que os locais para realização das diferentes tarefas do dia dos trabalhadores não se diferenciavam de forma clara. Ao analisarmos as entrevistas é possível ver que, na maior parte dos casos, o local de trabalho se confundia com o local de descanso, para fazer refeições e para momentos de lazer. Tal fenômeno impactou também a diferenciação entre os tempos dedicados às diferentes tarefas do dia, sejam elas voltadas ao trabalho, ao lazer ou ao descanso.

“Como dava, mesa de jantar virou mesa de escritório, cadeira da mesa de jantar virou a cadeira de escritório. A cama também virou escritório e foi assim que a gente pode lidar” (Diana, 28 anos).

“ O meu local de trabalho ficou sendo o quarto do meu filho, porque tem uma escrivaninha e aí eu acabo que eu coloquei, instalei o computador lá e fiquei lá.” (Renata, 44 anos).

“Não organizei. Eu trabalhava deitada na minha cama, sentada na minha cama, zero ergonomia e fazia absolutamente tudo sentada na minha cama e meu marido em uma cadeira de plástico, na cozinha, na sala, cozinha, porque é um lugar conjugado ali. Zero ergonomia” (Bárbara, 33 anos).

Embora o desenvolvimento tecnológico e a utilização de novas tecnologias já façam parte do cotidiano da sociedade, seja na esfera familiar ou no mundo do trabalho, a utilização forçada de novas ferramentas em um momento de dificuldades em diversas esferas da sociabilidade dos trabalhadores fez emergir novos desafios que tiveram que ser enfrentados. Dessa forma, ao analisarmos as entrevistas identificou-se que não houve orientação do empregador de como deveria ser realizado o teletrabalho em domicílio, fato que em certos casos dificultou sua efetivação. As entrevistas mostraram não ter havido, por parte do empregador, definição quanto ao horário de início e término da jornada de trabalho em

domicílio em período pandêmico, o que justifica o exponencial aumento na jornada de trabalho no referido período.

Referente aos períodos de trabalho, a maioria dos trabalhadores apontou que o empregador não instalou nenhum tipo de software para controlar os horários de trabalho. Também a maioria dos trabalhadores disse que não houve nenhum tipo de implantação de software para medição da produtividade no período supracitado. Mais da metade relatou não ter havido nenhum tipo de treinamento para realização do teletrabalho em domicílio. A falta de diretrizes e determinações no âmbito laboral contribuiu para a constituição de um cenário confuso, com maior carga de trabalho e interseções tempo-espaciais, tanto no âmbito privado quanto no profissional.

4.3 Gestão dos tempos sociais no teletrabalho em domicílio na pandemia

A gestão dos tempos sociais no período pandêmico apareceu para os trabalhadores entrevistados como grande desafio a ser enfrentado, exigindo disciplina de cada um para organizar as diferentes tarefas que deveriam ser cumpridas no dia a dia, sejam elas de cunho particular ou profissional. As entrevistas evidenciaram um cenário de dificuldades na pandemia e adoção do teletrabalho em domicílio, jogando luz sobre especificidades relacionadas à questão de gênero, como no caso de Carla.

Federici (2019) discorre sobre a forma como o trabalho doméstico não remunerado e não reconhecido, efetivado pelas mulheres, aparece como um dos pilares essenciais para o desenvolvimento do modo de produção capitalista. Marx (2017) já havia exposto, no século XIX, como o capital captava a força de trabalho feminina para aumentar a taxa de lucros, uma vez que a remuneração às mulheres era menor ou muitas vezes inexistente, aparecendo como força de trabalho auxiliar do homem, sem remuneração. Dessa forma, o tempo de trabalho e o tempo de não trabalho das mulheres ao longo da história se misturaram e/ou se somaram como uma dupla jornada não remunerada. Araújo e Lua (2021) mencionam que a possibilidade de conciliar as atividades profissionais e familiares aparece na literatura como

uma das vantagens do teletrabalho em domicílio, mas não levam em conta os aspectos relacionados ao gênero, raça e classe social. Quando a questão de gênero aparece, em especial às mulheres, reforça-se uma ideia positiva de conciliação entre o fazer laboral e o cumprimento das tarefas domésticas, dando um ar de naturalidade ao trabalho doméstico às mulheres. “Sem surpresa, esse trabalho doméstico extra, produzido pela pandemia, recaiu sobre as mulheres, exacerbando as desigualdades de gênero na divisão do trabalho doméstico nas famílias” (Araújo e Lua, 2021, p. 7).

“[...] eu passei a ter uma rotina muito mais pesada e ainda tinha que dar conta de todo o serviço doméstico, que é uma coisa que não estava no meu dia a dia antes da pandemia. Então, num primeiro momento bastante cansativo e eu tive que me adequar para conseguir dar conta de manter a casa em dia, a relação familiar, filho e tudo mais em dia e dar conta do trabalho”. (Carla, 43 anos).

“[...] acordar e ter que trabalhar era a única certeza que a gente tinha” (Diana, 28 anos).

“[...] era desorganizado. Durante a pandemia foi um pouco caótico, porque a gente estava isolado, então não saía de casa. Então parece que eu ficava a trabalhar um dia inteiro, só isso. Eu só parava para fazer o que tinha que fazer na casa e dar atenção para a minha filha. Foi um período bem estressante” (Vanuza, 39 anos).

Ao analisarmos a questão do lazer, pode-se verificar que o conceito de lazer varia de acordo com o entrevistado e, em certos momentos, colocou-se em dúvida se determinada atividade era considerada lazer ou não. Não obstante, as entrevistas revelam que a efetivação do lazer ficou prejudicada a partir da concretização do cenário pandêmico e de isolamento social.

“Cara, imagina você no fim de semana sem sair de casa, sem fazer nada? Então, o tempo do lazer basicamente era a gente estar junto ali assistindo um filme, fazendo alguma coisa ali dentro de casa juntos, cozinhando juntos ou qualquer outra coisa” (Bento, 48 anos).

“Não tinha lazer. Final de semana, talvez em casa, não podia sair” (Renata, 44 anos).

“Tive pouco lazer, na realidade. E filme! Televisão, né? Não tinha muito lazer. Acho que também isso é que te puxa de repente mais no trabalho, porque não tinha muito lazer, né?” (Joana, 52 anos).

“Era isso, assim tipo ver filme, maratonar série. Nada se resume a mais que isso” (Beatriz, 36 anos).

“Lazer foi colocado de lado. Primeiro que eu não tinha lazer, meu lazer era no máximo ver um filme” (Dionísio, 52 anos).

A gestão dos diferentes tempos sociais que estruturam a vida cotidiana dos trabalhadores e a demarcação de um local determinado para realizar as diferentes tarefas do dia a dia apareceu, conforme demonstrado nas entrevistas, uma tarefa difícil de ser realizada na maioria dos casos.

“Só de descansar, dormir que era na cama, mas alimentação e trabalho era no mesmo lugar, então não tinha muito, muita variação” (Gustavo, 35 anos).

“[...] era tudo na minha cama. Eu via a série na minha cama, dormia na minha cama e trabalhava na minha cama” (Bárbara, 33 anos).

“[...] a cama que eu durmo virou escritório porque duas pessoas em um apartamento pequeno a gente trabalhava da cama, a gente trabalhava do sofá, a gente trabalhava da mesa” (Diana, 28 anos).

“No início não, eu comia trabalhando, tudo no mesmo lugar, né?” (Ricardo, 47 anos).

