

Universidade Federal de São Carlos
Centro de Educação e Ciências Humanas
Programa de Pós-Graduação em Sociologia

BRAIAN GARRITO VELOSO

**O TELETRABALHO E A GAIOLA DE SILÍCIO:
autonomia, controle e resistência no contexto da
pandemia de Covid-19**

SÃO CARLOS - SP
2025

BRAIAN GARRITO VELOSO

**O TELETRABALHO E A GAIOLA DE SILÍCIO: autonomia, controle e
resistência no contexto da pandemia de Covid-19**

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Sociologia, da Universidade Federal de São Carlos, como parte dos requisitos para a obtenção do título de Doutor em Sociologia.

Orientador: Prof. Dr. Jacob Carlos Lima.

São Carlos - SP
2025



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS

Centro de Educação e Ciências Humanas
Programa de Pós-Graduação em Sociologia

Folha de Aprovação

Defesa de Tese de Doutorado do candidato Braian Garrito Veloso, realizada em 27/03/2025.

Comissão Julgadora:

Prof. Dr. Jacob Carlos Lima (UFSCar)

Profa. Dra. Aline Suelen Pires (UFSCar)

Prof. Dr. Daniel Ribeiro Silva Mill (UFSCar)

Profa. Dra. Maria Aparecida da Cruz Bridi (UFPR)

Profa. Dra. Bárbara Geraldo de Castro (UNICAMP)

O Relatório de Defesa assinado pelos membros da Comissão Julgadora encontra-se arquivado junto ao Programa de Pós-Graduação em Sociologia.

Aos meus pais que, como classe trabalhadora, se dedicaram intensamente à minha educação com vistas a me propiciar, dentro das condições materiais, acesso ao conhecimento libertador. Por consequência, aos trabalhadores e às trabalhadoras que lutam para sobreviver no capitalismo. Dedico.

AGRADECIMENTOS

Agradeço, em primeiro lugar, à minha família. Mais especificamente ao meu pai, Paulo, e à minha mãe, Ivani, que sempre acreditaram nos meus sonhos e vislumbres de futuro. Meus pais lutaram muito para que eu tivesse vários privilégios. Sem eles certamente eu não chegaria até aqui. Por vezes, eles nem sequer compreendiam os caminhos que eu afirmava ter escolhido ou as promessas que fazia vislumbrando os resultados dos esforços – porque essa orientação para a “utilidade” de nossas escolhas é-nos frequentemente exigida no capitalismo. De todo modo, meus pais sempre confiaram em mim, acima de tudo por estarem mais preocupados com a minha felicidade.

Agradeço ao meu amor, Rafaela, por ter me apoiado e me incentivado. Nossas trocas, intelectuais e afetivas, foram muito importantes para a finalização desta pesquisa. Seu bom humor, aliado ao seu companheirismo e respeito, é como uma panaceia para os meus problemas. Nos dias mais tempestuosos, o seu sorriso muitas vezes se mostrou a luz que eu precisava para continuar. Sua confiança no meu trabalho e nas minhas capacidades foi, sem dúvida, essencial para que eu chegasse até aqui.

Agradeço, também, aos meus amigos e às minhas amigas. As trocas afetivas, intelectuais e sociais que fizemos e fazemos são e foram imprescindíveis para os meus processos de desenvolvimento. Para evitar a injustiça de esquecer algum nome, não irei listá-los/as, mas aqueles/as que fizeram e fazem parte da minha trajetória sabem que, com as trocas estabelecidas, me ajudaram a ser quem eu sou. Carrego um pouco de cada um em minha trajetória.

Agradeço, ainda, a todos os professores e professoras que fizeram parte da minha jornada. Sou muito grato por todo o aprendizado, quer seja nas disciplinas durante o doutorado, quer seja na banca de qualificação e defesa, quer seja em todos os momentos em que tive o privilégio de aprender um pouco com grandes pesquisadores e pesquisadoras.

Estendo o agradecimento à Universidade Federal de São Carlos (UFSCar) e ao Programa de Pós-Graduação em Sociologia (PPGS), que me propiciaram uma formação pública, gratuita e de qualidade. Agradeço também aos profissionais da UFSCar e do PPGS (secretária, técnicos, profissionais da limpeza etc.) que, como

trabalhadores e trabalhadoras, são essenciais para o funcionamento da Universidade e do Programa.

Agradeço, como não poderia deixar de ser, ao meu orientador Prof. Dr. Jacob Carlos Lima. Obrigado por ter acolhido minha ideia de pesquisa e por ter acreditado na minha proposta. Obrigado por todos os ensinamentos e pela paciência. Esta tese é fruto da contribuição de várias pessoas, dentre as quais se destaca, com efeito, o Prof. Jacob por meio de suas ótimas orientações – e pela paciência com as minhas digressões e devaneios.

Por fim, mas não menos importante, agradeço a todas e todos que participaram do questionário e das entrevistas. Por questões de sigilo, os nomes reais foram substituídos por pseudônimos. Seja como for, quero reforçar que, sem a contribuição de vocês, este trabalho jamais seria possível. Os resultados e as discussões aqui presentes são sobre vocês, para vocês e com vocês! Que estejamos juntos na luta por melhores condições de trabalho!

Atualmente, já nos envergonhamos da tranquilidade; a longa reflexão quase nos provoca remorsos. Pensamos com o relógio na mão, enquanto almoçamos, com o olhar sobre as cotações da bolsa de valores no jornal – vivemos como alguém que pudesse, o tempo todo, “perder alguma coisa”. “É melhor fazer alguma coisa do que nada” – esse princípio também é uma corda para enforcar todo bom gosto e toda cultura. [...] Pois a vida na caça ao lucro obriga a pessoa, continuamente, a gastar seu intelecto até o esgotamento, num constante dissimular-se, sobrepujar-se ou antecipar-se; atualmente, a verdadeira virtude é fazer algo em menos tempo do que outra pessoa

Nietzsche, 2016, p. 317-318.

RESUMO

Esta pesquisa tem como objetivo geral analisar as tendências dos novos processos de tecnificação da vida contemporânea, as quais foram desveladas a partir da experiência de transição do trabalho presencial para o teletrabalho no contexto da pandemia de Covid-19. Parte-se da hipótese de que essa experiência de mudança é terreno fértil para observar as principais características que envolvem as relações entre trabalhadores e tecnologias digitais dentro de um enquadramento histórico-social específico que, nesta tese, defendemos a partir do conceito *gaiola de silício*. Os objetivos específicos são: descrever e definir as características do teletrabalho, considerando suas especificidades no contexto da pandemia de Covid-19; identificar as condições objetivas do teletrabalho no contexto da pandemia e para além dela; compreender a relação dos trabalhadores com as tecnologias digitais e as implicações decorrentes disso; investigar as mudanças do trabalho presencial para o teletrabalho a partir das modulações de tempo, espaço e engajamento subjetivo à luz da percepção e experiência de autonomia; e explicar a transição da gaiola de ferro para a gaiola de silício. Em se tratando de metodologia, tem-se uma abordagem qualitativa que contou com amostragem por conveniência. O estudo parte de uma perspectiva fenomenológica na medida em que enfatiza a experiência dos sujeitos e suas percepções. Para isso, além da revisão bibliográfica, foi aplicado um questionário virtual e realizadas entrevistas semiestruturadas. Observou-se que, na pandemia, a relação entre trabalhadores e tecnologias envolveu, em alguns casos, ressignificações importantes nas formas como os sujeitos compreendem os recursos tecnológicos digitais; as experiências dos teletrabalhadores durante a pandemia estão também relacionadas às condições objetivas prévias; as modulações no teletrabalho, quando conjuntem tempo e espaço, tendem a promover situações de sobrecarga; e o uso das tecnologias móveis contribui para a configuração do que chamamos de gaiola de silício enquanto processo de tecnificação da vida contemporânea.

Palavras-chave: tecnologias digitais; teletrabalho; pandemia.

ABSTRACT

This research has, as a general objective, to analyze the trends in new processes of technification of contemporary life revealed from the experience of transition from face-to-face work to teleworking in the context of the Covid-19 pandemic. We start from the hypothesis that this experience of change is fertile ground for observing the main characteristics that involve the relationships between workers and digital technologies within a specific historical-social framework that, in this thesis, we defend based on the original concept called silicon cage. The specific objectives are: to describe and define the characteristics of teleworking, considering its specificities in the context of the Covid-19 pandemic; identify the objective conditions of teleworking in the context of the pandemic and beyond of it; understand the relationship between workers and digital technologies and the resulting implications; investigate changes from face-to-face work to teleworking based on modulations of time, space and subjective engagement in light of the perception and experience of autonomy; and explain the transition from the iron cage to the silicon cage. When it comes to methodology, it is a qualitative approach that included convenience sampling. The study starts from a phenomenological perspective in that it emphasizes the subjects' experience and their perceptions. Regarding methodological procedures, we used: narrative bibliographic review, virtual questionnaire and semi-structured interviews. Based on some of the main results, it was observed that, in the pandemic, the relationship between workers and technologies involved, in some cases, important resignifications in the ways in which subjects understand digital technological resources; the experiences of teleworkers during the pandemic are also related to previous objective conditions; modulations in teleworking, when combining time and space, tend to promote overload situations; and the use of mobile technologies contributes to the configuration of what we call the silicon cage as a process of technification of contemporary life.

Keywords: digital technologies; telework; pandemic.

RESUMEN

Esta investigación tiene como objetivo general analizar las tendencias de los nuevos procesos de tecnificación de la vida contemporánea que se revelan a partir de la experiencia de transición del trabajo presencial al teletrabajo en el contexto de la pandemia Covid-19. Partimos de la hipótesis de que esta experiencia de cambio es un terreno fértil para observar las principales características que involucran las relaciones entre trabajadores y tecnologías digitales dentro de un marco histórico-social específico que, en esta tesis, defendemos a partir del concepto original llamado jaula de silicio. Los objetivos específicos son: describir y definir las características del teletrabajo, considerando sus especificidades en el contexto de la pandemia Covid-19; identificar las condiciones objetivas del teletrabajo en el contexto de la pandemia y más allá de ella; comprender la relación entre los trabajadores y las tecnologías digitales y las implicaciones resultantes; investigar los cambios del trabajo presencial al teletrabajo a partir de modulaciones del tiempo, el espacio y el compromiso subjetivo a la luz de la percepción y experiencia de la autonomía; y explique la transición de la jaula de hierro a la jaula de silicio. En cuanto a la metodología, se trata de un enfoque cualitativo que incluyó un muestreo por conveniencia. El estudio parte de una perspectiva fenomenológica en la que enfatiza la experiencia de los sujetos y sus percepciones. En cuanto a los procedimientos metodológicos, utilizamos: revisión bibliográfica narrativa, cuestionario virtual y entrevistas semiestructuradas. A partir de algunos de los principales resultados, se observó que, en la pandemia, la relación entre trabajadores y tecnologías implicó, en algunos casos, importantes resignificaciones en las formas en que los sujetos entienden los recursos tecnológicos digitales; las experiencias de los teletrabajadores durante la pandemia también se relacionan con condiciones objetivas previas; las modulaciones en el teletrabajo, al combinar tiempo y espacio, suelen favorecer situaciones de sobrecarga; y el uso de tecnologías móviles contribuye a la configuración de lo que llamamos jaula de silicio como un proceso de tecnificación de la vida contemporánea.

Palabras clave: tecnologías digitales; teletrabajo; pandemia.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figuras

Figura 1 – Representação alegórica do aprisionamento gerado pela gaiola de silício51

Figura 2 – As quatro camadas do modelo econômico do quinto Vale do Silício 56

Gráficos

Gráfico 1 – Quantidade de respostas no questionário virtual..... 19

Gráfico 2 – Quantidade de participantes que, antes da pandemia, tiveram experiência com teletrabalho84

Gráfico 3 – Formato do teletrabalho exercido durante a pandemia de Covid-19 .85

Gráfico 4 – Investimentos realizados ou equipamentos comprados pelos teletrabalhadores87

Gráfico 5 – Quantidade de trabalhadores que afirmaram receber algum aporte da empresa ou empregador para investimentos no teletrabalho90

Gráfico 6 – Locais em que o teletrabalho era exercido para além da residência .92

Gráfico 7 – Dispositivos móveis utilizados no teletrabalho.....93

Gráfico 8 – Percepção sobre o ritmo de trabalho após começar a atuar em teletrabalho 111

Gráfico 9 – Dias da semana em que os teletrabalhadores costumam trabalhar 112

Gráfico 10 – Quantidade de horas trabalhadas por dia, de acordo com os teletrabalhadores 112

Gráfico 11 – Quantidade de horas trabalhadas por semana, de acordo com os teletrabalhadores 113

Quadros

Quadro 1 – Resumo do perfil dos participantes das entrevistas22

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	13
1.1. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	16
1.2. PERFIL DOS RESPONDENTES	19
1.3. ENTREVISTAS	21
1.4. ESTRUTURA DO TEXTO	29
2 TRABALHO E SUBJETIVIDADE	31
2.1. SUBJETIVIDADE, MODOS E PROCESSOS DE SUBJETIVAÇÃO	31
2.2. O TRABALHO NA MODERNIDADE: o surgimento do binômio trabalho-subjetividade e a gaiola de aço	33
2.3. O TRABALHO NA CONTEMPORANEIDADE: as mudanças no binômio trabalho-subjetividade e as transformações na gaiola de aço	41
3 A TECNIFICAÇÃO DA VIDA CONTEMPORÂNEA: passagem da gaiola de aço para a gaiola de silício	46
3.1. A TECNOLOGIA ENQUANTO PROMESSA DE EMANCIPAÇÃO: a silicolonização do mundo	51
3.2. DEFINIÇÃO E CARACTERÍSTICAS DO TELETRABALHO	58
3.3. A FLEXIBILIDADE NA RELAÇÃO ENTRE TRABALHADOR E TECNOLOGIA: modulações de tempo, espaço e engajamento subjetivo no teletrabalho	60
4 O COMPROMISSO DO TRABALHADOR PARA COM O TRABALHO E A TECNOLOGIA DIGITAL	69
5 PANDEMIA DE COVID-19 E TELETRABALHO	83
5.1. CONDIÇÕES OBJETIVAS DO TELETRABALHO NO CENÁRIO PANDÊMICO: mapeamento das condições dos participantes da pesquisa	84
5.2. UBIQUIDADE E TECNOLOGIAS MÓVEIS: a gaiola de silício e as formas de comprometimento no teletrabalho	94
5.3. A RELAÇÃO ENTRE TRABALHADOR E TECNOLOGIA: ressignificação das relações de trabalho	101
6 A AUTONOMIA NO TELETRABALHO	111
6.1. AUTONOMIA COMO SINÔNIMO DE SOBRECARGA: carga horária, ritmo e tempo de trabalho na pandemia	111
6.2. A EXPERIÊNCIA DE AUTONOMIA NO TELETRABALHO: liberdade para quem?	120
7 ASSUMINDO O COMPROMISSO: trabalhadores mais conscientes?	137
CONSIDERAÇÕES FINAIS	148
REFERÊNCIAS	152
ANEXO A. QUESTIONÁRIO VIRTUAL	162
ANEXO B. ROTEIRO DE ENTREVISTAS	167

1- INTRODUÇÃO

Diante do cenário pandêmico e das principais implicações para o trabalho, esta pesquisa teve como questão entender os novos processos de tecnificação da vida contemporânea desvelados a partir da experiência de transição do trabalho presencial para o teletrabalho. O enfoque é abordar as implicações para os processos e modos de subjetivação dos teletrabalhadores que vivenciaram a experiência de transição. Entende-se como teletrabalho a atividade profissional exercida à distância e dependente de recursos tecnológicos diversos que viabilizam a conexão entre empregador e empregados (Bridi, 2020; Durães; Bridi; Dutra, 2021).