Conforme já demonstrado, trabalhar utilizando ferramentas telemáticas somadas à internet pode trazer benefícios e comodidades. Entretanto, a possibilidade de se estar conectado a todo o momento aos recursos disponibilizados pelo avanço tecnológico pode criar, em determinados casos, um cenário de efetivação da jornada de trabalho 24/7¹⁵ (Crary, 2013). Outro aspecto relevante a ser apontado é em relação à saúde física do trabalhador que realiza o teletrabalho, conforme explanado em Wha (1994). De acordo com o artigo, foram identificadas dores em diversas partes do corpo em decorrência da postura inadequada durante as atividades laborais, da longa jornada de trabalho e realização de movimentos repetitivos. Questões relacionadas ao sedentarismo (Buomprisco. et al), à deterioração ocular

¹⁵ “Existe uma expressão recorrente e aparentemente inócua, inspirada nas máquinas: o *sleep mode*. A ideia de um aparelho em modo de consumo reduzido e de prontidão transforma o sentido mais amplo do sono em mera condição adiada ou diminuída de operacionalidade e acesso. Ela supera a lógica do desligado/ligado, de maneira que nada está de fato “desligado” e nunca há um estado real de repouso” (Crary, 2013, p. 22-23).

(Bahkir & Grandee, 2020) e à saúde mental (Camelo & Angerami, 2008) também estruturam o cenário de efetivação do teletrabalho em domicílio. Afonso (2021) leciona que uma das funções fisiológicas que podem ser afetadas pelo teletrabalho em domicílio em período pandêmico é o sono, uma vez que se efetiva uma maior flexibilização dos horários, podendo ser observada uma perda de pistas socioprofissionais.

O sedentarismo, a diminuição da exposição à luz natural e a utilização excessiva dos ecrãs dos dispositivos eletrónicos, principalmente durante o período noturno, podem contribuir para alterações do ritmo circadiano do sono e para uma má qualidade do sono (Afonso, 2021, p. 241).

Ao serem indagados se conseguiam se desconectar do trabalho após o fim da jornada laboral, a maioria dos entrevistados disseram não ter conseguido se desconectar do trabalho ao fim da jornada laboral, apontando que o sono, em determinadas ocasiões, era impactado em decorrência da necessidade urgente de estar conectado ao trabalho.

“Não. Na verdade, você não se desconecta quando você está com o computador ligado quase que 24 horas e com turnos de trabalho acontecendo. Quando você trabalha 100% presencial antes da pandemia, a gente não tinha esse acesso tão fácil ao ambiente de trabalho da forma como a gente tem hoje. Quando a gente vem pra uma realidade de home Office, o seu trabalho ele te invade de alguma forma e se você não tiver um equilíbrio para isso, quando você vê, a sensação que dá é que você trabalha 100% do seu tempo” (Carla, 43 anos).

“Não, de forma nenhuma. Porque parece que você, é assim, eu acho que quando começou a pandemia ficou muitas incertezas e principalmente profissionais, a gente viu muitas pessoas sendo demitidas, muita coisa acontecendo. Então isso fez com que a gente ficasse com essa sensação de que a gente tinha que mostrar ainda mais trabalho” (Diana, 28 anos).

A maioria dos entrevistados apontou que trabalhava durante os horários destinados às refeições, evidenciando uma sobreposição do período laboral sobre o momento destinado a refeição, i.e., ao *tempo de não trabalho* (Dal Rosso, 1996).

“Às vezes sim, porque com essa coisa de estar com o celular na mão e aí você está almoçando, aí vem uma mensagem e aquela ansiedade de querer responder, de querer, de estar pronta, né? Então, às vezes dava aquela interrompida” (Joana, 52 anos).

“Acho que até hoje é normal. Antes da pandemia e durante e hoje também é assim. Tem momentos que sim, que a gente faz uma reunião e acaba adiantando o horário de almoço ou até faz uma reunião almoçando. Acho que não era muito, não foi muito diferente. Eu tentava não fazer, mas às vezes era necessário” (Gustavo, 35 anos).

A maior parte dos entrevistados afirmou ter realizado refeições no local destinado ao trabalho. A demarcação do tempo e do espaço destinado às refeições, previsto na legislação vigente do Brasil, se dissolveu no período da pandemia enquanto os gestores de empresa realizavam o teletrabalho em domicílio. O caso de Renata demonstra que a questão de gênero apresenta ainda maiores especificidades nesse processo, uma vez que as tarefas laborais, domésticas e do cuidado com os filhos se imbricaram, caindo sobre a mulher a responsabilidade de cuidar de tudo ao mesmo tempo.

“Sim. Comia na mesa, na escrivaninha do meu filho, comia na bancadinha da cozinha fazendo reunião, comia onde dava, quando comia” (Renata, 44 anos).

“No meu trabalho, que eu estava sozinho e no pé da minha sala tem uma cozinha, eu cheguei a cozinhar enquanto estava trabalhando al” (Daniel, 52 anos).

“Sim. Como eu trabalhava numa mesa igual à que eu estou aqui neste momento eu chegava com tudo para trás, comia e depois voltava o computador para frente.” (Gustavo, 35 anos).

Referente ao tempo de lazer, contactou-se um padrão de realização das atividades laborais no tempo que seria dedicado ao lazer e, em determinados casos, apontaram que não conseguiam fazer a distinção entre os diferentes tempos sociais (tempo de lazer e tempo de trabalho). No caso de Joana, evidenciou-se que o tempo de trabalho ditou a existência dos outros tempos sociais, aparecendo como categoria temporal principal, enquanto os outros tempos sociais o orbitavam, fato que vai ao encontro do que Sue (1995) leciona sobre o tempo de trabalho ser o protagonista na dinâmica dos tempos sociais que estruturam as sociedades capitalistas.

“ [...] meus horários ficaram muito bagunçados, então eu trabalhava, porque não tinha muito horário de lazer e o horário de trabalho era tudo. Eu ia fazendo conforme né? Acho que eu trabalhava mais que tudo, porque deixava os horários invadirem o espaço, né?” (Joana, 52 anos).

A indefinição de horários e locais para realização das tarefas ocasionou uma sobreposição do tempo de trabalho sobre os outros tempos sociais e, neste caso, o tempo de descanso foi usurpado pelo fazer laboral, uma vez que o escritório se transferiu para a residência das pessoas (Souto Maior, 2003), fazendo com que todo momento fosse propício para trabalhar e se manter produtivo, conforme demonstrado nos casos de Carla e Bárbara.

“Trabalhava. Como eu não tinha que sair e me deslocar, era muito comum eu ficar na frente do computador. Já que estou aqui, vou adiantando as coisas” (Carla, 43 anos).

“[...] era exatamente isso. Assim, não tinha o horário definido pra nada. Então, como por exemplo, eu ia na academia, no horário de almoço, eu estava na academia, sei lá, fazendo uma esteira, só que eu recebia algum tipo de ligação, então tudo virou horário de trabalho, né? Então meu trabalho virou 100% do tempo” (Bárbara, 33 anos).

As atividades de lazer, quando foram realizadas, estavam ligadas na maioria dos casos aos serviços de streaming e/ou atividades condicionadas à utilização de internet e tecnologias. Dessa forma, para aqueles que realizaram tais atividades, o lazer esteve condicionado ao consumo de mercadorias, uma vez que a efetivação de atividades de lazer em período pandêmico esteve restrita ao ambiente doméstico de cada trabalhador. Conforme demonstrado por Clemente & Stoppa (2020), o isolamento social em período pandêmico e a consequente reclusão dos trabalhadores em suas residências impactaram diretamente a dinâmica de realização das atividades de lazer. Observou-se, portanto, importantes transformações no campo do lazer e do turismo com roteiros e imersões turísticas virtuais, aulas de todos os tipos, apresentações culturais, shows e “lives” transmitidas por plataformas de streaming. Marcelino (2006) leciona que apenas uma parcela privilegiada, e reduzida, da população tem a possibilidade de realizar atividades de lazer dentro de casa e, embora o grupo estudado na presente pesquisa esteja dentro dessa parcela privilegiada, haja vista a posição social que ocupam dentro das empresas e o grau de escolaridade, ainda assim as atividades de lazer estiveram comprometidas devido às circunstâncias pandêmicas, conforme demonstram os casos de Leandro, Gustavo e Diana.