Com a pandemia de Covid-19, essa modalidade se tornou compulsória para muitos trabalhadores, ainda que grande parte deles nunca tivesse atuado remotamente (Mishima-Santos; Sticca; Zerbini, 2020). Em que pesem tais alterações terem sido geradas por uma situação específica, estudos já sinalizavam que várias organizações, que até então atuavam de modo preponderantemente presencial, tendiam a manter o teletrabalho em muitos de seus cargos de forma permanente, mesmo com o término da pandemia¹ (R7, 2020, Online; G1, 2020, Online; Estado de Minas, 2020, Online). Várias instituições e empresas, privadas e do setor público, sinalizavam uma tendência a adotar atividades permanentes à distância para muitos de seus postos de trabalho, dada a redução de custos que essa modalidade propicia (Folha de São Paulo, 2020, online), o que efetivamente vem ocorrendo.

Impõem-se, assim, a necessidade de investigar as novas configurações do trabalho potencializadas no cenário pandêmico, e que se estendem ou se mantêm no período pós-pandemia. Isso porque as tecnologias digitais propiciaram aos empregadores, além da redução de custos com instalações, água e energia, novas formas de disciplina e controle, transferindo para o trabalhador custos infraestruturais e a percepção simbólica de maior autonomia no trabalho.

A garantia da produtividade na execução do teletrabalho depende, em grande medida, da capacidade de se adequar à flexibilização da jornada de trabalho, do autogerenciamento de suas atividades, da introjeção do ideário da autorresponsabilização e da ênfase empreendedora no processo de trabalho;

¹ Vale mencionar, aliás, que o teletrabalho já vinha sendo experimentado em áreas como aquelas da Tecnologia de Informação (TI) antes da pandemia. Sobre isso, conferir o trabalho de Oliveira (2017).

condições que refletem uma nova forma de subordinação propiciada pelas tecnologias digitais.

Para entender a transformação do processo de trabalho, que é também institucional no contexto das empresas, partimos do pressuposto de que as macroestruturas e, de forma geral, a sociedade exercem pressões externas que incidem sobre os elementos que perpassam a cultura organizacional das empresas. O ponto nevrálgico é a interpretação que leva à ação como aspecto que possibilita o desenvolvimento da incorporação de quaisquer práticas no seio institucional. Machado-da-Silva, Fonseca e Crubellate (2005) afirmam que a interpretação é o que desencadeia a reciprocidade entre as estruturas e a efetiva ação nas instituições. As pressões externas, como aquelas oriundas da reconfiguração das relações capital-trabalho, só possuem efeito quando da apreensão desses elementos exógenos por parte dos sujeitos que, efetivamente, agem.

O teletrabalho, como tendência, desenvolve-se na medida em que as empresas, cingidas por um determinado contexto histórico-social, enxergam-no como prática necessária, importante para assegurar a reprodução do capital. Verifica-se que fenômenos sociais podem influir na cultura, nos símbolos, nas significações, nos valores e, por conseguinte, na interpretação que os sujeitos fazem desses elementos; e, assim sendo, atribuem sentido ao seu agir.

Temos como hipótese a afirmação de que as mudanças objetivas, decorrentes da transição do trabalho presencial para a modalidade de teletrabalho, constroem diferentes modos de subjetivação que passam a mediar as relações de trabalho e de uso das tecnologias digitais. Em outros termos, os sujeitos começam a adotar estratégias para lidar com a sobrecarga de tarefas e a ausência de contato social de forma presencial entre os envolvidos no teletrabalho. Observa-se o surgimento de novos processos de tecnificação da vida, que conformam e/ou aprisionam os trabalhadores numa relação de comprometimento, dentro de novas dinâmicas (culturais e materiais) que sobre eles pesam como gaiolas ou jaulas de aço, no sentido weberiano da analogia, ou de silício, utilizando a analogia do mundo digital. A transição do trabalho presencial para o teletrabalho é terreno fértil para compreender as novas dinâmicas de uma nova forma de aprisionamento dependente das tecnologias digitais. Aprisionamento esse que gera um compromisso do trabalhador para com o trabalho, tal como Harvey (1994) definiu a partir da caracterização do que chamou de regime de acumulação flexível. Trata-se

de uma complexa relação que imprime significados contextuais e que deslocam a pergunta sobre *o que é a tecnologia para o que*, na verdade, ela *está sendo*.

Nesse sentido, existe, em meio ao trabalho flexível, um envolvimento subjetivo que possibilita manter a disciplina e o controle. Mas essas formas intrincadas de exploração dos trabalhadores deslocam a responsabilidade muitas vezes atribuída exclusivamente ao empregador para os próprios empregados que se autorresponsabilizam pelos resultados de suas atividades. Há, reiteramos, um comprometimento que depende do engajamento subjetivo que se associa às tecnologias digitais, compreendendo uma complexa inter-relação de elementos humanos e não-humanos.

O destaque dado ao conceito de compromisso é-nos fundante, na medida em que complementa a noção de engajamento subjetivo. Nos territórios em que as formas de comprometimento se expressam, os trabalhadores lidam com obrigações e com espaços intermediários de transição entre vida privada e vida profissional (Giraud, 2013). Ao mesmo tempo, inscrevem-se em contextos de ações baseadas em jogos sociais que afetam os próprios sistemas em que se realizam. O compromisso é, assim, importante categoria analítica para entender um tipo específico de ação social. Trata-se, aliás, de conceito que mobilizamos para melhor apreender a relação entre o sujeito, em seu processo de engajamento subjetivo para com o trabalho, e o uso de tecnologias digitais.

Dito isso, o objetivo geral desta pesquisa foi o de analisar as tendências dos novos processos de tecnificação da vida contemporânea a partir da experiência de transição do trabalho presencial para o teletrabalho no contexto da pandemia de Covid-19. Para isso, temos como objetivos específicos: a) descrever e definir as características do teletrabalho, considerando suas especificidades no contexto da pandemia de Covid-19; b) Identificar as condições do teletrabalho no contexto da pandemia; c) compreender a relação dos teletrabalhadores com as tecnologias digitais e as implicações decorrentes disso; d) investigar as mudanças do trabalho presencial para o teletrabalho a partir das modulações de tempo, espaço e engajamento subjetivo à luz da percepção e experiência de autonomia; e) explicar a transição de um modelo disciplinar para outro de controle a partir da transição da gaiola de ferro para a gaiola de silício.

1.1. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A pesquisa não delimitou um recorte geográfico considerando-se seu objeto, o trabalho em *home office*, que desterritorializa o espaço de trabalho, perdendo o caráter coletivo da presença física e individualizando-o nas casas dos trabalhadores. Como descreveremos abaixo, as próprias tecnologias digitais foram utilizadas para elaborar e aplicar instrumentos que permitissem coletar dados mais abrangentes virtualmente. O recorte para a participação no estudo envolveu trabalhadores que, antes da pandemia, atuavam presencialmente e que durante, e em alguns casos após o isolamento social obrigatório, passaram a exercer suas atividades na modalidade de teletrabalho. Buscou-se recuperar as multifacetadas experiências dos trabalhadores na utilização das tecnologias digitais e sua adaptação, ou não, ao trabalho isolado em domicílio.

Além da revisão bibliográfica e do material diverso sobre o tema, recorreu-se também à aplicação de um questionário e à realização de entrevistas semiestruturadas. A pesquisa se caracterizou como um estudo qualitativo, sem a pretensão de trazer resultados estatísticos generalizáveis. A estratégia utilizada na aplicação dos questionários e nas entrevistas foi a de recorrer ao método bola de neve, pelo qual se pede que um entrevistado indique outro e assim por diante. Podemos chamar essa amostragem de acidental ou por conveniência, porque o critério de escolha dos sujeitos envolveu a seleção daqueles mais acessíveis, colaborativos ou disponíveis para participar do processo (Freitag, 2018). Assim, os resultados apresentados, incluindo aqueles obtidos por meio de cálculo estatístico simples das respostas do questionário, não podem ser considerados como representação de uma população. Isso não invalida, contudo, sua capacidade heurística, uma vez que as informações analisadas revelam aspectos e nuances fundamentais do fenômeno investigado.

Os manuais de estatística sempre recomendam, conforme Freitag (2018, p. 673), que, ao adotar técnicas de amostragem não probabilística, “os resultados sejam acompanhados por uma descrição detalhada de como a amostra foi obtida, de modo que o leitor possa avaliar qual credibilidade pode dar aos resultados”. Ademais, a autora assevera que a ausência de representação estatística capaz de propiciar generalização não desqualifica, necessariamente, uma pesquisa

qualitativa. Na escolha das técnicas e tendo em vista a representatividade da amostra, fatores como tempo, recursos e condições objetivas sempre devem ser considerados, tanto pelo pesquisador como por aqueles que têm acesso aos resultados do estudo (Freitag, 2018).

A revisão bibliográfica foi narrativa, de cunho qualitativo e elaborada mediante análise crítica pessoal do autor (Rother, 2007). Além de livros e artigos, foram consultados materiais oriundos de bases de dados como o Google Acadêmico, a *Scientific Electronic Library Online* (SciELO) e o banco de teses e dissertações da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes). Usamos, para as referências de base, palavras-chave como teletrabalho, subjetividade, ação social e capitalismo flexível.

O questionário foi elaborado num formato virtual com questões objetivas e dissertativas – conforme Anexo A. Foi utilizado o *software* LimeSurvey, uma ferramenta de código aberto (LimeSurvey, 2017, *online*) que possibilita a criação de questionários com diversas funções. Esse programa está disponível para os alunos da Universidade Federal de São Carlos (UFSCar). O questionário foi enviado em grupos de WhatsApp e em dois grupos de uma rede social. Buscou-se encontrar páginas no Facebook que tivessem alguma relação com o teletrabalho, e foi escolhida uma que abordava especificamente, no título, o teletrabalho – para além de trabalho remoto – e que contava com um número significativo de participantes. Notadamente, foram realizadas algumas postagens no grupo “Vagas de trabalho remoto e teletrabalho – Brasil”, que conta com mais de 9 mil membros – quantitativo verificado em 2025. Também foi realizada uma postagem no grupo “Vendedores e ex-vendedores, funcionários e ex-funcionários Magazine Luiza”, com mais de 2 mil membros – dados de 2025, considerando-se que, nas entrevistas, uma trabalhadora dessa empresa deixou evidente que vários profissionais que nela atuavam migraram do trabalho presencial para o teletrabalho na pandemia. A coleta de dados no Facebook foi interrompida tão logo atingimos um número satisfatório de respostas completas. Respostas essas que tiveram maior retorno por meio do uso de outra estratégia.

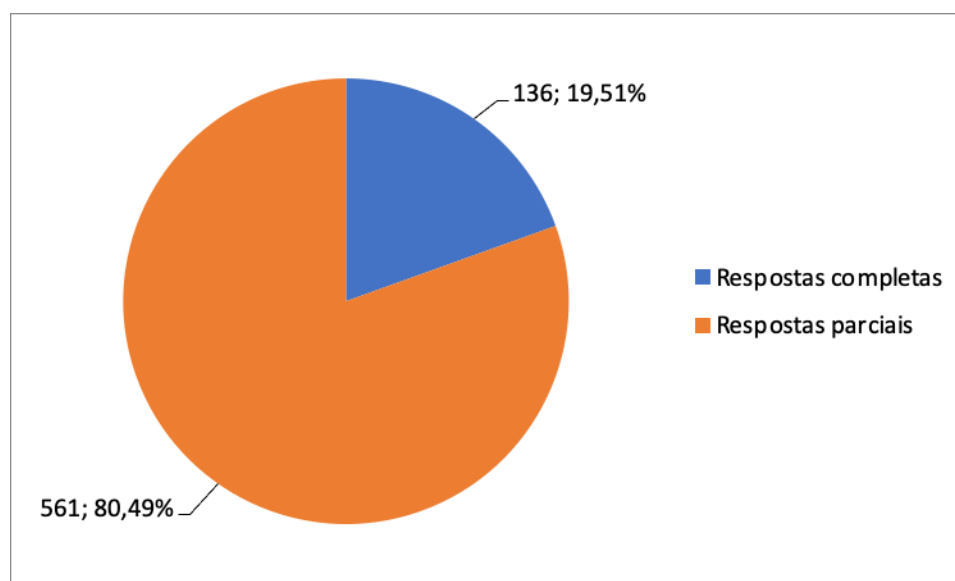
Nesse sentido, o principal recurso de acesso aos respondentes foi o aplicativo WhatsApp, utilizado para efetuar contatos com pessoas próximas ou conhecidas do pesquisador. Foram enviados convites para membros do Grupo de Estudos e Pesquisas sobre Inovação em Educação, Tecnologias e Linguagens (Grupo

Horizonte-UFSCar), haja vista o fato de o pesquisador fazer parte desse grupo que conta com docentes de diferentes regiões do Brasil que lidaram com o ensino remoto. Também foram enviados convites para amigos e conhecidos, que atuavam em diferentes setores, de modo que o pesquisador conjecturava que tais pessoas haviam lidado com o teletrabalho no cenário pandêmico. Nesses casos, solicitou-se, inclusive, o compartilhamento da pesquisa entre os pares, que possivelmente também tinham experienciado a transição na pandemia. Cita-se, ainda, o envio de convites, no WhatsApp, para estudantes e ex-estudantes do curso de especialização em Educação e Tecnologias (EduTec) da UFSCar. O pesquisador atua nesse curso desde 2018 e estabeleceu, durante sua trajetória, vários contatos com profissionais da educação e de outras áreas. Para além de serem convidados diretamente, foi solicitado aos alunos e ex-alunos do EduTec que compartilhassem o *link* do questionário com amigos, colegas, parentes e outros possíveis interessados em participar da pesquisa avaliando sua experiência no teletrabalho. Toda essa ação de coleta de dados, no Facebook e no WhatsApp, durou aproximadamente seis meses, especificamente no segundo semestre de 2022.

De acordo com Freitag (2018), a técnica de amostragem bola de neve, ou amigo do amigo, constitui-se como rede de alta densidade, porque há contato entre os membros. Isso incide diretamente na representatividade da amostra, com efeitos que se manifestam, por exemplo, pela cobertura parcial da população, cooperação de subgrupos e influência humana nas escolhas (Freitag, 2018). Os resultados foram analisados para mapear o perfil dos participantes e também contatar pessoas para as entrevistas.

Ao fim do processo, obtivemos um total de 697 respostas, sendo 136 completas e 561 parciais, conforme o Gráfico 1. A causa da grande quantidade de respostas parciais pode ser atribuída à quantidade de questões, ao desconforto em responder a algumas e à percepção da inadequação do perfil do participante constatada somente no decorrer das respostas.

Gráfico 1 – Quantidade de respostas no questionário virtual.



Fonte: Autoria própria.

Optamos por analisar com técnicas simples de estatística as 136 respostas completas. Ademais, convidamos os trabalhadores para a realização de entrevistas (no questionário havia, ao fim, um convite para possível participação na próxima etapa do estudo) visando, posteriormente, cruzar os dados obtidos mediante roteiro semiestruturado.

Os trabalhadores que confirmaram interesse em participar da segunda etapa tiveram acesso a campos para indicar formas de contato como endereço de e-mail, número de WhatsApp e número de telefone. Estes foram selecionados de modo aleatório, e foi enviado o convite, preferencialmente por WhatsApp e, em seguida, pelo e-mail. Das 43 pessoas contatadas, 22 aceitaram e foram entrevistadas.

No tratamento dos questionários virtuais, utilizou-se o *software* Microsoft Excel no intuito de quantificar e tabelar as respostas. As entrevistas foram realizadas virtualmente e gravadas no Google *Meet*. Após a gravação, foram transcritas para facilitar a análise. Por meio da leitura das transcrições, foram elaboradas categorias analíticas relacionadas aos objetivos do estudo.

1.2. PERFIL DOS RESPONDENTES

No questionário virtual, observou-se que, dos 136 respondentes, 49 (36%) afirmaram ser do sexo masculino, enquanto 86 (63%) disseram ser do sexo

feminino. Apenas 1 (1%) participante indicou ser não binário. No que se refere ao estado civil, houve preponderância de pessoas casadas, perfazendo um total de 71 (52%) respostas. Em seguida, houve os que indicaram ser solteiros 45 (33%). Quanto à faixa etária, houve uma distribuição entre as respostas, com maior incidência entre pessoas de 36 a 40 anos e de 41 a 45 anos, com 25 pessoas em cada um desses recortes.

No questionário, também foi perguntado sobre o estado de origem. Os dados evidenciaram uma proeminência de São Paulo, com 100 (73,53%) respostas, Minas Gerais, com 14 (10,29%), e o Rio de Janeiro, com cinco (3,68%). Tocantins e Bahia tiveram três (2,21%) respostas cada, e Rio Grande do Sul, Piauí e Mato Grosso, duas (1,47%). Outras duas pessoas (1,47%) indicaram morar fora do Brasil. Por fim, Ceará, Paraná e Santa Catarina aparecem em apenas uma (0,74%) resposta cada. O dado referente à predominância da região Sudeste na pesquisa se coaduna com as informações da Pesquisa Home Office 2022, cujos resultados indicam uma grande concentração, no Sudeste, de organizações participantes do estudo, totalizando 63% da amostra (Sobratt, 2022).

O nível de escolaridade dos participantes é elevado. Cerca de 79 (58%) indicaram possuir graduação, seguidos de 42 (31%) que afirmaram possuir mestrado. Outros 11 (8%) disseram ter concluído o doutorado. Para além das especificidades do teletrabalho que compreende postos mais direcionados a atividades intelectuais ou com alto nível de escolaridade (Bridi, 2020), há que se considerar que o estudo contou com 51 (37,50%) professores², o que explica a forte presença de mestres e doutores, geralmente docentes do ensino superior.

A maioria dos respondentes, isto é, 74 (54%), atua no setor público. Os demais 48 (35%) afirmaram atuar no setor privado, enquanto apenas 14 (10%) se declararam autônomos. Essas informações se coadunam com outras pesquisas sobre teletrabalho que destacaram a grande participação de servidores públicos (Bridi; Bohler; Bezerra, 2022).

² Considerando-se tão somente os que informaram atuar, quando da entrevista, como docentes. Ou seja, nesse dado não foram considerados profissionais da educação atuando em outros cargos como aqueles de gestão (direção escolar, coordenação pedagógica, coordenação de área e outros).

1.3. ENTREVISTAS

As entrevistas semiestruturadas foram todas virtuais dada a dispersão geográfica dos entrevistados. Elas contaram com um roteiro semiestruturado (Anexo B). No Quadro 1, a seguir, são apresentadas as informações resumidas do perfil de cada entrevistado. Percebe-se a diversidade do perfil dos participantes, em termos de contratação e/ou vínculo, regime de trabalho e experiência de autonomia. Em comum, a predominância de profissionais relacionados à educação (sobretudo docentes, conforme citado anteriormente), profissionais liberais e, no geral, trabalhadores que, devido às especificidades de suas funções, puderam usar a tecnologia digital como forma de mediar/viabilizar o trabalho durante a pandemia – se já não o faziam antes do cenário pandêmico.

Quadro 1 – Resumo do perfil dos participantes das entrevistas.

Nome (fictício) do entrevistado	Profissão/emprego/cargo	Idade ³	Resumo do perfil	Cidade onde mora	Vínculo empregatício	Escolaridade
Juliana	Advogada trabalhista e sócia de um escritório de advocacia	Entre 31 e 35 anos	Trabalha, sobretudo, com causas sindicais. Passou a atuar em regime de teletrabalho especificamente por conta da pandemia e tende a continuar num modelo flexível e híbrido. Antes do cenário pandêmico, afirmou que já lidava com a flexibilidade, uma vez que os advogados do escritório são associados. No momento da entrevista, Juliana afirmou que a instalação física do escritório se mantinha, porém, o deslocamento ao espaço se tornou opcional – alguns usam mais, outros menos, a depender das condições materiais de cada advogado. Atualmente, faz doutorado em uma universidade pública.	Rio de Janeiro-RJ	Sócia de escritório de advocacia (profissional liberal)	Mestrado
Larissa	Advogada contenciosa (atualmente advogada consultiva)	Entre 31 e 35 anos	Formada em direito, com experiência na área pública há, pelo menos, cinco anos. Passou por diversos órgãos e empresas públicas. Durante a pandemia, atuava num órgão dedicado à advocacia contenciosa, em litígios e processos na área da saúde. Começou a atuar em regime de teletrabalho exclusivamente devido à pandemia. Tinha horário de início e término definidos, mas costumeiramente atuava para além do que era formalmente considerado pelo órgão. Hoje, atua num outro órgão público na área da advocacia consultiva, que considera mais “tranquila” do que a contenciosa.	Rio de Janeiro-RJ	Funcionária pública (cargo comissionado)	Superior completo
Leandro	Coordenador pedagógico	Entre 41 e 45 anos	Atua numa entidade privada com fins públicos como coordenador pedagógico, também chamado de coordenador educacional. Trabalha na mesma instituição há nove anos. Tem formação em letras e pedagogia. É mestre em educação. Passou a atuar em regime de teletrabalho devido à pandemia. Hoje, atua em formato híbrido, trabalhando dois dias em casa e três presencialmente, na mesma instituição. A empresa controla o trabalho em casa com ponto eletrônico.	São Paulo-SP	CLT	Mestrado
Roberta	Suporte técnico (atendimento por telefone)	Entre 26 e 30 anos	Trabalha numa empresa brasileira do setor do varejo multicanal. Atua no mesmo lugar há oito anos; especificamente há cinco no suporte técnico. Começou a atuar no regime de teletrabalho devido à pandemia.	Franca-SP	CLT	Técnico de nível médio

³ Para evitar possível constrangimento, não foi solicitada, na entrevista, a idade exata dos participantes. O dado, portanto, foi coletado via questionário virtual a partir de recortes de faixa etária. Considera-se que a informação obtida via questionário dá conta de apreender o recorte geracional dos indivíduos que influi em suas experiências de vida.

			Hoje, atua no modelo híbrido, com alguns dias da semana (sobretudo sábado, domingo e feriados, quando tem que fazer plantão) exercidos em casa. A empresa controla horário de início e término com ponto eletrônico. Vínculo da entrevistada: Roberta é contratada via CLT.			
Bruno	Advogado, contabilista e economista	Entre 31 e 35 anos	Sócio de uma empresa de consultoria tributária no interior de São Paulo. A empresa possuía, quando da entrevista, sete anos de existência, contando com 15 outras pessoas, algumas sócias e outras chamadas de “colaboradores”. O escritório passou a atuar em regime de teletrabalho devido à pandemia. No momento, adota um modelo híbrido, com flexibilidade de tempo e espaço de trabalho. O controle baseia-se, sobretudo, na produtividade e no atendimento a demandas.	Ribeirão Preto-SP	Sócio-fundador de empresa	Mestrado
José	Engenheiro civil	Entre 26 e 30 anos.	Atua na área de projetos, especialmente projetos elétricos e empreendimentos de grande porte. Seu vínculo se dá mediante CNPJ, por meio de um registro como Microempreendedor Individual (MEI). Durante a pandemia, começou a trabalhar numa empresa que já atuava no regime de teletrabalho. A empresa estipula um horário padrão de trabalho, especialmente para consulta aos trabalhadores e contato entre os profissionais. Porém, esse horário é flexível e o controle é feito mormente pelo atendimento às demandas.	São Sebastião do Paraíso-MG	Autônomo (relação de trabalho via Pessoa Jurídica)	Superior completo
Rosália	Psicóloga	Mais de 50 anos.	Atuou na área da educação como professora durante 27 anos. Atualmente, é aposentada do cargo como docente e atua na psicologia há 13 anos. É profissional liberal e atende em consultório. Passou a ter experiência com teletrabalho durante a pandemia e, hoje, atende pacientes também de forma <i>online</i> .	São Sebastião do Paraíso-MG	Aposentada como professora; atualmente autônoma (profissional liberal)	Superior completo
Ana	Psicóloga	Entre 46 e 50 anos.	Formada há 27 anos. Quando da entrevista, informou ter aproximadamente 50 anos. Durante dez anos, trabalhou, como psicóloga, em um hospital. Mas afirma nunca ter deixado o atendimento clínico. Atualmente, trabalha com pacientes em consultório. Passou a ter experiência com teletrabalho devido à pandemia. Hoje, atende alguns pacientes de modo <i>online</i> .	São Sebastião do Paraíso-MG	Autônoma	Superior completo
Rogério	Professor de curso técnico de nível médio	Entre 46 e 50 anos	Professor em análises clínicas. Está há 9 anos na mesma instituição, uma autarquia pública municipal que conta com vários cursos e várias unidades. A unidade em que o entrevistado atua concentra-se na área de saúde. Durante a pandemia, o controle do trabalho se dava pela verificação da presença do trabalhador nas <i>lives</i> (ou webconferências síncronas). Quando da entrevista, já tinha retornado às aulas presenciais. O entrevistado já tinha, antes da pandemia, experiência	Osasco-SP	CLT	Doutorado

			enquanto aluno e tutor virtual na Educação a Distância (EaD).			
Sandra	Diretora de empresa que atua no mercado editorial	Entre 36 e 40 anos	Tem experiência de 13 anos na área, sendo dez anos especificamente na empresa atual. Já passou por diversos setores e postos de trabalho, como instituições de ensino, banco etc. (afirmou nunca ter trabalhado na iniciativa pública apenas). Nunca tinha atuado em regime de teletrabalho antes da pandemia. O controle do seu trabalho se dá pela produtividade, de modo que ela conta com horários e jornadas muito flexíveis. Quando da entrevista, continuava nessa modalidade e afirmou que a empresa pretende continuar totalmente a distância.	Indaiatuba-SP	CLT	Superior completo
Marília	Servidora pública na área de recursos humanos	Entre 41 e 45 anos	Atua em instituição federal de educação desde 2008, na área de recursos humanos; e foi diretora de gestão de pessoas, vinculada à reitoria, na instituição onde trabalha. No momento da entrevista, estava em colaboração técnica no MEC, numa de suas secretarias, atuando em regime de teletrabalho. Com relação ao controle da jornada, a entrevistada disse que, quando era gestora, não havia essa cobrança. Mas, quando perdeu o cargo, o controle se dava por relatório de atividades mensais, que, segundo ela, é flexível e se baseia mais na entrega das atividades. Marília já teve experiência com teletrabalho antes da pandemia, participando, inclusive, da implementação dessa modalidade em sua instituição.	Águas da Prata-SP	Servidora pública (regime estatutário)	Mestrado
Carlos	Professor de disciplinas da área de Ciências Humanas no ensino médio	Entre 36 e 40 anos	Formado em Filosofia, Sociologia, História e Geografia. Atua como professor há 16 anos, tendo experiência no ensino público e privado. Já lecionou disciplinas como Filosofia, Sociologia, História e Ciências Humanas. Atua como professor do estado desde que terminou a primeira graduação. Também possui experiência em diferentes instituições privadas, trabalhando atualmente numa entidade privada com fins públicos. Antes da pandemia, nunca tinha estudado a distância ou lecionado (formalmente) na EaD. O controle do trabalho de Carlos se dava por meio da gravação das aulas síncronas que ele lecionava. No momento da entrevista, o entrevistado já tinha retornado às aulas presenciais.	Porto Ferreira-SP	Servidor público (regime estatutário) e CLT	Superior completo
Verônica	Orientadora educacional, com experiência na educação infantil e no ensino fundamental	Entre 46 e 50 anos	Formada em Matemática e Educação Artística, com pós-graduação em psicopedagogia. Quando da entrevista afirmou estar fazendo mestrado na área de políticas públicas com enfoque em formação docente. Atua como orientadora educacional na prefeitura municipal, notadamente numa escola de educação infantil. Durante a pandemia, no regime de teletrabalho, ela estava atuando, também na prefeitura, numa escola de ensino fundamental, anos iniciais e finais. O controle do trabalho, no contexto pandêmico, se deu por meio da fiscalização da direção que	Santos-SP	Servidora pública (regime estatutário)	Mestrado