“Então o lazer da gente na época [...] Era assistir televisão, era assistir Netflix, era assistir a Amazon Prime, era ir caminhar” (Leandro, 55 anos).

“ Ver série, jogar no computador, jogar no iPad” (Daniela, 60 anos).

“ Num primeiro momento não. Depois só assisti séries. Nada, nada fora de casa” (Gustavo, 35 anos).

“ Assisti filme, vi série. Eu aprendi a adestrar meus cachorros. Então eu comecei a ver muito vídeo no YouTube [...]” (Diana, 28 anos).

Um fato curioso apareceu quando foi feito o questionamento se as atividades de lazer estavam ligadas ao consumo de mercadorias e/ou serviços. Em determinados casos como o de Diana e Renata, a primeira resposta à pergunta foi negativa, mas, no decorrer da resposta, os entrevistados se deram conta que muitas das atividades descritas estavam sim ligadas ao consumo de mercadorias, como por exemplo, os serviços de streaming.

“ Então, não necessariamente, só comida e petisco para eles e para mim, só se for consumo de streaming” (Diana, 28 anos).

“ Não. Não, porque era para malhar aqui embaixo, malhava sozinha, fazendo live. Apesar que eu consumia o serviço de personal, se a gente pode considerar isso. Então consumi” (Renata, 44 anos).

Em relação às demandas inerentes à efetivação do teletrabalho em domicílio em período pandêmico, a maioria dos entrevistados afirmou sentir algum tipo de pressão, seja subjetivamente ou por parte do empregador. Ao tratarem da questão da saúde mental dos trabalhadores na pandemia, Kozyreff e Bega (2020) lecionam que novas formas de trabalho podem gerar riscos devido a longas horas de trabalho, cargas mais pesadas, intensificação, necessidade de multiespecialização (polivalência), entre outros. Tenório (2021) menciona que a pressão para manter o desempenho profissional no período de pandemia com todas as adversidades que o momento trouxe a reboque pode gerar o aumento de estresse, síndrome de *Burnout*, depressão e crises de ansiedade, conforme verificado na entrevista de Bárbara.

“ Sim, existe uma pressão onde você está sempre online, né? Se você está sempre disponível ali, a sua bolinha está sempre disponível”. (Bárbara, 33 anos).

4.4 Subjetividade e percepção qualitativa do teletrabalho em período pandêmico

Embora as entrevistas tenham demonstrado diferentes percepções quanto ao regime de teletrabalho em domicílio em período pandêmico, evidenciou-se que essa modalidade laboral apresenta vantagens e desvantagens, sendo estas determinadas pela especificidade da vida de cada trabalhador como agregado doméstico, gênero, raça, local onde reside, acesso à internet e demais infraestruturas necessárias para realização do teletrabalho, entre outros.

Em um contexto geral a partir da experiência vivida em período pandêmico a partir da efetivação do teletrabalho em domicílio, todos os entrevistados apontaram a existência de benefícios no teletrabalho em domicílio. A questão da flexibilização dos horários, da economia de tempo a partir da não necessidade de deslocamento e a capacidade de fazer tarefas distintas ao mesmo tempo aparece como uma das principais vantagens do teletrabalho em domicílio, conforme demonstrado no caso de Bárbara e Carla.

“Sim, muito, porque eu acho que você consegue hoje gerenciar melhor o seu tempo, flexibilizar melhor o seu tempo quando você trabalha de casa” (Bárbara, 33 anos).

“Hoje, por exemplo, você ter a possibilidade de trabalhar home office, você tem qualidade de vida nos seus extremos, já que você não precisa se deslocar até o seu local de trabalho” (Carla, 43 anos).

Em outro momento, a maioria dos trabalhadores identificou algum tipo de desvantagem no teletrabalho em domicílio, evidenciando a existência de uma dualidade qualitativa que estrutura o teletrabalho em domicílio, conforme apontado por (Largier, 2001; Rocha & Amador, 2017). Diana, Emanuel e Vanuza chamam atenção para a questão da socialização e interação com os companheiros de trabalho.

“Acho, a socialização. A única coisa que eu sinto falta é dessa, dessa integração com as pessoas, sabe?” (Diana, 28 anos).

“Sem dúvida, se ele for 100% remoto, é mais difícil você conseguir estipular uma cultura organizacional, manter relações interpessoais” (Emanuel, 38 anos).

“A desvantagem às vezes é a interação social” (Vanuza, 39 anos).

Em relação ao modelo de trabalho preferido, grande parte dos entrevistados disse ter preferência pelo modelo híbrido, que consiste na realização do trabalho em dias alternados na sede da empresa e na residência do trabalhador, como pode ser verificado nos casos de Emanuel, Ricardo e Daniela.

“Eu escolheria um modelo híbrido de trabalho com 2 a 3 dias de escritório, o restante de casa. Se possível mais próximo da minha casa” (Emanuel, 38 anos).

“[...] o modelo que eu acho hoje, pós pandemia ideal de trabalho, é o modelo híbrido, onde você pode ter alguns dias de trabalho remoto e alguns dias de trabalho presencial” (Ricardo, 47 anos).

“Do jeito que está hoje, que é híbrido. Hoje eu trabalho três dias de casa e dois presenciais. Para mim, isso é o modelo perfeito” (Daniela, 60 anos).

No que diz respeito à produtividade, mais da metade dos entrevistados informaram ser mais produtivos trabalhando por teletrabalho em domicílio. Em certos casos, a percepção era de que a produtividade era maior no trabalho presencial, conforme pode-se ver no caso de Daniel.

“Eu me surpreendi muito. Antes eu achei que eu não teria disciplina e eu me descobri uma pessoa extremamente disciplinada e extremamente produtiva” (Diana, 28 anos).

“Olha, eu acabo produzindo mais no domicílio. Mas é por conta de você estar isolado, de você poder estar mais recluso. Eu especificamente, fico sozinho” (Leandro, 55 anos).

“Eu sou muito mais produtivo presencialmente porque eu trabalho com computador e a minha tela é grande. Então eu tenho uma produtividade muito maior presencialmente” (Daniel, 52 anos).

Entre as vantagens do teletrabalho, a questão do deslocamento e do tempo poupado no trajeto casa/trabalho apareceu nas entrevistas como um dos pontos principais, além de outros como cuidados com a saúde, tempo para realizar demais tarefas do cotidiano e mais tempo para estar com a família. Insta salientar que a problemática referente ao tempo poupado no deslocamento ao trabalho foi um dos principais fatores apontados por Nilles (1997) em sua defesa para a implantação do teletrabalho nas empresas.

“O benefício de ter trabalho no domicílio é evitar que você tenha que fazer deslocamentos muitas vezes desnecessários, inclusive pegar ônibus lotado, metrô lotado. Esse tempo de deslocamento seu para ir até o trabalho, né?” (Leandro, 55 anos).

“Existe benefícios. Acho que principalmente por conta de deslocamento nos grandes centros que você acaba perdendo algum tempo destinado ao lazer ou ao próprio trabalho em deslocamento. E para quem tem família morando junto, é o benefício é você poder passar mais tempo com as pessoas que você não conseguiria no presencial para fazer refeições ou simplesmente para estar ali” (Gustavo, 35 anos).

“O primeiro é o tempo de deslocamento, tempo e custo” (Ricardo, 47 anos).

Ao analisarmos as desvantagens mencionadas, a questão relacional aparece como destaque, uma vez que o estreitamento de laços e efetivação objetiva da sociabilidade no trabalho fica prejudicada, uma vez que o contato físico mais aproximado deu lugar ao contato mais distanciado das salas de reuniões por plataformas ligadas à internet.

“Sinceramente assim, eu acho que um modelo híbrido para mim funciona super bem, porque eu acho que também não diferenciar a sua casa do seu trabalho, não ter um momento de desconexão etc., influencia muito você não ter contato com outras pessoas” (Bárbara, 33 anos).

“Acho, a socialização. A única coisa que eu sinto falta é dessa integração com as pessoas, sabe? Hoje acaba que esses relacionamentos são mais frios.” (Diana, 28 anos).

Apesar de todas as dificuldades apontadas na implantação, adequação e efetivação do teletrabalho em domicílio, a experiência vivida pelos trabalhadores fez revelar uma preferência pelo modelo híbrido de trabalho. Embora o teletrabalho em domicílio já fosse realidade em muitas áreas do mundo do trabalho, a eclosão da pandemia fez com que sua adesão fosse acelerada, obrigando empresas e trabalhadores a experimentarem de forma pioneira a experiência do trabalho remoto. Todavia, evidenciou-se que, apesar de que os custos de produção tenham sido transferidos aos trabalhadores, e uma série de desvantagens tenha emergido no dia a dia da efetivação laboral de cada um, ainda sim, trabalhar em casa com alguns dias no escritório apareceu nesta pesquisa como alternativa preferencial dos gestores de empresas entrevistados.



INSTITUTO SUPERIOR
DE CIÊNCIAS SOCIAIS
E POLÍTICAS
UNIVERSIDADE DE LISBOA

U LISBOA

UNIVERSIDADE
DE LISBOA

Dessa forma, ao mesmo tempo em que o capital transfere os custos de produção aos trabalhadores, separa-os e isola-os em suas residências, e obriga-os a conciliar os afazeres do lar e tarefas profissionais, imputa de forma silenciosa¹⁶ uma ideia de efetivação laboral mais confortável, em um cenário em que é possível ir ao mercado entre uma reunião e outra, ou levar os filhos ao médico após terem terminado um relatório urgente. A não necessidade de sair de casa para trabalhar aparece como vantagem, uma vez que não obriga o trabalhador a encarar as longas horas de congestionamento nos grandes centros, mas encobre a instauração não perceptível de um modelo laboral alicerçado pelas premissas panópticas do disciplinamento e controle do corpo, do tempo e do espaço, condicionando os trabalhadores a estarem sempre alertas e disponíveis conectados aos dispositivos telemáticos utilizados no trabalho remoto (Barbosa e Souza, 2017).

¹⁶ “Eles não sabem disso, mas o fazem” (Marx, 2017, p. 149). Ver mais no capítulo 4 de *O capital, O caráter fetichista da mercadoria e seu segredo*.

CONCLUSÃO

A presente dissertação teve como objetivo geral analisar a forma como os diferentes tempos sociais foram geridos por gestores de empresas em teletrabalho no domicílio, residentes na cidade do Rio de Janeiro, no Brasil.

A efetivação das entrevistas e análise dos dados recolhidos evidenciou uma demarcação tempo-espacial mais assertiva no período anterior à pandemia, quando o trabalho era executado no ambiente da empresa, i.e., a determinação dos horários e do local onde era realizado o trabalho aparecia de forma mais cristalina no referido período. A premissa nuclear que estrutura o trabalho realizado presencialmente na sede da empresa estrutura-se pela necessidade do deslocamento, fazendo com que os trabalhadores sejam diariamente impactados pelos congestionamentos, perigos referentes à segurança e demais questões que envolvem atividades fora de suas residências. Sendo assim, a pesquisa evidenciou que, para os entrevistados, uma das maiores vantagens do teletrabalho em domicílio é justamente não precisar sair de casa, sendo possível realizar mais tarefas, tanto da vida particular como profissional, no mesmo período.

Embora o fato de estar em casa para realização de demais tarefas da vida tenha aparecido como vantagem, foi identificado que os diferentes tempos sociais que estruturam a vidas desses gestores de empresas se imbricaram, fazendo com que fosse produzida uma interseção tempo-espacial, fato que prejudicou em muitos casos o cotidiano dos entrevistados. Entretanto, deve-se levar em conta que a possibilidade de trabalhar de casa apareceu como ponto positivo para a maior parte dos entrevistados. Sendo assim, a partir da eclosão da pandemia de COVID-19 e adoção abrupta do teletrabalho em domicílio por parte dos gestores de empresas entrevistados, a diferenciação dos diferentes tempos sociais e do local de trabalho se tornou uma tarefa mais difícil de ser realizada, uma vez que todo o processo laboral se estruturou na residência desses trabalhadores, causando uma interseção tempo-espacial na dinâmica privada e profissional. Essa nova configuração apresentou vantagens e desvantagens num cenário de contradições que permeiam o âmbito profissional e particular dos entrevistados.

Ao que se refere à utilização de Tecnologias da Informação e Comunicação por parte dos entrevistados no referido período, foi possível identificar que a maioria deles possuía os equipamentos necessários, já estando familiarizados com a utilização dos equipamentos telemáticos e da internet. A especificidade da atuação laboral dos entrevistados, i.e., gestores de empresas, o elevado grau de escolaridade e o fácil acesso às TIC possibilitou que o modelo híbrido aparecesse como preferido.

A facilidade de comunicação proporcionada pelos dispositivos móveis, telefones móveis, computadores e demais tecnologias engrenou um cenário de comunicação constante entre empregador e empregado, causando impactos na dinâmica da vida dos trabalhadores que, em muitos casos, sentiam uma necessidade subjetiva de estarem sempre conectados, tendo que mostrar que estavam produzindo a todo o momento, e o que deveria servir de ferramenta para facilitar o trabalho acabou por aumentar a produtividade, acelerar o ritmo da produção e introduzir no trabalhador uma autovigilância produtiva

A constituição de um cenário produtivo estruturado a partir da utilização das TIC e do uso da internet alicerçou um modelo de trabalho propício ao aumento de produtividade, sendo revelado nas entrevistas não só a percepção desse aumento, mas também como a extensão do tempo de trabalho impactou na efetivação dos demais tempos sociais. O lazer e o tempo destinado a outras atividades fora do âmbito do trabalho apareceram prejudicados, isso quando não suprimidos em sua totalidade. A problemática sobre a divisão espacial aparece na presente pesquisa como ponto de conflito para os entrevistados, tendo em vista que quando executaram o teletrabalho em domicílio na pandemia, as atividades de trabalho, lazer e descanso não possuíam demarcação objetiva, sendo executadas de forma improvisada na maioria dos casos. Trabalhava-se na mesa de jantar, jantava-se na cama, dormia-se no escritório, divertia-se na cozinha.

O tempo de trabalho demonstrou ser o norteador de todos os outros tempos, mas para além disso, fez com fosse difícil desassociar as atividades recreativas, de lazer, de descanso e ócio da lógica mercantil. A análise das entrevistas permitiu constatar que muitos entrevistados não tinham certeza se certa atividade era ou não considerada lazer, ou se determinada atividade poderia ser considerada ou não uma atividade de trabalho.

A questão de gênero e suas especificidades puderam ser identificadas nas entrevistas, evidenciando que a dupla jornada de trabalho feminino se intensificou quando as mães foram obrigadas, pela pandemia, a estar a todo o momento com os filhos, tendo que se dividir entre as tarefas domésticas, profissionais e o cuidado com as crianças. Embora, em determinados casos, os pais estivessem junto com as mães nas residências, não foi possível identificar uma carga maior de trabalho por parte deles, ficando evidenciada apenas essa questão no âmbito dos cuidados das mães.