			buscava saber se as profissionais estavam atendendo aos pais e à comunidade. No momento da entrevista, afirmou já ter retornado às atividades presenciais. Verônica nunca tinha atuado à distância antes da pandemia de Covid-19.			
Caique	Analista e desenvolvedor na área de Tecnologia da Informação (TI)	Entre 26 e 30 anos	Atua em uma empresa de Tecnologia da Informação (TI). Já atuava, desde 2019, no modelo híbrido, deslocando-se ao escritório da empresa duas vezes na semana e atuando em casa três vezes na semana. Durante a pandemia passou a atuar em regime totalmente remoto. No momento da entrevista, afirmou que não havia nenhuma perspectiva de retornar ao modelo híbrido nem tampouco presencial. Afirmou trabalhar em uma escala de <i>on-call</i> , em alguns dias definidos no mês (geralmente início, contemplando também o fim de semana), de modo que fica de plantão nesses dias. A empresa, conforme o entrevistado, controla a jornada de trabalho por meio de ponto <i>online</i> , além da escala <i>on-call</i> que gera banco de horas (que podem ser usadas para dias de folga, para sair mais cedo do trabalho ou para receber como hora extra).	Taboão da Serra-SP	CLT	Superior completo
Jéssica	Professora da educação básica e sócia proprietária de uma editora de livros	Entre 26 e 30 anos	Graduada em Matemática e possui mestrado. Começou a lecionar dois anos antes da pandemia. Atua em instituição pública, no regime de contrato. O controle da jornada de trabalho, durante a pandemia, dava-se por meio do acesso à plataforma virtual (sem contabilizar especificamente as horas de <i>login</i>). Jéssica disse que informava as horas trabalhadas por meio de um formulário, mas não havia uma fiscalização para verificar se as informações eram fidedignas (tanto que a entrevistada afirmou trabalhar menos do que o informado, porque conseguia cumprir as demandas em menos tempo do que o previsto). Quando da entrevista, já tinha retornado às atividades presenciais e trabalhava em outra escola. Na pandemia, a entrevistada afirmou que, com seu marido e outras pessoas, criou uma editora de livros. A empresa funciona de maneira totalmente virtual (sem instalação física própria) e, de acordo com Jéssica, o empreendimento tem dado muito certo, de modo que ela tem se dedicado muito a ele.	Diadema-SP	Sócia proprietária de empresa e CLT	Mestrado
Sueli	Artesã e prestadora de serviços para trabalhos acadêmicos	Entre 26 e 30 anos	Formada em psicologia, porém, ainda não atuava na área no momento da entrevista. Durante a pandemia, fazia artesanato (atividade que exercia mesmo antes do cenário pandêmico). Antes do isolamento social, Sueli chegou a atuar no escritório de um parente, porém, não havia vínculo formal e ela foi desligada dessa atividade na pandemia. Sua principal fonte de renda, durante o período pandêmico, foi a prestação de serviços voltados a trabalhos acadêmicos. Sueli elaborava Trabalhos de Conclusão de Curso (TCC), fazia relatórios e provas finais	Itabuna-BA	Autônoma (informal)	Superior completo

			para estudantes que, no contexto pandêmico, passaram a estudar a distância por meio de plataformas virtuais. A entrevistada acessava a conta dos clientes e prestava os serviços. Sendo totalmente autônoma em suas atividades, a jornada de trabalho era totalmente flexível e controlada por ela, tendo em vista as demandas dos clientes. A entrevistada afirmou que até evita falar para qualquer pessoa que faz trabalhos acadêmicos, porque considera que isso, em certo sentido, é errado. Quando da entrevista, afirmou que ainda elaborava trabalhos acadêmicos, entretanto, com menor frequência.			
Sabrina	Educadora e professora alfabetizadora de jovens e adultos	Entre 41 e 45 anos	Licenciada em Ciências Biológicas. Trabalha como professora alfabetizadora no contexto da Alfabetização de Jovens e Adultos (EJA). No momento da entrevista, cuidava mais especificamente das mídias digitais de um programa de alfabetização de jovens e adultos mantido por educadores voluntários. Notadamente, o projeto tem convênio com uma Organização Não Governamental (ONG), sendo que esta recebe auxílio da prefeitura municipal. A entrevistada disse que não possui vínculo empregatício, e recebe auxílio por meio de bolsa. Sabrina começou a trabalhar depois da pandemia, mas apresentou, na entrevista, as experiências dos colegas que lidaram com o teletrabalho durante o isolamento social, sobretudo porque participou da organização de um livro com os relatos dos educadores referentes às experiências resultantes do cenário pandêmico. No momento da entrevista, Sabrina disse que exercia parte de suas atividades remotamente, sendo que outra parte era presencial (reuniões de formação, atividades com os educandos etc.). O controle do seu trabalho se dá por meio de listas de frequência (dos professores e alunos), além de relatórios mensais, trimestrais e anuais que são enviados à ONG para que esta, por sua vez, possa prestar contas à prefeitura municipal.	São Carlos-SP	Bolsista (sem vínculo empregatício)	Superior completo
Rebeca	Bibliotecária e sócia proprietária em uma empresa de consultoria sobre gestão da informação	Entre 41 e 45 anos	Formada em biblioteconomia. Atua na área de gestão da informação, tendo alguma experiência especificamente com bibliotecas. No momento da entrevista, afirmou ser sócia proprietária de uma empresa de consultoria voltada para a área educacional, nomeadamente educação corporativa, fazendo também projetos de adequação à lei de proteção de dados. Até 2019 Rebeca trabalhava em um cartório de imóveis, fazendo gestão informacional. Antes da pandemia, chegou a mudar de cidade, de modo que continuou prestando serviços para o cartório a distância. Na pandemia, já tinha se desligado do cartório e dedicou-se ao seu empreendimento de consultoria. Quando da	Indaiatuba-SP	Sócia proprietária de empresa privada	Superior completo

			entrevista, atuava totalmente a distância (a sua empresa presta serviços no formato remoto). Rebeca evidenciou ter bastante flexibilidade no trabalho, por ser sócia proprietária da empresa, contudo, afirmou adotar, por iniciativa própria, uma rotina com carga horária predefinida (geralmente 8h diárias), assim como ocorreria num trabalho presencial.			
Milena	Professora-pesquisadora no ensino superior	Mais de 50 anos	Graduada em Física. Docente numa instituição de ensino superior comunitária. Possui 33 anos de experiência na educação, com 20 anos de atuação especificamente na educação básica. Além de dar aulas na graduação, atua como pesquisadora em um Programa de Pós-Graduação em Ensino de Ciências Exatas. No momento da entrevista, afirmou que a instituição adotava um modelo mais flexível, com possibilidade de adoção formal de um modelo híbrido (parte da carga horária sendo cumprida em regime de teletrabalho). Milena nunca tinha trabalhado formalmente a distância antes da pandemia. Por ser docente no ensino superior, a entrevistada disse que, comumente, já atuava de casa e em horários de não-trabalho (atendendo alunos, fazendo pesquisas e outras atividades do ensino superior), mas isso não era formalmente considerado pela instituição. Antes da pandemia, a instituição fazia controle de ponto apenas nos horários de aula. No cenário pandêmico, não houve nenhum tipo de controle formal. Inclusive, Milena disse que, por conta dessa experiência, a instituição aboliu o controle de ponto após o retorno às atividades presenciais. A entrevistada afirma que a instituição já tinha conhecimento de que, se fosse realmente controlar a jornada de trabalho, iria lidar com problemas trabalhistas, porque, na prática, os professores atuam mais do que é formalmente contratado.	Lajeado-RS	CLT	Doutorado
Patrícia	Professora-pesquisadora no ensino superior	Entre 31 e 35 anos	Graduada em Ciências Sociais, com mestrado e doutorado em Antropologia. Professora em uma instituição pública de ensino superior. Atua em regime de dedicação exclusiva. Possui especificamente quatro anos de experiência como professora universitária. Por ser docente no ensino superior público, Mariana já lidava com a flexibilidade e, eventualmente, fazia atividades em casa. Porém, a experiência com um teletrabalho formalmente adotado pela universidade foi inédita durante o contexto pandêmico. O controle da jornada da entrevistada era flexível, o que gerou situações de sobrecarga, uma vez que atividades, durante a pandemia, eram comumente exercidas para além das 8h diárias e, inclusive, aos fins de semana. No momento da entrevista, Patrícia já tinha voltado às atividades presenciais.	Teresina-PI	Servidora pública (regime estatutário)	Doutorado
Paulo	Contador	Entre 36	Contador em uma instituição pública de ensino superior. Atua desde	São Miguel	Servidor	Superior

		e 40 anos	2019 no serviço público. Chegou a atuar durante 1 ano na instituição no formato presencial, mas logo em seguida, devido à pandemia, foi transferido para a modalidade de teletrabalho. No momento da entrevista, afirmou que ainda estava em regime de teletrabalho, tendo que se deslocar à universidade uma vez por mês para a reunião com a equipe. Afirmou que a universidade tem aderido ao teletrabalho, mas sempre há a possibilidade de, no semestre seguinte, mudar o formato e, assim, exigir a presença dos servidores. Paulo afirmou nunca ter trabalhado formalmente à distância, mas chegou a atuar como contador em uma prefeitura; seu regime de trabalho era de 20h semanais e, assim sendo, por vezes levava alguma demanda para finalizar em casa. O entrevistado disse que o controle da jornada é feito via sistema interno, de modo que todo fim de semana ele deve preencher a base com as informações das atividades realizadas no período. Ele afirma que atua 40h por semana, 8h por dia, e essa carga horária é respeitada, tanto no cotidiano como nas informações enviadas no sistema da universidade.	do Anta-MG	público (regime estatutário)	completo
Elisa	Professora do ensino fundamental	Mais de 50 anos	Graduada em Pedagogia e em Letras-Português. Professora do ensino fundamental aposentada, com atuação na prefeitura municipal. Durante a pandemia Elisa ainda estava trabalhando e teve que atuar em regime de teletrabalho. No momento da entrevista, ela afirmou que a escola em que trabalhava já tinha voltado às atividades presenciais. Elisa nunca tinha trabalhado a distância antes da pandemia. A entrevistada disse que, durante a pandemia, lidou com a sobrecarga, chegando a atuar nos três turnos (manhã, tarde e noite). O controle da sua jornada se dava pelo atendimento às demandas, como participação em reuniões pedagógicas virtuais, realização das atividades com os estudantes, participação no planejamento coletivo das atividades semanais, etc.	Rio Claro-SP	Servidora pública aposentada ⁴ (regime estatutário)	Superior completo

Fonte: Autoria própria.

⁴ Na pesquisa, esse foi o único caso de participante aposentado no momento da coleta de dados.

1.4. ESTRUTURA DO TEXTO

Após esta introdução, segue-se o Capítulo 2 que aborda, inicialmente, o conceito de modos e processos de subjetivação. Em seguida, discute-se o binômio trabalho-subjetividade e o conceito de gaiola de aço. O intuito nesse capítulo é de constituir o arcabouço teórico que dará sustentação para as análises subsequentes. Assim, apresentamos a definição de subjetividade, estabelecendo também a posição ocupada pelo trabalho na modernidade, e discutimos os processos de tecnificação da vida erigidos na modernidade fundada no capitalismo flexível, que prenunciam outros processos de subordinação que chamamos aqui de gaiola de silício.

No Capítulo 3, analisamos o desenvolvimento da tecnologia digital e o movimento cultural que dá forma ao que Sadin (2023) chama de Ideologia do Vale do Silício. Problematicamos a promessa de emancipação na silicolonização do mundo, e esclarecemos a transição da gaiola de aço para a gaiola de silício. Ao fim, definimos o conceito e apresentamos as características do teletrabalho, discutindo a flexibilidade na relação entre trabalhador e tecnologia digital a partir das modulações de tempo, espaço e engajamento subjetivo.

No Capítulo 4, discutimos o conceito de “compromisso”, visando apreender as especificidades da relação entre trabalhador e as tecnologias digitais no cerne da gaiola de silício. Identificamos que a flexibilidade dos teletrabalhadores, resultante das modulações de tempo, espaço e engajamento subjetivo, resulta num comprometimento para com as atividades. Essa forma de comprometer pressupõe uma análise que considera as características técnicas – materiais e imateriais – dos dispositivos tecnológicos, os sujeitos envolvidos, as intenções que subjazem à ação e os invólucros que circunscrevem as situações de trabalho sempre num recorte histórico e social.

No Capítulo 5, apresentamos as análises dos dados do questionário e das entrevistas visando mapear as condições objetivas dos participantes enquanto teletrabalhadores no cenário pandêmico. Também discutimos o conceito de ubiquidade, e analisamos a relação entre os sujeitos e as tecnologias móveis no âmbito da gaiola de silício. Ao final, discutimos, empiricamente, a relação entre trabalhador e tecnologia, lançando mão das categorias de análise erigidas anteriormente.

No Capítulo 6, por sua vez, enfatizamos a autonomia como categoria de análise para identificar a experiência dos teletrabalhadores em face das modulações de tempo, espaço e engajamento subjetivo. Constatamos que a autonomia, no âmbito das experiências durante esse período, implicou situações de sobrecarga, daí a discussão sobre carga horária, ritmo e tempo de trabalho. Nesse capítulo ainda abordamos a experiência de autonomia percebida pelos teletrabalhadores, problematizando-a a partir da tese da gaiola de silício.

O sétimo e último capítulo traz a discussão dos dados, evidenciando atitudes de resistência que, a partir da interpretação que propomos, permitem aclarar atitudes de assumir o que estamos chamando de “compromisso”. São relatos que mostram ressignificações na relação para com a tecnologia digital. As entrevistas permitem exemplificar situações de esclarecimento, resistência, transgressão ou mesmo mudança na forma como a tecnologia é percebida e no papel que ela ocupa dentro das relações de comprometimento.

As considerações finais sintetizam e retomam os principais achados da tese. Discute-se, ainda, as aproximações e distanciamentos entre o conceito de engajamento subjetivo e de compromisso. Procuramos, com isso, consubstanciar os esforços empreendidos nestas páginas.

2 - TRABALHO E SUBJETIVIDADE

2.1. SUBJETIVIDADE, MODOS E PROCESSOS DE SUBJETIVAÇÃO

Para Ramminger e Nardi (2008), na medida em que um mesmo conceito pode ter distintas definições, há que se tomar cuidado para que ele não perca em precisão e força, correndo o risco de se tornar impreciso, sendo usado de maneira indiferenciada e irrestrita.

Nesse sentido, a subjetividade remete às experiências de sermos sujeitos, tanto no sentido de sujeição ou assujeitamento como na perspectiva daquele que realiza a ação em diferentes tempos e contextos (Ramminger; Nardi, 2008). O subjetivo remete àquilo que é próprio do sujeito. Conforme Nardi (2006), a subjetividade é um conceito operativo, ou categoria analítica, que permite a compreensão da dinâmica e estrutura social tendo em vista o caráter indissociável entre indivíduo e sociedade. Não é recente o debate conceitual na sociologia direcionado à superação do conflito, ou da dicotomia, entre o sujeito e o coletivo, estando presente na sociologia clássica. Em Weber (2016), as noções de disposição e conduta ocupam lugar análogo à noção de *habitus* na análise bourdieusiana, reconhecendo-se a lógica da ação no bojo das estruturas sociais e institucionais que pesam sobre a agência dos indivíduos (Colliot-Thélène, 2016).

Do ponto de vista do interacionismo simbólico, Becker (1996) e Blumer (2018) argumentam que os processos de interpretação são algo próprio do ser humano; é a interpretação que medeia o estímulo e a resposta, haja vista as dinâmicas entre sociedade e agente. No âmbito de uma sociologia relacional, Elias (1994) defende que o entrelaçamento de atores, ideais, necessidades e impulsos numa determinada ordem social dá origem a estruturas e transformações estruturais que não são meramente naturais, animais ou espirituais, mas sociais. Para Elias (1994, p. 33), “esse entendimento da sociedade propicia uma análise em que as relações nos permitem vislumbrar entrelaçamentos entre a agência dos indivíduos, de um lado, e as estruturas, de outro”.

Ao reconhecer a análise da subjetividade, como categoria mobilizada também e sobretudo como forma de superação da dicotomia interior-exterior, partimos do entendimento de que o subjetivo diz respeito ao que está por trás da aparência

fenomenológica, caracterizando o próprio ser humano (Nardi, 2006). Se entendemos o trabalho como parte de estruturas e condicionantes sócio-históricas demarcadas pelo período em que a sociedade se encontra, compreendemos o sujeito trabalhador como indivíduo que experiencia e atribui significado àquilo que está para além do individual. Analisar a relação entre o subjetivo (sujeito) e o coletivo (trabalho) remete ao binômio subjetividade-trabalho que, conforme Nardi (2006), relaciona-se à apreensão da maneira como os trabalhadores vivenciam e dão sentido às suas experiências nas relações de trabalho. Isto é, este não deve ser analisado apenas no tocante às técnicas de dominação e produção, mas tendo em vista as formas como os sujeitos vivenciam e imprimem significado e sentido às suas experiências no próprio trabalho (Ramminger; Nardi, 2008).

Para Nardi (2006), a concepção do binômio “trabalho e subjetividade” soma-se aos esforços de superação das dicotomias entre individual e coletivo, ampliando a análise a fim de apreender os processos de produção de subjetividade ou, como podemos chamar, os modos e os processos de subjetivação. Segundo Ramminger e Nardi (2008), os modos de subjetivação têm que ver com a forma predominante da relação entre os sujeitos e o conjunto de regras que definem cada sociedade, o que gera as experiências sociais e individuais. O processo de subjetivação, por seu lado, compreende a trajetória particular de cada trabalhador e suas vivências em face das regras sociais. Noutros termos, os modos de subjetivação relacionam-se a certos padrões que predominam no que se refere às relações entre, de um lado, os sujeitos e, de outro, as regras e estruturas. Os processos e modos de subjetivação concernem ao reconhecimento de si em face das regras e o significado/sentido que os trabalhadores atribuem às obrigações e à pressão gerada pelas relações de poder.

Disso resulta a compreensão de que a subjetividade, que implica o olhar para os modos e os processos de subjetivação, altera-se substancialmente a partir do invólucro social que baliza a agência (Ramminger; Nardi, 2008). Tendo em vista que o trabalho nem sempre foi central e valorizado na sociedade, observa-se que a constituição do binômio trabalho-subjetividade, como um indicativo de que os modos de subjetivação passam a estar intrinsecamente ligados ao próprio trabalho, emana da modernidade. O sujeito e o trabalhador tornam-se interligados, posto que a experiência individual não mais prescinde de uma conexão direta com as relações de trabalho, o que caracterizaria os tempos modernos.

2.2. O TRABALHO NA MODERNIDADE: o surgimento do binômio trabalho-subjetividade e a gaiola de aço

O binômio trabalho-subjetividade é aspecto basilar no modo de produção capitalista, modificando historicamente seu invólucro, mas não sua centralidade, nas relações produtivas. Ora, quando do surgimento da sociologia clássica e das discussões filosóficas modernas, em meio à ascensão burguesa e à consolidação da primeira revolução industrial, parte fundante das análises empreendidas voltava-se a perscrutar a modernidade que erigiu seus pilares sobre os escombros dos modos de organização produtiva de outrora. Para Habermas (2007), o responsável por inaugurar a filosofia moderna é Hegel, que articula a consciência histórica e a necessidade de autocertificação dos tempos modernos.

Primeiramente, a modernidade e todas as expressões correlatas não designam apenas uma época, mas acima de tudo trazem consigo a expressão da consciência de ser época, de ser um tempo presente que se diferencia do passado por rupturas, e que desse modo é posto sob pressão do futuro. Os tempos modernos trazem consigo sempre o novo, medido por sua referência negativa não só às tradições mais arraigadas, mas também ao passado mais recente (Repa, 2010, p. 153).

A consciência de um tempo histórico que rompe com o passado e com as bases tradicionais que sustentavam as instituições da sociedade é, portanto, característica da modernidade, segundo pontua Repa (2010, p.153) nestes termos: “Porque o processo de esclarecimento no séc. XVIII desvalorizou a tal ponto as autoridades baseadas na tradição, a modernidade só pôde encontrar legitimidade a partir de discursos racionais, a partir da crítica da razão”. Pode-se dizer que a separação entre o espaço de experiência e o horizonte de expectativa demarca uma consciência histórica própria dos tempos modernos (Koselleck, 2006). E tal consciência não pode ser desvinculada de um crescente processo de racionalização. A modernidade é, ao mesmo tempo, autoconsciência e autocrítica, num duplo movimento de construir bases legitimadoras a partir da derrocada das bases da tradição ao passo que sua própria compreensão enquanto época conduz à crítica sobre seus efeitos.

A crítica que advém da autoconsciência moderna atinge, especialmente, a desagregação decorrente das novas formas de organização produtiva e, assim sendo, das relações sociais. Os efeitos desagregadores desse processo de

desencantamento do mundo (Weber, 2013) – esfacelamento, ao menos tendencialmente, das bases tradicionais como a religião – levam à busca de sucedâneos capazes de cumprir esse papel de, ao mesmo tempo, estabelecer um rearranjo das bases da sociedade e assegurar a sobrevivência de um novo modo de produção. Em Durkheim (2016), é precisamente o trabalho que vai assumir o papel capaz de estabelecer a solidariedade orgânica típica das sociedades modernas. Para ele, o aumento da consciência individual produz inevitavelmente a diminuição da consciência coletiva. É no trabalho que, ao tornar-se cada vez mais especializado, se observa o recrudescimento da percepção de um indivíduo que, por consequência, necessita cada vez mais do social. A solidariedade não mais se produz de forma mecânica, mas sim de modo orgânico, em meio a uma sociedade que se complexifica juntamente com o aumento da divisão social do trabalho. Os efeitos desagregadores decorrentes da exacerbação do indivíduo no capitalismo não apenas se amplificam, como também se constituem enquanto força motriz das novas configurações das relações capital-trabalho.

Para além da centralidade que assume na sociologia de Durkheim (2016) enquanto núcleo estruturante da solidariedade orgânica, o trabalho no capitalismo começa a ser regido à luz de um novo tipo de organização: a racionalidade técnica. A mesma razão que articula a consciência histórica e a necessidade de autocertificação características da modernidade incide sobre a sociedade a partir de um processo de burocratização das relações sociais, tal como analisou Weber (2015; 2016). Especificamente no trabalho, enquista-se uma forma de organização e controle que visa excluir ou mitigar, tanto quanto possível, as orientações do processo de agência baseadas nos valores, afetos e na própria tradição.

Uma máquina inanimada é espírito coagulado. Somente o fato de sê-lo proporciona-lhe o poder de forçar os homens a servir-lhe e de determinar, de modo tão dominante, o dia a dia de sua vida profissional, como é, de fato, o caso na fábrica. Espírito coagulado é também aquela máquina animada representada pela organização burocrática, com sua especialização do trabalho profissional treinado, sua delimitação das competências, seus regulamentos e suas relações de obediência hierarquicamente graduadas. Aliada à máquina morta, ela está ocupada em fabricar a forma externa daquela servidão do futuro, à qual, talvez um dia, os homens estarão obrigados a submeter-se sem resistência (Weber, 2015, p. 541-542).

O modo de produção capitalista é, assim, delineado por uma forma de organização que subtrai ao cálculo racional as interferências tipicamente humanas visando a garantia de maior eficiência (Weber, 2015), ainda que isso implique

subjugar os trabalhadores, alienando-os. Como corolário dessa tecnificação da vida (Weber, 2013), a lógica burocrática de dominação controla e dita as formas de organização do trabalho, impondo-se a todos que, ou se submetem ao novo modo de produção, ou tendem a sucumbir. Trata-se, como discute Sell (2011), de um processo de tecnificação da vida social. Mais do que otimizar os processos de produção, fazendo com que a ciência e a tecnologia modernas interfiram nas relações produtivas, a racionalidade técnica busca assegurar a organicidade de um trabalho cada vez mais especializado, moldando a subjetividade do trabalhador no modelo fabril.

Fato é que a produção da existência não foi inaugurada pelo capitalismo, nem tampouco este fez surgir a técnica, como defende Vieira Pinto (2005). Entretanto, se existem diferenças significativas entre a tecnologia pré-moderna e a tecnologia na sociedade capitalista (Feenberg, 2013b), entendemos que o papel ocupado pelo trabalho na vida em sociedade também passou por mudanças radicais que advêm da revolução burguesa. Para Lopes (2009), os contornos subjetivos pré-modernos se davam a partir de outros referenciais como a política. Tratando dos gregos antigos, por exemplo, Lopes (2009, p. 92) dirá: “O grego nem mesmo tem um termo que corresponda à palavra ‘trabalho’. O vocábulo *πρῶτος* aplica-se a todas as atividades que exigem esforço penoso e não somente às tarefas produtivas com valores socialmente úteis”.

A relação para com a natureza está entre as principais mudanças que decorrem da modernidade juntamente com o desenvolvimento da tecnologia, uma vez que, na Antiguidade, o sentimento era vinculado à ideia de se adequar a ela, e não à de transformá-la – ou mesmo dominá-la (Lopes, 2009; Marcuse, 1982). A racionalidade técnica capitalista cria, então, um reordenamento dos processos sociais. No que concerne à construção da subjetividade, antes desvinculada do ofício e de um esforço com valor social para a atividade produtiva, ela passa a estar subsumida ao binômio trabalho-subjetividade. “O trabalho vai tornar-se, paulatinamente, a forma por excelência de relação e ação do sujeito sobre o mundo” (Lopes, 2009, p. 94). Isso porque não apenas a subjetividade deve se conformar ao controle e à disciplina dos corpos no sistema fabril, mas também o reconhecimento social e os próprios vínculos socioafetivos, no capitalismo, passam a estar relacionados com o trabalho, ou a ser regidos por ele. Quanto mais o sujeito

depende do social em meio à complexa teia de relações produtivas, tanto mais ele recrudescer sua consciência individual (Durkheim, 2016).

Quer dizer que, embora o trabalho não tenha surgido com o capitalismo, este enquanto modo de produção ressignificou sua relação com o ser humano e a natureza. Para Lopes (2009), antes da modernidade, os modos de subjetivação não tomavam as atividades laborais como um de seus eixos estruturantes, uma vez que os laços sociais se estabeleciam de maneira desvinculada do ofício. No que respeita à ética sobre a qual se assentava o trabalho, percebe-se uma orientação notadamente tradicional cuja ação humana visava mormente à garantia da sobrevivência (Weber, 2013). As próprias bases tradicionais, materializadas por meio também da religião, eram fundantes nos modos de organização da vida cujo trabalho era apenas uma das formas de agregação. No capitalismo, contudo, a tecnificação das relações sociais vai tornar as atividades produtivas, burocratizadas e disciplinadas, contorno obrigatório de quase toda a atividade que traz reconhecimento para os sujeitos, constituindo-se como elemento fulcral da ontologia humana (Lopes, 2009). Têm-se, aí, a centralidade e a valorização do trabalho (Nardi, 2006).

Noutros termos, a racionalidade técnica, como forma de funcionamento das instituições modernas, mas também como novo espírito que perpassa as relações sociais, ressignifica o papel do trabalho. Este não é mais diluído em meio às outras atividades tipicamente humanas como a arte, mas passa a ser controlado e se corporifica como núcleo estruturante da vida em sociedade; o trabalho no capitalismo exerce-se com controles crescentes, perpassando a existência humana como elemento que consome a maior parte da experiência dos sujeitos em sua relação com a natureza e a sociedade. A ressignificação das atividades produtivas e a tecnificação da vida disciplinam o trabalhador numa lógica burocrática que demanda uma nova ética ajustada às novas condições que o capitalismo imprime. O processo de construção da subjetividade, indissociável da experiência humana no mundo e com o mundo, dá-se em meio à presença de um trabalho que disciplina, hierarquiza e subjuga os indivíduos. Na passagem da Idade Média para a Modernidade, torna-se necessária, segundo Lopes (2009, p.94):

a interiorização de uma “ética” do novo trabalho – de um conjunto de variáveis que os trabalhadores deviam estar dispostos a exercer, tais como o cumprimento voluntário dos horários, regulamentos e ordens específicas, o cuidado com ferramentas, atenção e precisão no trabalho executado etc.