Embora a legislação vigente no Brasil apresente obrigações por parte do empregador, verificou-se que a efetivação dessas determinações regidas pela lei não foi cumprida no caso dos entrevistados, uma vez que estes utilizaram os seus próprios equipamentos, além de, em muitos casos, não terem recebido treinamento de como realizar o teletrabalho em domicílio.

Tendo em vista a familiaridade do grupo pesquisado com as TIC, não houve qualquer tipo de limitação no que diz respeito ao acesso e efetivação das entrevistas. Entretanto, devido à especificidade dos cargos e complexidade na gestão de suas equipes, a disponibilidade desses gestores de empresas apareceu como limitação a ser destacada, fato que atrasou a finalização deste processo. Outra dificuldade encontrada foi o funcionamento dos equipamentos necessários para a realização das entrevistas (microfone, computador etc.), seja por parte de oscilação de sinal de internet ou por algum problema de acesso à plataforma Zoom.

Para futuras pesquisas, sugere-se o aprofundamento da análise das relações de gênero no âmbito do teletrabalho em domicílio, tendo em vista que a dupla jornada de trabalho feminino não mais se realiza só no âmbito casa-empresa, mas também na residência das trabalhadoras. Analisar o impacto dessa modalidade laboral na gestão dos tempos dessas trabalhadoras, evidenciando as subjetividades inerentes ao processo de trabalho, o cuidado dos filhos e demais atividades de suas vidas aparece no cenário atual como uma questão substancial para entendermos como o capital utiliza o trabalho feminino não remunerado para sua reprodução.

Por fim, ficou evidenciado que a gestão dos tempos sociais por gestores de empresas se deu de forma conturbada no período da pandemia, seja pela preocupação com a crise



INSTITUTO SUPERIOR
DE CIÊNCIAS SOCIAIS
E POLÍTICAS
UNIVERSIDADE DE LISBOA

U LISBOA

UNIVERSIDADE
DE LISBOA

sanitária, seja pelas complexidades de organizar em suas residências todos os tempos sociais que estruturam suas vidas. Embora tenham sido apresentadas vantagens e desvantagens na adoção do teletrabalho em domicílio, a transferência de responsabilidade, dos custos da produção e demais gastos que antes eram de responsabilidade do empregador, se deu de forma natural e não perceptível por parte dos trabalhadores. O escritório se transferiu para a residência, os custos ao trabalhador, mas o lucro permaneceu com o empregador. Evidencia-se, portanto, uma reconfiguração produtiva que utiliza a residência do trabalhador como sede isolada da empresa, e os equipamentos que pertencem ao trabalhador como meios de produção alugados sem custos pelas empresas (Cattani & Holzmann, 2006; Camila, 2018).



INSTITUTO SUPERIOR
DE CIÊNCIAS SOCIAIS
E POLÍTICAS
UNIVERSIDADE DE LISBOA

U LISBOA

UNIVERSIDADE
DE LISBOA

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABREU, A.R.P. (1986). *O avesso da moda: Trabalho a domicílio na indústria de confecção*. São Paulo: Editora Hucitec.

ABREU, A.R.P.; SORJ, B. (1993). *O trabalho invisível: estudos sobre trabalhadores a domicílio no Brasil*. Rio de Janeiro: Rio Fundo Editora Ltda.

ADERALDO, C. V. L., AQUINO, C. A. B. D., & Severiano, M. D. F. V. (2020). Aceleração, tempo social e cultura do consumo: notas sobre as (im) possibilidades no campo das experiências humanas. *Cadernos EBAPE. BR*, 18, 365-376.

ADORNO, T. W. (2002). *Indústria cultural e sociedade* / Theodor W. Adorno; seleção de textos Jorge Mattos Brito de Almeida traduzido por Juba Elisabeth Levy... [et al.]. São Paulo: Paz e Terra.

AFONSO, P. (2021). Teletrabalho: Quais São as Consequências para a Saúde Mental?. *Acta Médica Portuguesa*, 34(3), 241-241.

AGOSTINHO, S. (2013). *Confissões*. Tradução de J. Oliveira e A. Ambrósio de Pina. Petrópolis: Vozes.

ALVES, D.A. (2014). *Tempo e trabalho: gestão, produção e experiência do tempo no trabalho*. Porto Alegre: Escritos.

ALVES, G. (2000). *O Novo (e Precário) Mundo do Trabalho: Reestruturação Produtiva e Crise do Sindicalismo*. São Paulo: Boitempo.

_____. (2011). *Trabalho e subjetividade: o espírito do toyotismo da era do capitalismo manipulatório*. São Paulo: Boitempo.

ANTUNES, R. (2022). *Capitalismo pandêmico*. (1 ed.). São Paulo: Editora Boitempo. Edição do Kindle.

ARAÚJO, T. M. de., & LUA, I. (2021). O trabalho mudou-se para casa: trabalho remoto no contexto da pandemia de COVID-19. *Revista Brasileira De Saúde Ocupacional*, 46, e27. <https://doi.org/10.1590/2317-6369000030720>

ARISTÓTELES (2020). *A Política*. Lafonte. Edição do Kindle.



INSTITUTO SUPERIOR
DE CIÊNCIAS SOCIAIS
E POLÍTICAS
UNIVERSIDADE DE LISBOA

U LISBOA

UNIVERSIDADE
DE LISBOA

BACAL, S. (1988). *Lazer: teoria e pesquisa*. São Paulo: Loyola.

BAHKIR, Faiqa Ahamed; GRANDEE Srinivasan Subramanian. (2023). *Impact of the COVID-19 lockdown on digital device-related ocular health*. In: *Indian J Ophthalmol*. 2020/Nov; 68. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33120622/>. Acesso em: 21 maio de 2023.

BALDIN, N.; Munhoz, E. M. B. (2011). Educação ambiental comunitária: uma experiência com a técnica de pesquisa snowball (bola de neve). *REMEA-Revista Eletrônica do Mestrado em Educação Ambiental*, 27.

BARBOSA, F.B.S. (2010). A regulamentação jurídica do teletrabalho. Minas Gerais. 2010. Disponível em < <https://seer.ufu.br/index.php/horizontecientifico/article/view/4317>> Acesso em: 21 de julho de 2023.

BARBORA, M. SOUZA, M. (2017). Teletrabalho – dominação ou servidão voluntária? Uma análise sob a ótica da teoria de Michel Foucault e de Étienne de La Boétie. *Revista da Faculdade de Direito do Sul de Minas, Pouso Alegre*, v. 33, n. 2: 318-339, jun./dez. 2017. Acesso em 23 de agosto de 2023.

BRAVERMAN, H. (1980). *Trabalho e capital monopolista: a degradação do trabalho no século XX*. (2 ed.). Rio de Janeiro: Zahar Editores.

BAUDRILLARD, J. (2022). *A sociedade do consumo*. Coimbra: Edições 70.

BESSIN, M. (1999). *Le temps, une question de pouvoir*. Paris: Mouvements, ed. N 2. Janv.-févr.

BRIDI, Maria Aparecida. Teletrabalho em tempos de pandemia e condições objetivas que desafiam a classe trabalhadora (2020). In: OLIVEIRA, Dalila Andrade; POCHMANN, Marcio (Orgs.) *A devastação do trabalho: a classe do labor na crise da pandemia*. Brasília: Gráfica e Editora Positiva; Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (CNTE) e Grupo de Estudos sobre Política Educacional e Trabalho Docente, 2020.

BRYMAN, A. (2012). *Social research methods*. (4 ed.). Oxford university press.

BOURDIEU, P.; PASSERON, J-C. (2014). *A Reprodução: elementos para uma Teoria do Sistema de Ensino*. (7 ed.). Petrópolis: Vozes.