Esta interiorização é necessária para a consolidação da Revolução Industrial que, além de significar a vitória do sistema fabril sobre formas anteriores de organização da produção, vai produzir uma nova moral e uma nova concepção de mundo ancorada na substituição das antigas e ineficazes formas coercitivas de controle dos trabalhadores, muito mais baseadas em punições, por formas disciplinares mais sutis e eficientes. Uma constituição singular do binômio trabalho-subjetividade começa a se materializar aí, promovendo o nascimento do “trabalhador moderno”.

A produção doutras formas disciplinares, mais sofisticadas e, por isso mesmo, mais sutis e eficientes é uma tendência que perpassa o desenvolvimento do próprio capitalismo. Seja como for, defendemos, assim como assevera Lopes (2009), que o trabalho regido pela racionalidade técnica, assumindo papel central na sociedade moderna, promove o que a autora chama de constituição singular do binômio trabalho-subjetividade. As instituições disciplinares possuem, com efeito, diferentes mecanismos de fiscalização e punição – não por acaso a dominação legal conta com o próprio direito enquanto mecanismo de coerção que age sobre os indivíduos (Weber, 2016). De qualquer maneira, a nova forma de organização do trabalho, à luz da racionalidade técnica, garante sua existência sobretudo a partir da introjeção, nos indivíduos, de uma nova subjetividade alinhada à lógica de controle dos corpos. Diversas são as instituições que cumprem esse papel na formação do indivíduo, como a própria escola (Foucault, 1987).

Em Weber (2016), observa-se que a legitimidade dessa nova ordem social burocrática no capitalismo pode ser garantida de maneira subjetiva, envolvendo aspectos como a crença ou convicção de que da sua observação dependem resultados espirituais – envolvendo a religião (Weber, 2013); crença em uma aparente validade absoluta que expressa valores que são gerais e obrigatórios, o que produz deveres morais, estéticos, ou de qualquer outra natureza, e afeto ou mesmo entrega sentimental. Entende-se, pois, que a centralidade do trabalho, contando com horários rígidos de entrada e saída, estendendo-se e ampliando-se no contexto da experiência humana e passando a contar com a disciplina dos corpos, ocorre *pari passu* a implicações nos modos de subjetivação. Não basta apenas agir coercitivamente sobre os indivíduos, mas é preciso garantir a construção de uma ética capaz de equalizar a ação subjetiva tendo em vista os interesses do capital – algo que arrefece a provável resistência dos trabalhadores, muito embora não seja capaz de eliminá-la, como a história nos mostra. Daí a importância de uma dominação, dentro de uma ordem, ser também legítima.

[...] Mas quando um funcionário chega diariamente ao seu escritório na mesma hora, isto não corre apenas por causa de um costume (ou por causa de um hábito) arraigado, nem tampouco por causa de uma situação de interesse – que seria possível entender – mas também (pelo menos via de regra) por causa da “validade” de uma ordem (regulamento do serviço), que é considerada como um mandamento cuja transgressão não somente traz prejuízos, mas que (normalmente) é rejeitada devido ao “sentimento do dever” pelo próprio funcionário (dos mais diversos graus possíveis e imagináveis, obviamente) (Weber, 2016, p. 644).

O trabalho “livre” precisa contar com o engajamento e o comprometimento subjetivo do trabalhador. A autoridade e a dominação exercidas pelo Estado burocrático moderno substituem o fazer morrer e deixar viver de outrora pelo fazer viver e deixar morrer típicos da biopolítica (Foucault, 2005). É fato que a coerção pode sujeitar o indivíduo à disciplina que a racionalidade técnica imprime ao trabalho, todavia, isso, por si só, não assegura a legitimidade de uma ordem social, o que a tornaria vulnerável desde o início. A construção de uma nova subjetividade é vital ao modo de produção capitalista desde o sistema fabril.

Tem-se, nessa ótica, uma forma de comprometimento que significa aceitar esse contexto de produção moderno, assim como a disciplina do corpo e da subjetividade que passam a ser impostas aos trabalhadores. Essa maneira de comprometer-se com o trabalho tem relações diretas com as obrigações advindas do contrato e da relação assalariada, bem como do compromisso que o trabalhador assume com sua família e consigo mesmo no intuito de garantir a sobrevivência (Giraud, 2013). Noutros termos, a venda da força de trabalho se torna imperativo para garantir a subsistência para aqueles que se veem nessa lógica disciplinar e burocrática.

Ainda em Weber (2013), observa-se como o trabalho no capitalismo, enquanto nova forma de relação e ação do sujeito sobre o mundo, está inerentemente ligado a uma nova racionalidade. A dominação legal, tendo como expoente a burocracia, não apenas passa a reger as relações produtivas cingidas pelo chão de uma fábrica, como se associa a uma nova ética que perpassa a vida em sociedade. Weber (2013) vai buscar possíveis bases dessa mudança no espírito capitalista na tradição ascética muito cara à ética protestante. Para além disso, o sociólogo evidencia como essa conduta produz uma nova lógica para a existência. Mais do que representar um conjunto de normas que balizam a ação do capitalista na persecução do lucro e diminuição dos gastos, a racionalidade técnica vai levar ao

que Sell (2011) chama de tecnificação da vida. O corolário desse espírito coagulado (Weber, 2013) é a inversão entre meios e fins.

As esferas econômica, política, estética, erótica e científica deixaram de ser instrumentos colocados a serviço das intenções humanas para inverterem o processo. Congeladas em seus processos internos, as ordens de vida moderna transformam os indivíduos em seus próprios fins. Essa é também uma outra maneira de compreender a tecnificação da vida social, pois os meios técnicos tornaram-se o fator preponderante e passaram a plasmar por inteiro a lógica de funcionamento do mundo moderno (Sell, 2011, p. 579).

Numa ótica instrumentalista, é o sujeito quem lança mão dos dispositivos técnicos colimando finalidades diversas. No entanto, a técnica, enquanto máquina petrificada ou espírito coagulado (Sell, 2011; Weber, 2013), transforma radicalmente as relações produtivas, subjugando o trabalhador que passa a estar à mercê da máquina. Na escola marxista esse debate pode ser empreendido a partir da reificação, uma vez que os sujeitos se tornam coisas, esvaziadas de seu caráter histórico (Marx, 2013; 1983). Segundo Weber (2013), o indivíduo que nasce nessa nova ordem social se vê diante de um imperativo que o obriga a sujeitar-se à nova lógica. Noutras palavras, é a própria máquina, ou a tecnologia, que determina o ritmo, a finalidade e as condições de trabalho. O ser humano se encontra ante essa realidade histórico-social que o aprisiona. Isto é, que sobre ele pesa como gaiola ou jaula de aço (Weber, 2013). Trata-se de uma lógica de dominação e controle que, por si só, é mais intrincada do que as formas de violência arbitrária e desvelada anteriores à modernidade.

Nessa perspectiva, a noção de gaiola de aço expressa a dominação exercida na sociedade capitalista, fugindo ao romantismo de uma suposta liberdade do trabalhador oriunda da passagem do feudalismo para o capitalismo. No entanto, as novas lógicas de fiscalização e controle, muito nítidas no sistema fabril, não prescindem de uma conformação subjetiva. A sujeição do trabalhador à disciplina da fábrica, com movimentos repetitivos e com o aprisionamento ditado pela coagulação do espírito da racionalidade técnica e da máquina petrificada não se dá sob a violência física direta e punitiva por parte do capitalista – ainda que isso seja questionável em certos contextos; há que se considerar, entretanto, que estamos falando de tipos ideais ou tendências que delineiam a sociedade. O controle e a disciplina dos corpos, objetivando maximizar o desempenho de sua exploração se pauta, no capitalismo, especialmente na subjetividade. Exatamente por isso a

tecnificação da vida é, acima de tudo, um paradigma que conforma os sujeitos às condições que o modo de produção capitalista imprime ao trabalho. E esse processo de conformação se estende por várias instituições sociais com suas lógicas de controle e disciplina sempre caras aos interesses da racionalidade técnica (Foucault, 1987); instituições como escolas, hospitais, manicômios etc., que, não por coincidência, se estruturam sobre as bases dos processos de tecnificação da vida – horário de entrada e saída, fiscalização dos movimentos, controle dos momentos de fala, preparação dos corpos, dentre outros.

A racionalidade técnica, portanto, apresenta-se na modernidade como uma transformação dos modos de subjetivação que abrange seres humanos em suas relações com dispositivos técnicos. A ação sobre a natureza se transforma, passando a estar muito mais orientada para o controle e a exploração e menos para a convivência harmoniosa ou a adequação. A tecnificação da vida, que compreende a centralidade do trabalho na existência humana, diz respeito não só ao engendramento do binômio trabalho-subjetividade, mas às especificidades que ele irá assumir no capitalismo. As relações de amizade, os circuitos de consagração social, os processos educacionais e outras tantas formas de ação no mundo e sobre o mundo se submetem ao trabalho, direta ou indiretamente. Em face da gaiola de aço que representa o espírito capitalista, aqueles que melhor conformam sua subjetividade à nova ordem econômica tendem a ter maior sucesso e reconhecimento social ou, então, procuram amenizar o sofrimento que redonda do descompasso entre expectativa/experiência subjetiva e condições materiais.

Nesse sentido, em Weber (2013), o processo de racionalização técnica da sociedade, que tem como tipo ideal puro weberiano a dominação burocrática, extrapola suas balizas calvinistas e se torna um imperativo aos sujeitos. Numa inversão entre meios e fins, a técnica e sua cristalização como máquina capitalista moderna subvertem a ordem das coisas, fazendo com que os seres humanos se tornem os instrumentos que satisfazem formas de organização do trabalho que são, por vezes, intrinsecamente justificáveis.

Conforme Weber (2013), a ética protestante que contribuiu para a solidificação das bases do empreendimento capitalista moderno pesava, inicialmente, como um manto que se pudesse despir a qualquer momento. Manto esse que, posteriormente, se enrijece como crosta de aço – ou jaula de ferro. A ascese protestante, ao transformar o mundo, produziu efeitos que recaíram sobre

tudo e todos, criando novos modos de organização técnica da vida e, por conseguinte, do trabalho (Weber, 2013). Modos que podem ser concebidos à luz do que chamamos, nestas páginas, de gaiola de aço⁵.

Há que se considerar, entretanto, que essa lógica se transfigura em meio às transformações na relação capital-trabalho. Têm-se implicações que incidem sobre o binômio trabalho-subjetividade e que também afetam os modelos de aprisionamento contemporâneos.

2.3. O TRABALHO NA CONTEMPORANEIDADE: as mudanças no binômio trabalho-subjetividade e as transformações na gaiola de aço

Os tempos modernos encontraram os sólidos pré-modernos em estado avançado de desintegração; e um dos motivos mais fortes por trás da urgência em derretê-los era o desejo de, por uma vez, descobrir ou inventar sólidos de solidez *duradoura*, solidez em que se pudesse confiar e que tornaria o mundo previsível e, portanto, administrável (Bauman, 2001, p. 10, grifos do autor).

A dominação burocrática surge, assim, como sucedâneo do que Bauman (2001, p. 10) chama de sólidos pré-modernos na tentativa de erigir “novos e aperfeiçoados sólidos”. Esse modelo, porém, entra em crise na década de 1970, o que leva à necessidade de reestruturações no capitalismo que abrem espaço para o que Harvey (1994, p.140) vai chamar de regime de “acumulação flexível”:

A acumulação flexível, como vou chamá-la, é marcada por um confronto direto com a rigidez do fordismo. Ela se apoia na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo. Caracteriza-se pelo surgimento de setores de produção inteiramente novos, novas maneiras de fornecimento de serviços financeiros, novos mercados e, sobretudo, taxas altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional (grifo do autor).

Harvey (1994) afirma ainda que a flexibilidade nos processos produtivos traz um novo movimento de “compressão do espaço-tempo”, considerando-se que os

⁵ É importante pontuar que Weber utiliza, em verdade, a expressão alemã “*Stahlhart Gehäuse*”, que pode ser traduzida para o português como “habitação dura como aço”. Essa expressão foi traduzida por Antônio Flávio Pierucci (2000) como crosta de aço. Mas é a tradução de Talcott Parsons como jaula ou gaiola de ferro que se torna emblemática na área (Garcia, 2018). Essa tradução vem sendo questionada, mas é inegável a referência que se tornou para identificar os problemas da modernidade (Shinn, 2008). Dito isso, optou-se pelo termo gaiola ou jaula de aço por considerá-lo, além de carregado de forte valor semântico, a expressão mais comum, no Brasil, para se referir à análise weberiana.

horizontes temporais se estreitam à medida que a comunicação telemática e a diminuição dos custos de transporte viabilizam a difusão de decisões privadas e públicas num espaço cada vez mais variado e amplo. A acumulação flexível, portanto, produz novas tendências e dinâmicas, substituindo a produção em massa por modelos cuja flexibilidade almeja atender às demandas voláteis e mais individualizadas. Todo esse processo de transformação, que cede a modos de organização que podemos também chamar de pós-fordistas, desenvolve-se juntamente com o avanço das tecnologias, especialmente as digitais.

Do ponto de vista do comprometimento do trabalhador para com seu trabalho, tem-se um compromisso que se encontra, agora, para além da mera obrigatoriedade imposta pela relação assalariada. Os sociólogos das organizações, conforme Giraud (2013), desvelam, como ponto de análise desse período histórico-social, as margens de manobra ou os espaços de liberdade que permeiam as obrigações, sobretudo trabalhistas, no território do trabalho. O autor afirma que leitura do compromisso se modifica, e a noção de ator, como trabalhador que faz parte de ações baseadas em jogos sociais produzidos que influem nos sistemas em que se realizam, ganha notoriedade.

Para Franco, Druck e Seligmann-Silva (2010), é no bojo dessas mudanças que a precarização começa a ser um atributo central do trabalho contemporâneo e das novas relações trabalhistas.

A flexibilização das relações de trabalho diluiu a nítida linha de separação entre incluídos e excluídos. Através da terceirização e da desregulamentação social, produziu-se a desestabilização do mundo do trabalho que atingiu, inicialmente, os trabalhadores industriais e depois todos os assalariados, afetando, hoje, todos os que vivem do trabalho (Franco; Druck; Seligmann-Silva, 2010, p. 231).

O regime de acumulação flexível, sendo assim, não apenas imprime outros modos de organização ao trabalho, com vistas à superação do modelo disciplinar e burocrático, mas também agride diretamente a compreensão maior de um trabalho assalariado livre, mas protegido (Machado da Silva, 2006). Isto é, ataca-se diretamente o modelo de Estado de bem-estar social que vigorou durante algumas décadas no período pós 2ª guerra mundial – no chamado Norte global.

Essas mudanças de ordem material, que alteraram significativamente as condições do trabalho no capitalismo, influíram no binômio trabalho-subjetividade.

Esvaziada de sua sustentação objetiva, a cultura do trabalho que conhecemos tem cada vez menos condições de se reproduzir como um

sistema coerente e significativo de orientações de valor, capaz de organizar as identidades e os conflitos de parcelas cada vez maiores da população de nossos países – embora, sem dúvida, muitos de seus elementos permaneçam presentes (Machado da Silva, 2006, p. 102).

Os processos de flexibilização estão longe de significar o fim do trabalho ou das relações de classe. A crise no modelo ou tendência cultural de “trabalho livre, mas protegido” (Machado da Silva, 2006) compele à necessidade de criação de outras formas ideológicas de conformação da subjetividade, dada a persistência do capitalismo como modo de produção. Estamos diante não da perda do sentido ou da centralidade do trabalho, mas de novas formas de organização, que produzem a necessidade de compreensão dessas mudanças.

Assim, o espírito capitalista, representado pela gaiola de ferro no contexto dos processos de tecnificação da vida moderna, precisa se transmutar, adaptando-se a cenários em que a instabilidade e a fragmentação da vida social, a flexibilização da produção e dos vínculos sociais, a compressão do espaço-tempo e a globalização passam a reger o desenvolvimento da vida contemporânea. Conforme Boltanski e Chiapello (2009), o conceito de espírito remete a um conjunto de crenças que se associam à ordem capitalista visando justificá-la e legitimá-la. Têm-se justificações que são expressas “em termos de virtudes ou em termos de justiça, [dando] respaldo ao cumprimento de tarefas mais ou menos penosas e, de modo mais geral, à adesão a um estilo de vida, em sentido favorável à ordem capitalista” (Boltanski; Chiapello, 2009, p. 42). Assim sendo, esses autores propõem o surgimento de um novo espírito, que advém do desenvolvimento histórico de outros dois que o antecedem.

O “primeiro” espírito do capitalismo, associado, como se viu, à figura do burguês, estava sintonizado com as formas do capitalismo essencialmente familiar de uma época em que o gigantismo ainda não era buscado, salvo em raríssimos casos. Os proprietários e patrões eram conhecidos pessoalmente por seus empregados; o destino e a vida da empresa estavam fortemente associados aos destinos de uma família. Por sua vez, o “segundo” espírito, que se organizava em torno da figura central do diretor (ou dirigente assalariado) e dos executivos, está ligado a um capitalismo de empresas já bastante considerável para que seu elemento central seja a burocratização e a utilização de um quadro de supervisores cada vez mais qualificados por diploma universitário. Mas só algumas delas (a minoria) podem ser qualificadas como multinacionais. O quadro de acionistas tornou-se mais anônimo, enquanto numerosas empresas se desvincularam do nome do destino de determinada família. O “terceiro” espírito deverá ser isomorfo a um capitalismo “globalizado”, que põe em prática novas tecnologias, apenas para citar dois aspectos mais frequentemente mencionados na qualificação do capitalismo de hoje (Boltanski; Chiapello, 2009, p. 52).

Os interesses particulares dos capitalistas frequentemente se chocam com seus interesses enquanto classe. Daí que se deve compreender espírito enquanto resultado de manifestações maiores, geralmente levadas a cabo por grandes representantes da classe – como as multinacionais –, visando conservar a “adesão daqueles dos quais depende a obtenção do lucro” (Boltanski; Chiapello, 2009, p. 52).

A noção de um novo espírito levanta controvérsias. Para Darmon (2011), essa tese é problemática na medida em que uma suposta renovação estará sempre circunscrita pelos limites de adaptação à racionalidade técnica do capitalismo. Ou seja, em que pesem as mudanças na superestrutura, persiste a racionalidade capitalista, de tal sorte que, “sem uma nova racionalidade econômica, não há um novo espírito do capitalismo” (Darmon, 2011, p. 213). Embora mais fragmentadas, as categorias centrais do modo de produção se mantêm (Machado da Silva, 2006). No entanto, as transformações que ocorreram especialmente a partir da década de 1970 criaram a necessidade de outras formas de conformação subjetiva. Não se pode ignorar a importância do ideal de um trabalho livre, mas protegido, que se constituiu como alicerce ou horizonte de expectativa para a classe trabalhadora. A dissolução de um modelo disciplinar, com mais de um século de conformação da subjetividade no sentido de adaptar o trabalhador à burocratização da vida social, não ocorre sem conflitos ou sem um profundo sofrimento por parte daqueles que vivenciam a transição (Zarifian, 2002). Assim, concordamos com Boltanski e Chiapello (2009) quando afirmam que estamos diante de um novo espírito que não deixa de ser capitalista – mantendo os preceitos de uma racionalidade técnica moderna –, mas que, a despeito disso, não pode ser confundido com momentos anteriores do capitalismo que conformou a sociedade disciplinar.

Dardot e Laval (2016) defendem o que chamam de racionalidade neoliberal. Nesta, outros processos de subjetivação almejam alinhar o *neossujeito* às condições de um capitalismo mais flexível, que desregulamenta as relações trabalhistas e passa a responsabilizar o trabalhador por uma série de riscos.

A partir de então, diversas técnicas contribuem para a fabricação desse novo sujeito unitário, que chamaremos indiferentemente de “sujeito empresarial”, “sujeito neoliberal” ou simplesmente neossujeito. Não estamos mais falando das antigas disciplinas que se destinavam, pela coerção, a adestrar os corpos e a dobrar os espíritos para torná-los mais dóceis – metodologia institucional que se encontrava em crise havia muito tempo. Trata-se agora de governar um ser cuja subjetividade deve estar

inteiramente envolvida na atividade que exige que ele cumpra (Dardot; Laval, 2016, p. 327).

A lógica disciplinar, de fiscalização e adestramento dos corpos por meio da burocracia moderna, cede paulatinamente a um novo tipo de subjetividade que exige do trabalhador um engajamento na atividade exercida. Surgem, nessa ótica, sujeitos que não apenas toleram as novas condições de trabalho mais precárias, como também assumem para si os diversos riscos, responsabilizando-se, em grande medida, pelo sucesso ou fracasso. Este novo espírito, materializado por uma racionalidade neoliberal, materializa-se na ideologia do empreendedorismo como discurso de mobilidade social.

O neossujeito, descrito por Dardot e Laval (2016), diz respeito àquele trabalhador que passa a tolerar e a lidar com outras formas de gerenciamento e administração, mais tecnológicas, abertas e flexíveis, mas também concernentes ao empreendedor de si (Boltanski; Chiapello, 2009); num novo espírito que cria a ilusão de um sucesso profissional e social dependente apenas do engajamento e da entrega do trabalhador à sua vocação, ou a qualquer empreendimento que lhe possibilite retorno financeiro e reconhecimento.

Portanto, é no cerne do regime de acumulação flexível que novas formas de exploração do trabalho ressurgem, como o trabalho em domicílio que se desdobra no teletrabalho. São formas que passam a depender dos novos modos de subjetivação.

O novo espírito do capitalismo, que se relaciona ao novo formato de tecnificação da vida contemporânea, não afeta tudo e todos de modo equânime. Elementos como classe, renda, posto de trabalho, círculo social etc. imprimem diferentes significados à ideologia do capitalismo na contemporaneidade. Seja como for, defendemos que são modulações culturais e ideológicas nas quais a tecnologia e os seres humanos continuam enredados, porém, assumindo outros invólucros e outros significados em meio ao que, mais à frente, chamaremos de comprometimento.

3 – A TECNIFICAÇÃO DA VIDA CONTEMPORÂNEA: PASSAGEM DA GAIOLA DE AÇO PARA A GAIOLA DE SILÍCIO

Em resposta a esse processo histórico de tecnificação da sociedade, o movimento da contracultura na década de 1960 é representativo da crítica incisiva à burocracia e ao capitalismo corporativo. À esteira disso, o surgimento do microcomputador está conectado à efervescência social impulsionada por ideais libertários que, dentre outras coisas, almejavam colocar as máquinas a serviço do ser humano – e não o contrário, como imposto pelo processo de tecnificação da vida moderna. A contracultura envolvia a vontade de “reafirmar o ser humano” diante do sistema, constituindo-se, por vezes, como uma retomada libertária da tendência liberal moderna em favor da defesa de liberdades individuais e direitos humanos (Loveluck, 2018). Tão logo as tecnologias digitais, em especial o computador, tornam-se potencialmente acessíveis aos usuários “comuns” nas décadas de 1970 e 1980, os movimentos que subjazem ao ideal libertário acabam por incorporar e a se render, cada vez mais, ao discurso do determinismo tecnológico.

Deslumbrados pelas possibilidades que se materializavam à época, acadêmicos da moda, burocratas futuristas e até o próprio presidente dos Estados Unidos cedem àquilo que Barbrook e Cameron (1995) chamam de Ideologia Californiana. O termo faz alusão ao estado da Califórnia donde se originaram nomes como Steve Jobs e Bill Gates, que revolucionaram e contribuíram para ditar as regras do que viria a ser a computação pessoal nas décadas subsequentes. Para Barbrook e Cameron (1995), a Ideologia Californiana é o substrato da junção entre cibernética, economia de mercado e ideal libertário de contracultura. Seu determinismo tecnológico passa a entrever uma sociedade cujos indivíduos, concomitantemente ao aumento da liberdade pessoal, reduzem radicalmente o poder do Estado. Nessa imbricação, que os autores chamam de inesperada, entre direita neoliberal e radicalismo libertário, a Ideologia Californiana propalava a soberania do livre mercado que, aliado às promessas utópicas das tecnologias digitais, seria o único caminho possível para a construção de um futuro com plena liberdade individual (Barbrook; Cameron, 1995).

Percebe-se que há, nessa construção ideológica, um amálgama permeado por ambiguidades e contradições que atacam diretamente a burocracia da vida

moderna e, por consequência, a atuação do Estado na regulamentação das relações capitalistas. A Ideologia Californiana já era criticada por Barbrook e Cameron (1995) como ponto de vista histórica e socialmente demarcado, imbuído de intenções políticas escusas, que se pretendia como universal e inexorável. Entretanto, se a análise da gênese dessa construção ideológica nos permite remontar a contextos e sujeitos que personificam essas utopias enredadas num determinismo tecnológico, o desenvolvimento histórico aliado à expansão e disseminação das tecnologias digitais contribuiu para que a ideologia passasse a permear contextos sociais multifacetados. Os discursos ideológicos neoliberais, apoiando-se nas promessas das tecnologias digitais, passam a atacar a regulação do Estado.

Embora intrinsecamente vinculado às tecnologias informacionais, não podemos cair na armadilha de atribuir as condições de realização do teletrabalho à tecnologia. A tecnologia possibilita, permite, favorece, mas não determina suas condições. As condições de trabalho, as configurações que assumem em cada país, dependem do Estado e de como as instituições públicas regulam, fiscalizam e condicionam esse trabalho (Bridi, 2020, p. 177-178).

Schradie (2017) aborda o conceito de Ideologia do Vale do Silício. Esta, diferentemente da californiana, incorpora a crítica à massificação, à institucionalização e à corporativização de plataformas e dispositivos tecnológicos digitais. A ideologia do Vale do Silício não se reduz a orientações políticas de esquerda ou direita, mas articula Estado, economia e sociedade neoliberais (Schradie, 2017). O termo “silício”, por sua vez, remete tanto ao Vale do Silício na Califórnia que abriga grandes empresas da tecnologia (*Big Techs*) como Facebook, Google e Apple, como também alude ao circuito integrado baseado em silício, importante para os computadores pessoais e os microprocessadores – presentes nos *smartphones*, por exemplo. De acordo com Schradie (2017), essa ideologia é responsável por vários mitos, dentre os quais a noção de relações virtuais não-hierárquicas e horizontais. Ou seja, a internet seria o espaço por excelência em que os devaneios libertários teriam potencial para se concretizar, com usuários interagindo em relações todos-todos sem fronteiras de espaço ou de território, mas, acima de tudo, sem desigualdades e com plena liberdade e autonomia.

O uso das tecnologias digitais no trabalho, junto com as tendências de um regime de acumulação flexível, permite prenunciar a derrocada das bases burocráticas sobre as quais a modernidade erigiu seus pilares. Poder trabalhar em casa, ou então levar o trabalho consigo para onde quiser parece-nos uma promessa

muito próxima dos discursos sedutores da cultura digital que também se originam na Ideologia do Vale do Silício. O trabalhador flexível é aquele que desenvolve predicados como autonomia, empreendedorismo, adaptação etc. Além disso, dentre as vantagens percebidas ou imaginadas pelas novas formas de trabalho – como o teletrabalho – destacam-se a perspectiva de mais tempo para com a família, a possibilidade de construir a própria rotina e/ou ritmo de trabalho, a flexibilidade de espaço para exercer as atividades, o fim dos deslocamentos, entre outras. Mas as experiências sugerem que essa não é uma realidade para todos. O caráter flexível das atividades, elevado à máxima potência pelas tecnologias móveis como os *smartphones*, coloniza quase que por completo a vida dos sujeitos, fazendo com que o tempo de produção se mescle com o tempo da vida pessoal. A possibilidade de poder trabalhar em qualquer horário e em qualquer lugar se torna, por vezes, a *exigência* de trabalhar em todos os horários e em todos os lugares em que os trabalhadores se encontram. Estão, pois, aprisionados por gaiolas de silício, que, na construção da subjetividade, diluem as percepções entre trabalho e não-trabalho, assediados pela necessidade constante, notificada por mensagens nos aparelhos móveis, de produzir mais e mais.

Chamamos de gaiola de silício o processo de tecnificação da vida contemporânea. Estamos falando de um fenômeno histórico-social que passa a coexistir com a tecnificação da vida moderna analisada por Weber (2013) enquanto gaiola de ferro. Temos um novo tipo de conformação da subjetividade que ao mesmo tempo impulsiona e é impulsionado pelo desenvolvimento das tecnologias digitais. Enquanto tendência que afeta as relações entre seres humanos e recursos tecnológicos que coabitam num momento histórico-social, a gaiola de silício não é uma regra que se aplica a tudo e a todos. As experiências no teletrabalho foram – e são – multifacetadas. Para muitos sujeitos, a flexibilidade sobretudo de espaço foi profícua durante a pandemia de Covid-19, e a tecnologia ou contribuiu para jornadas e condições de trabalho mais salutaras, ou apenas transportou para o digital as características de um trabalho realizado antes presencialmente.