INSTITUTO SUPERIOR
DE CIÊNCIAS SOCIAIS
E POLÍTICAS
UNIVERSIDADE DE LISBOA

U LISBOA

UNIVERSIDADE
DE LISBOA

BOURDIEU, P. e SAINT-MARTIN, M. (1976). *Goftts de classe et styles de vie*. (Excerto do artigo "Anatomie du goftt".) Actes de Ia Recherche en Sciences Sociales, n° 5 , out. 1976, p. 18-43. Tradução Paula Montero.

BUOMPRISCO, Giuseppe; RICCI, Serafino; PERRI, Roberto; DE SIO, Simone. (2023). Health and telework: new challenges after COVID-19 pandemic. In: *European Journal of Environmente and Public Health*, v. 5, 2021. Disponível em: <https://www.ejeph.com/article/health-and-telework-new-challenges-after-covid-19-pandemic9705>. Acesso em: 16 de julho. 2023.

CAMARGO, L.O. (1986). *O que é lazer*. São Paulo: Brasiliense.

CAMELO, Silva Helena Henriques.; ANGERAMI, Emília Luigia Saporiti. (2008). Riscos psicossociais no trabalho que podem levar ao estresse: uma análise da literatura. In: *Ciência, Cuidado e Saúde*, v. 7, n. 2, p. 234-240, 11 set. 2008. Disponível em: <http://periodicos.uem.br/ojs/index.php/CiencCuidSaude/article/view/5010>. Acesso em: 5 de agosto abril de 2023.

CAMILA, T. (2018). *A precarização no teletrabalho: escravidão, tecnológica e impactos na saúde física e mental do trabalhador*. Edição do Kindle.

CASTELLS, M. (2007). *A sociedade em rede - A Era da Informação: Economia, Sociedade e Cultura*. (6 ed.). São Paulo: Paz e Terra.

CATTANI, A. D.; HOLZMANN, L. (Orgs.). (2006). *Dicionário de trabalho e tecnologia*. Porto Alegre: Zouk.

CHESNEAUX, J. (1996). *Habiter lê temps: présent, passe, futur: esquisse d'un dialogue politique*. Paris. Bayard.

CHILDE, G. (1960). *O que aconteceu na história; tradução Waltensir Dutra*. Rio de Janeiro: Zahar Editores.

CHIZZOTTI, A. (2018). *Pesquisa em Ciências Humanas e Sociais*. São Paulo: Cortez. Edição do Kindle.

CRARY, J. (2015). *24/7: Capitalismo tardio e os fins do sono; tradução Joaquim Toledo Jr*. São Paulo: Cosac Naify.

CUNHA, N. (1987). *A felicidade imaginada: a negação do trabalho e do lazer*. São Paulo: Brasiliense.



INSTITUTO SUPERIOR
DE CIÊNCIAS SOCIAIS
E POLÍTICAS
UNIVERSIDADE DE LISBOA

U LISBOA

UNIVERSIDADE
DE LISBOA

DAL ROSSO, S. (1996). *A jornada de trabalho na sociedade: o castigo de Prometeu*. São Paulo: LTR.

_____. (2011). Trabalho a domicílio. In: CATTANI, A. D.; HOLZMANN, L. (Orgs.). *Dicionário de trabalho e tecnologia*. Porto Alegre: Zouk.

_____. (2017). *O Ardil da Flexibilidade: os trabalhadores e a teoria do valor*. São Paulo: Boitempo Editorial. Edição do Kindle.

DEGRYSE, C. (2019). *Disrupción tecnológica, ¿abandono social?. El trimestre económico*, 86(344), 1115-1147. DOI: <https://doi.org/10.20430/ete.v86i344.995>.

_____. (2020). *Du flexible au liquide: le travail dans l'économie de plateforme. Relations Industrielles/Industrial Relations*, 75(4). DOI: 10.7202/1074559ar.

DUMAZEDIER, J. (1980). *Valores e conteúdos culturais do lazer*. São Paulo: SESC.

_____. (2008). *Sociologia empírica do lazer*. Debates, volume 164. 3a edição, São Paulo, Perspectiva.

DUXBURY, L.; Higgins, C.; Smart, R. et al. (2014) Mobile technology and boundary permeability. *British Journal of Management* 25(3): 570–588.

ELIAS, N. (1998). *Sobre o tempo*. Zahar. Edição do Kindle.

ENGELS, F. (2010). *A situação da classe trabalhadora na Inglaterra*. São Paulo: Boitempo Editorial.

FOUCAULT, M. (2014). *Vigiar e Punir: nascimento da prisão*; tradução de Raquel Ramallete. (42 ed.). Petrópolis: Vozes.

FREITAS, H. M. R.; CUNHA, M. V. M., JR., & MOSCAROLA, J. (1997). *Aplicação de sistemas de software para auxílio na análise de conteúdo*. *Revista de Administração da USP*, 32(3), 97-109.

GAELZER, L. (1986). *O compromisso social da educação para o tempo livre*, in *Reflexão. Lazer e trabalho*. n35. Campinas: PUC-Campinas.



INSTITUTO SUPERIOR
DE CIÊNCIAS SOCIAIS
E POLÍTICAS
UNIVERSIDADE DE LISBOA

U LISBOA

UNIVERSIDADE
DE LISBOA

GODOY, A. (1995). *Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades*. RAE – Revista de Administração de Empresas. São Paulo. V. 35. n. 3.

HAMILTON, E. (2022). *Mitologia: contos imortais de deuses e heróis*, tradução, Fernanda Abreu. Rio de Janeiro: Sextante.

HARVEY, D. (2008). *Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural*. (17 ed.). São Paulo: Edições Loyola.

HOBSBAWN, E. (1979). *As origens da Revolução Industrial*. São Paulo: Global Editora e Distribuidora LTDA.

_____. (1983). *Da Revolução Industrial Inglesa ao Imperialismo*; tradução de Donaldson Magalhães Garschagem. Rio de Janeiro: Editora Forense-Universitária.

_____. (2013). *A era do capital, 1848-1875*; (20 ed.). Rio de Janeiro: Paz e Terra.

WHA. (1994). *Health Programmes*. Geneva: Disponível em: <https://apps.who.int/iris/handle/10665/62315>. Acesso em: 1 jul. 2022.

IANNI, O. (2001). *Teorias da globalização*. – 9 ed. – Rio de Janeiro: Civilização Brasileira.

KOVÁCS, I. (2004). *Emprego flexível em Portugal*. *Sociologias*, Porto Alegre, ano 6, n.12, jul/dez 2004, p. 32-67.

KOZYREFF, A. M.; BEGA, M. F. (2020). A garantia da saúde mental do trabalhador como eficácia do direito fundamental do trabalho em tempo de pandemia. In. *Revista do TST*: São Paulo, vol.86, n.3, jul/set, 2020.

JAMESON, F. (2002). *Pós-modernismo: a lógica cultural do capitalismo tardio*. São Paulo: Ática.

LARGIER, A. (2001). Le teletravail: Trois projets pour un même objet. *Réseaux*, 2(2), 201-229. <https://doi.org/>.

LÚKÁCS, G. (2018) *Para uma ontologia do ser social volume 14. Tomo II*; [tradução Sergio Lessa]. Maceió. Coletivo Veredas.

MARCELLINO, N. C. (2006). *Estudos do Lazer: uma introdução*. 4. ed., Campinas: Autores Associados.



INSTITUTO SUPERIOR
DE CIÊNCIAS SOCIAIS
E POLÍTICAS
UNIVERSIDADE DE LISBOA

U LISBOA

UNIVERSIDADE
DE LISBOA

MARX, K. (2017). *O capital: crítica da economia política: Livro I: o processo de produção do capital*; tradução, Rubens Enderle. – 2 ed. – São Paulo: Boitempo.

MARX, K.; ENGELS, F. (2007). *A Ideologia Alemã*; tradução, Rubens Enderle, Nélío Schneider, Luciano Cavini Martorano. São Paulo: Boitempo Editorial.

MÉSZÁROS, I. (2011). *A Crise Estrutural do Capital*. [tradução Francisco Raul Cornejo... [et al.]. (2 ed.). São Paulo: Boitempo Editorial.

MULLAN, K.; WAJCAMN, J. (2019). Have Mobile Devices Changed Working Patterns in the 21st Century? A Time-diary Analysis of Work Extension in the UK. *Work, Employment and Society* 2019, Vol. 33(1) 3–20.

NETTO, J. P.; BRAZ, M. (2012). *Economia política: uma introdução crítica*. (8 ed.). São Paulo: Cortez.

OIT. (2020). *Teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19 - Guia prático*: Bureau. Internacional do Trabalho - Genebra, jul 2020. ISBN 978-972-704-443-6 (web pdf).

OLIVEIRA NETO, C. P. (2018). *Trabalho em ambiente virtual: causas, efeitos e conformação* /. São Paulo: Ltr.

PADILHA, V. (2000). *Tempo livre e capitalismo: um par imperfeito*. Campinas: Alínea.

_____. (2006). *Dialética do lazer*. São Paulo: Cortez.

PIMENTA, J. P. (2021). *O livro do tempo: uma história social*. São Paulo: Edições 70.

PINSKY, J. 2021. *As primeiras civilizações*; ed. 25. São Paulo: contexto.

PINTO, G. A. (2013). *A organização do trabalho no século XX: Taylorismo, Fordismo e Toyotismo*. São Paulo: Expressão Popular.

PROETTI, S. (2018). *As pesquisas qualitativa e quantitativa como métodos de investigação científica: Um estudo comparativo e objetivo*. *Revista Lumen-ISSN: 2447-8717*, 2(4).

POLANYI, K. (2000). *A grande transformação: as origens de nossa época*/ Karl Polanyi; tradução de. Fanny Wrabel. - 2. ed.- Ria de Janeiro: Compus.



INSTITUTO SUPERIOR
DE CIÊNCIAS SOCIAIS
E POLÍTICAS
UNIVERSIDADE DE LISBOA

U LISBOA

UNIVERSIDADE
DE LISBOA

QUIVY, R.; CAMPENHOUDT, L. (2005). *Manual de Investigação em Ciências Sociais*. (4 ed.). Lisboa: Gradiva.

ROCHA, C. T. M.; Amador, F. S. (2018). *O teletrabalho: conceituação e questões para análise*. Cadernos EBAPE.BR, 16(1), 152-162. <https://dx.doi.org/10.1590/1679-395154516>.

RODRIGUES, P. L. (2020). *Direito do Trabalho 4.0: as relações de trabalho na quarta revolução tecnológica*. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris. Edição do Kindle.

ROSENFELD, C. L.; Alves, D. A.. (2011). Autonomia e trabalho informacional: o teletrabalho. *Dados*, 54(1), 207-233. <https://doi.org/10.1590/S001152582011000100006>.

SAKUDA, L. O., & VASCONCELOS, F. de C. (2005). Teletrabalho: desafios e perspectivas. *Organizações & Sociedade*, 12(33), 39–49. <https://doi.org/10.1590/S1984-92302005000200002>.

SEVERIANO, M. F. V.; ESTRAMIANA, J. L. A. (2012). “Tempo livre” e “tempo do trabalho”: a dissolução das fronteiras temporais. *Cuadernos de Psicología*, Barcelona, v. 14, p. 67-76.

SOUTO MAIOR, J. L. (2003). Do direito à desconexão do trabalho. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, Campinas, SP, n. 23, p.296-313, jul/dez/2003.

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

TENÓRIO, R. J. M. (2021). A saúde mental e ergonômica no trabalho remoto no pós-pandemia. *Revista Espaço Acadêmico*, 20, 96-105.

THOMPSON, E. P. (1998). *Costumes em comum*. São Paulo: Companhia das Letras.

WHITROW, G.J. (1993). *O tempo na história: concepções de tempo da pré-história aos nossos dias*; tradução Maria Luiza X. de A. Borges. Rio de Janeiro: Jorge Zahar.

WORLD HEALTH ASSOCIATION. Division of Mental Health. *Qualitative Research for Health Programmes*. Geneva: WHA, 1994. Disponível em: [https:// apps.who.int/iris/handle/10665/62315](https://apps.who.int/iris/handle/10665/62315). Acesso em: 1 jul. 2022.

APÊNDICES

Apêndice 1 – Guião de Entrevista

Gostaria de começar por colocar algumas questões de caracterização Sociodemográfica;

Idade:

Sexo:

Local de residência atual:

Grau de escolaridade:

Qual cargo você exercia na época da pandemia?

Houve mudança de cargo na pandemia?

Qual seu cargo atual?

Situação conjugal:

Você tem filhos? Se sim, quantos e qual é a idade deles?

Com quem mora atualmente?

Durante a pandemia houve alteração no número de pessoas que moravam em sua residência?

Se sim, quem eram essas pessoas e qual idade tinham?

Agora, realizarei algumas questões referentes à dinâmica da sua vida antes da pandemia:

i. Gestão dos diferentes tempos sociais no período anterior à pandemia;

1. De que forma você se deslocava ao seu local de trabalho antes da pandemia?
2. Quanto tempo durava o trajeto da sua residência até o seu trabalho?
3. E quanto tempo durava o trajeto até a sua residência após o trabalho?
4. Você trabalhava durante o trajeto de ida e volta do trabalho? Se sim, como?
5. Descreva-me, por favor, o seu horário de trabalho antes da pandemia.
6. Descreva-me, por favor, os seus horários para fazer as refeições antes da pandemia.
7. Antes da pandemia, o local de trabalho era bem definido para você? Fale-me um pouco sobre isso.
8. Antes da pandemia, o horário de trabalho e os horários em que você não trabalhava eram bem definidos para você?
9. Antes da pandemia, o que você fazia nos horários em que não estava trabalhando?
10. Qual era a sua carga horária diária de trabalho antes da pandemia?
11. Antes da pandemia, você trabalhava além do horário de trabalho estabelecido? Fale-me um pouco sobre isso, por favor.
12. Se sim, isso afetava os outros horários e atividades da sua rotina? Fale-me um pouco sobre isso.

13. No caso de trabalhar fora do local de trabalho (empresa), você utilizava ferramentas telemáticas e/ou dispositivos móveis para trabalhar? Gostaria que você me falasse um pouco sobre isso.

Em seguida, farei algumas perguntas sobre as suas primeiras impressões a partir da adoção do teletrabalho em domicílio na pandemia.

ii. Transformações iniciais provenientes da adoção do teletrabalho em domicílio em período pandêmico;

14. Quais foram suas primeiras impressões do teletrabalho na pandemia?
15. A partir do isolamento social e início do teletrabalho em domicílio, você realizou alguma mudança em sua rotina de trabalho e em outras áreas de sua vida? Pode falar-me um pouco sobre essa/s mudança/s?
16. E houve alguma mudança na configuração das pessoas que moravam na sua casa?
17. Se sim, que alterações na sua rotina ocorreram diante dessas mudanças?
18. Você já havia realizado o teletrabalho em domicílio? Se sim, em que período? Por favor, me fale um pouco sobre isso.
19. Você possuía os equipamentos necessários para trabalhar remotamente? Fale um pouco sobre isso.
20. Como você organizou o seu local de trabalho em sua residência?
21. Gostaria que você me descrevesse se houve alguma orientação do empregador sobre como deveria ser realizado o teletrabalho em domicílio? Fale-me um pouco sobre isso.
22. Houve definição, pelo empregador, de horário para início e término da jornada de trabalho no período da pandemia? Fale-me como se deu esse processo.
23. O empregador implantou algum tipo de *software* e/ou sistema para controlar os horários de trabalho? Como isso aconteceu?
24. Se sim, como foi para você trabalhar com esse tipo de *software* e/ou sistema?
25. O empregador implantou algum tipo de *software* e/ou sistema para medir a produtividade do trabalho?
26. Se sim, e como foi para você trabalhar com esse novo *software* e/ou sistema?
27. Você recebeu algum tipo de treinamento para exercer o teletrabalho em domicílio?
28. Se sim, descreva como isso aconteceu.
29. Você notou algum tipo de alteração de humor em você? Fale-me um pouco sobre isso.
30. Você notou alguma alteração de humor em alguém que estava morando com você no período da pandemia? Fale-me um pouco sobre isso.
31. Você recebeu algum tipo de atendimento psicossocial por parte do empregador, durante a pandemia?
32. Se sim, como se sentiu em relação a esse atendimento?

33. Caso contrário, o que acha sobre a possibilidade dos/as trabalhadores terem esse tipo de apoio psicossocial em contexto de trabalho?

Agora farei perguntas relacionadas à sua rotina e gestão do seu tempo durante a pandemia.

iii. Gestão dos diferentes tempos sociais durante o teletrabalho em domicílio na pandemia;

34. Como você organizava a sua semana de trabalho durante a pandemia?
35. Como você organizou o tempo destinado ao seu lazer no período da pandemia? Fale-me um pouco sobre isso.
36. Como se deu a organização do seu tempo de descanso e para realização de outras tarefas de sua vida que não correspondem ao trabalho e ao lazer?
37. Você tinha diferentes locais definidos para trabalhar, descansar, se divertir e se alimentar? Fale-me um pouco sobre isso.
38. Você se desconectava do trabalho quando a jornada laboral se encerrava? Fale-me um pouco sobre isso.
39. Você trabalhava durante os horários destinados às suas refeições? Fale-me um pouco sobre isso.
40. Você trabalhava durante os horários destinados ao seu lazer? Fale-me um pouco sobre isso.
41. Você trabalhava durante os horários destinados ao seu descanso? Fale-me um pouco sobre isso.
42. Você fazia refeições no local que você usava como seu local de trabalho na pandemia? Fale-me um pouco sobre isso.
43. Você fez refeições durante o seu tempo destinado ao trabalho? Fale-me um pouco sobre isso.
44. Durante o período de confinamento social, você conseguiu ter um tempo dedicado ao lazer? Se sim, quais atividades de lazer você realizou?
45. Caso tenha realizado atividades de lazer, elas estavam ligadas indireta ou diretamente ao consumo de mercadorias e/ou serviços? Fale-me um pouco sobre isso.
46. Você sentia alguma pressão para estar conectado aos dispositivos de comunicação usados no trabalho? Fale-me um pouco sobre isso.
47. A convivência com as pessoas do seu agregado doméstico durante a pandemia teve algum impacto na sua gestão dos diferentes tempos sociais de sua vida (tempo de trabalho, tempo de descanso, de lazer)? Fale-me um pouco sobre isso.

Realizarei agora perguntas sobre a sua percepção na realização do teletrabalho na pandemia.

iv. Percepção qualitativa do teletrabalho em domicílio;



INSTITUTO SUPERIOR
DE CIÊNCIAS SOCIAIS
E POLÍTICAS
UNIVERSIDADE DE LISBOA

U LISBOA

UNIVERSIDADE
DE LISBOA

48. Na sua opinião, existe algum benefício no teletrabalho em domicílio? Fale-me um pouco sobre isso.
49. Você acha que existe alguma desvantagem no teletrabalho em domicílio? Fale-me sobre isso.
50. Se pudesse escolher o seu local de trabalho, como preferiria trabalhar?
51. Como você descreve a sua produtividade no teletrabalho em domicílio, com comparação com o trabalho presencial?
52. Como descreve o contato com seus companheiros (as) de trabalho durante a pandemia? Como se sentiu em relação a isso?
- Estamos terminando, deseja acrescentar algo mais?

A entrevista terminou. Gostaria de agradecer a disponibilidade e a boa vontade em responder todas as perguntas.

Apêndice 2 – Folha de Informação

FOLHA DE INFORMAÇÃO

A Gestão dos tempos sociais por gestores de empresas em teletrabalho no domicílio na pandemia de COVID-19: um estudo qualitativo na cidade do Rio de Janeiro

Trata o presente documento de convite de participação ao estudo intitulado “A Gestão dos tempos sociais por gestores de empresas em teletrabalho no domicílio na pandemia de COVID-19: um estudo qualitativo na cidade do Rio de Janeiro”, a ser realizado por Rafael Fróes da Silva Batista, sob orientação da Professora Doutora Fátima Assunção, para conclusão do Mestrado em Sociologia do Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas - Universidade de Lisboa (ISCSP-ULisboa).

Objetiva-se analisar a forma como os tempos de trabalho, de não trabalho e de lazer foram geridos por gestores de empresas em teletrabalho no domicílio, residentes na cidade do Rio de Janeiro, no Brasil, em contexto pandêmico.

Caso aceite participar, serão realizadas perguntas que buscam explorar de maneira geral as suas vivências no período referido, seja no âmbito particular ou profissional. Para tanto, será encaminhado um documento rogando a sua autorização para efetivação da entrevista e gravação dela para que, posteriormente, seja realizada a transcrição integral e análise dos dados obtidos. As entrevistas serão realizadas via plataforma Zoom e tem previsão de duração de 30 a 45 minutos, podendo variar de acordo com as experiências de cada entrevistado.

A fim de garantir o anonimato, o nome dos participantes, das empresas, das localidades onde as empresas estão instaladas e demais informações que possam, de alguma forma, fragilizar a manutenção do anonimato, serão suprimidos da dissertação de mestrado a ser realizada.

Os dados pessoais e demais informações do entrevistado serão armazenados com o único objetivo de realização das entrevistas. A recolha dos dados e manutenção deles com o investigador será mantida apenas no período de duração da investigação e, após a efetivação dela, todos os dados obtidos serão apagados, objetivando a preservação do anonimato e confidencialidade.

A participação do entrevistado é voluntária, portanto, poderá aceitar ou não o convite. De toda sorte, salienta-se que, por ser a participação voluntária, o participante tem total liberdade para desistir de participar em qualquer momento, assim como poderá se recusar a responder alguma das perguntas que estão disponíveis no Guião de Entrevistas, ferramenta que será utilizada para efetivação do estudo.



INSTITUTO SUPERIOR
DE CIÊNCIAS SOCIAIS
E POLÍTICAS
UNIVERSIDADE DE LISBOA

U LISBOA

UNIVERSIDADE
DE LISBOA

Apêndice 3 – Formulário de Consentimento Informado

FORMULÁRIO DE CONSENTIMENTO INFORMADO

Concordo em participar, de forma voluntária, do estudo que tem como pesquisador responsável o aluno de mestrado Rafael Fróes da Silva Batista, do curso de Sociologia do Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas - Universidade de Lisboa (ISCSP - ULisboa), que pode ser contactado pelo e-mail rafaelfroesforum@gmail.com e pelo telefone (21) 994883748. Tenho ciência de que minha participação consistirá em conceder uma entrevista que será gravada e transcrita. Entendo que esse estudo possui finalidade de pesquisa acadêmica, que os dados obtidos não serão divulgados, a não ser com prévia autorização, e que nesse caso será preservado o anonimato dos participantes, assegurando assim minha privacidade. Fui informado e sei que posso abandonar minha participação na pesquisa quando quiser e que não receberei nenhum pagamento por esta participação.

Assinatura do participante

Data: ____/____/____