No entanto, enquanto tendência que influi na cultura e nos horizontes de expectativas, a gaiola de silício se apoia na materialidade do desenvolvimento das tecnologias móveis para criar outras lógicas de aprisionamento. Ela afeta diretamente trabalhadores, especialmente aqueles que usam ferramentas digitais e lidam com modulações de tempo nas atividades produtivas (Zarifian, 2002). Para

todos, contudo, a gaiola de silício representa a forma contemporânea de aprisionamento que está à espreita. Ela se distancia mais ou menos do trabalhador a depender do contexto em que ele se encontra e daquilo que a tecnologia representa numa dada situação. Porém, tendencialmente, assombra a tudo e a todos, como uma nova dinâmica e forma de aprisionamento que busca se alastrar e afetar aqueles que dependem ou usam as tecnologias digitais para trabalhar. Apoiada no discurso sedutor da autonomia, a gaiola de silício se vincula à promessa de superação da sociedade disciplinar. De fato, ela contribui para isso, mas essa tendência traz consigo o aprisionamento do trabalhador que passa a estar subjugado pela ubiquidade dos dispositivos móveis, sempre compelido a trabalhar a qualquer tempo, em qualquer lugar; a sociedade disciplinar dá origem à sociedade de controle (Deleuze, 1992; Zarifian; 2002).

A gaiola de silício inverte a lógica natural das coisas, libertando-se de espaços circunscritos para se tornar uma cultura que afeta os sujeitos que lançam mão da tecnologia. Mais do que isso, ela carrega a promessa da autonomia. Esta é vista como peça-chave para libertar o trabalhador da lógica disciplinar que outrora o aprisionava em jornadas extenuantes com controles rígidos de tempo e movimento. Porém, a autonomia, em muitos casos, é a verdadeira caixa de pandora que, ao supostamente “libertar” o sujeito, coloca-o num regime de trabalho sem fim (Oliveira, 2017).

Essa forma de aprisionamento contemporâneo, como tecnificação da vida, tem origem no Vale do Silício, justamente à luz da promessa tecnoliberal de uma sociedade mais aberta e flexível, em que a tecnologia digital se torna acessível ao usuário e o liberta da rígida disciplina de outrora. Relações entre indivíduos e máquinas baseadas em rede, mais abertas, auto-organizadas e sem hierarquias, sobrepujam o poder centralizador que tem no Estado o seu principal expoente, mas sem tocar no capital.

A gaiola de silício enquanto tecnificação da vida contemporânea aparece por vezes como alternativa para os empregadores que visam auferir ainda mais lucros ou, então, sobreviver em meio ao capitalismo. Para alguns poucos, sobretudo quando de sua eclosão no bojo do complexo militar-científico-tecnológico no período Pós-guerra (Loveluck, 2018), a nova forma de relação entre seres humanos e tecnologia pesava, fazendo analogia à discussão weberiana (Weber, 2013), como um manto que pode ser vestido ou retirado a bel-prazer. Na medida em que essa

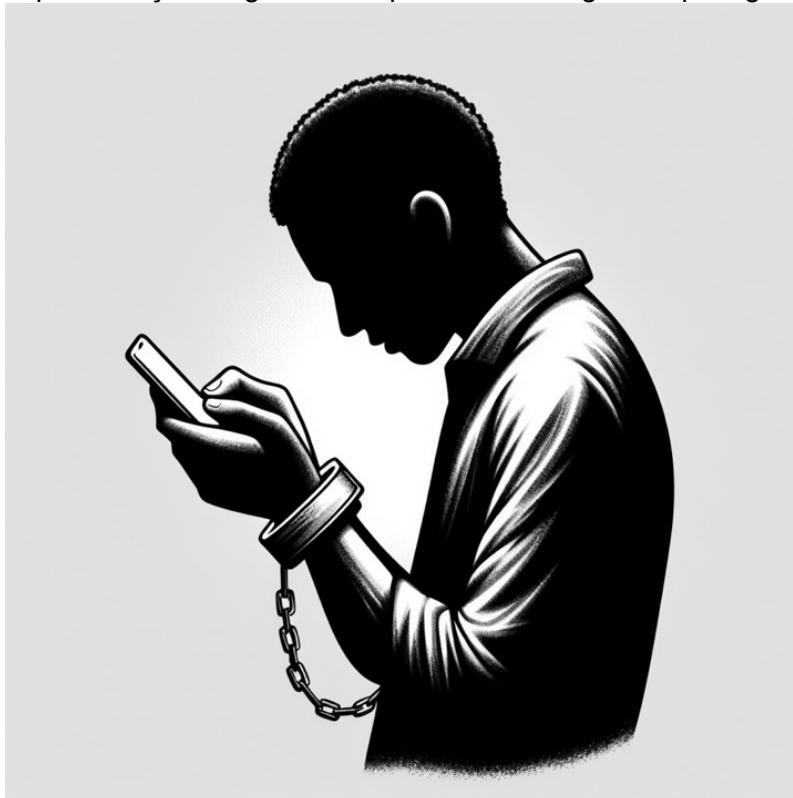
relação se dissemina e condiciona o horizonte de expectativas, transforma-se numa gaiola que subjuga aqueles que vivem nesse contexto. A gaiola de silício, como forma de aprisionamento, não implica a adesão irrestrita do trabalhador à promessa tecnoliberal.

Conquanto o cerne da ideologia do Vale do Silício se encontre na economia dos dados – geração, manipulação e venda de dados por meio das tecnologias digitais –, como assevera Sadin (2023), entendemos que essa cultura se alastra pela existência e gera uma conformação ao processo de monetização de todas as relações sociais. Na medida em que o indivíduo se habitua com a coleta irrestrita de informações pessoais que geram dados; isto é, ao conformar-se com a transformação de toda a sua vida em um amplo e irrestrito terreno fértil de exploração por parte do capital, o sujeito, por exemplo, não mais consegue separar, ao menos nitidamente, os tempos de trabalho e não-trabalho. Corolário direto desse fenômeno é a expectativa mútua de uma total disponibilidade para o trabalho. Se a vida é mercadoria, a atitude de hesitar perante a solicitação de trabalho em tempos que antes eram claramente de não-trabalho se enfuma. Todos estamos, em alguma medida, produzindo dados; todo nosso tempo de existência é útil para o capital. A gaiola de silício normaliza essa condição.

A recente sofisticação da Inteligência Artificial (IA) e a condução robotizada de nossas ações subtraem à ação humana, cada vez mais, sua razão própria (Sadin, 2023). A consequência direta, e perversa, disso é a naturalização desse processo de transferir, tanto quanto possível, a faculdade de decisão e reflexão para a tecnologia digital. O ser humano tende a se tornar passivo, porque entende a si mesmo como um ser inerentemente falho, à espera do recurso tecnológico digital que, aprimorado, é capaz de suprir essa lacuna essencial – e a ideologia do Vale do Silício apregoa essa visão de mundo. O capitalismo colocou-nos, desde a modernidade, numa relação invertida, em que a técnica se torna o eixo estruturante de nossa existência, comprometendo-nos enquanto sujeitos no sentido de sujeição à tecnologia – não apenas ao dispositivo, mas à tecnificação da vida que molda a subjetividade dos seres humanos (Sell, 2011). As novas relações entre capital e trabalho não subverteram essa lógica, mas tornaram a gaiola de silício mais modular do que aquela de ferro. No que respeita à subjetividade, as modulações que sobre ela incidem permitem processos de engajamento – ou desengajamento – subjetivo (Zarifian, 2002). Cabe-nos, portanto, melhor perscrutar essa complexa relação que,

coetaneamente, se estabelece entre trabalhadores e recursos tecnológicos digitais no seio doutras formas de organização do trabalho como o teletrabalho, objeto central desta tese.

Figura 1 – Representação alegórica do aprisionamento gerado pela gaiola de silício.



Fonte: Imagem criada pelo autor e gerada a partir de *prompt* inserido no gerador de imagens do Bing (2024).

3.1. A TECNOLOGIA DIGITAL ENQUANTO PROMESSA DE EMANCIPAÇÃO: a silicolonização do mundo

A análise do teletrabalho, que se encontra no cerne desta pesquisa, demanda o desvelar de aspectos históricos e sociais da relação entre trabalhadores e tecnologias digitais. Desse modo, importa inicialmente destacar que, desde a década de 1960, a tecnocracia passa a ser alvo de um grande número de críticas que, embora divergentes, redundam na noção de que no modelo tecnocrático o poder é exercido indevidamente enquanto administração da vida humana, colocando em dúvida sua legitimidade democrática (Loveluck, 2018). O movimento contracultural, nascido dessa contestação à tecnificação da vida, pode ser entendido como um conjunto instável de atitudes, tendências, estilos de vida, gestos, visões,

ideais, prazeres hedonistas, moralismos, negações e afirmações (Braunstein; Doyle, 2002 *apud* Loveluck, 2018). De acordo com Eco (1965), uma contracultura é uma crítica ativa, ou a transformação do paradigma social, científico ou estético existente. Ela aparece quando aqueles que transformam a cultura atual tomam consciência de suas ações à luz de um ponto de vista crítico e, assim, elaboram uma teoria do desvio do modelo dominante propondo um modelo durável (Eco, 1965). Portanto, o contexto contracultural, manifestando-se mediante movimentos sociais, intelectuais e artísticos, vai tecer críticas à burocracia moderna e à inversão entre meios e fins levada a cabo pela tecnologia enrijecida que domina, controla, administra e, destarte, cerceia a liberdade do indivíduo à mercê das grandes – também do ponto de vista material – e complexas máquinas da segunda metade do século XX. À época, deve-se citar também a forte oposição à guerra do Vietnã que vai se constituir como importante acontecimento mobilizador (Sadin, 2023).

A contracultura encontra continuidade no complexo militar-industrial-acadêmico que, na década de 1970, dá origem à internet. Ela se apresenta, assim, como precedente histórico de um espírito que vai animar as transformações nas décadas seguintes. Chama-nos atenção que a revolta no tocante à tecnocracia, no seio do movimento contracultural, vai se somar, posteriormente, a um processo de ressignificação da própria tecnologia. Processo esse que, em vez de demonizá-la em essência, passa a enxergar nela mesma a possibilidade de “salvação”. Os computadores de outrora, enquanto máquinas gigantescas intrincadas e inacessíveis ao indivíduo comum, vão ceder aos esforços pela construção de um novo tipo de computador que inverteria a lógica tecnocrática, ou seja, a máquina passaria a estar a serviço do ser humano e não o contrário. Certas aspirações da contracultura, como a liberdade individual, a descentralização e o surgimento de modelos sociais pós-burocráticos vão, desse modo, encontrar na computação pessoal e, depois, na internet, o corolário ideal.

Especificamente, o surgimento da internet tem origem mais imediata nas pesquisas da Agência Arpa (*Advanced Research Projects Agency*), criada em 1958 pelo Departamento de Defesa dos Estados Unidos no intuito de coordenar iniciativas de pesquisa no bojo da Guerra Fria.

Na sequência das propostas de um dos departamentos da Arpa – A Ipto (*Information Processing Techniques Office*) – é que foi criada a primeira rede *interativa e distribuída* de computadores: a Arpanet (*Advanced Research Projects Agency Network*). A concepção da Arpanet começou em 1966 e foi oficialmente implantada em 1969, sob a direção de Lawrence

Roberts. De acordo com esse autor, o objetivo inicial consistia em partilhar o tempo de cálculo dos computadores mais poderosos porque as demandas de recursos computacionais aumentavam muito rapidamente e as infraestruturas para responder a tais solicitações eram lentas e dispendiosas (Loveluck, 2018, p. 45-46, grifos do autor).

É verdade que os pressupostos técnicos e materiais da internet e do computador pessoal remontam ao complexo militar-industrial-acadêmico e à criação da Arpanet na década de 1960. Mas as motivações que vão ser decisivas para o surgimento de movimentos sociais contestatórios da ordem vigente, desembocando nas iniciativas criadoras dos primeiros computadores pessoais, fazem parte de uma intrincada associação entre contracultura e ideário tecnoliberal.

Com vistas a investigar a origem desse espírito, que anima e se apresenta como força motriz do desenvolvimento das tecnologias digitais nas décadas seguintes, Sadin (2023) propõe a periodização do que chama de ideologia do Vale do Silício.

De acordo com Sadin (2023), o primeiro Vale do Silício remonta às décadas de 1930 e 1940. Frederick Terman, do Departamento de Engenharia Elétrica da Universidade de Stanford, teria se inspirado no modelo militar-industrial-acadêmico que originou o Projeto Manhattan e, mais à frente, a já mencionada Arpanet. Terman, conforme Sadin (2023), queria transformar Stanford em uma escola de engenheiros de elite, com vistas a alimentar a indústria e gestar, em seu interior, um parque tecnológico para induzir à criação de empresas inovadoras que permitiriam, aos estudantes, conciliar sua rotina entre estudos e atuação profissional. Mais tarde, empresas como *Texas Instruments* e a própria *International Business Machines Corporation* (IBM) foram atraídas para os arredores da referida Universidade. Seguindo os conselhos de Terman, William H. Hewlett e David Packard também representam o primeiro Vale do Silício a partir da criação, em uma garagem no ano de 1938, de um áudio-oscilador que seria o produto inaugural da empresa de tecnologia Hewlett *and* Packard (HP) (Sadin, 2023). Essa primeira manifestação ideológica e material, conquanto tenha inaugurado aspectos elementares para o novo espírito, como a cultura do risco e da inovação, ainda estava calcada na perspectiva burocrática e coagulada da gaiola de ferro moderna.

Por seu turno, o segundo Vale do Silício, ao contrário do primeiro, eclode fortemente influenciado pela contracultura e pela criação da Arpanet, assumindo o caráter mais notável de contestação da ordem vigente. A partir desse momento a

associação entre inovação e subversão se delineia mais precisamente. *“Esta segunda concepción juzgaba a la técnica como potencialmente emancipadora y se oponía ahora a su instrumentalización con únicos fines funcionalistas”* (Sadin, 2023, p. 63). Figuras emblemáticas desse segundo momento são Steve Jobs e Bill Gates, fundadores das empresas Apple e Microsoft, respectivamente. Nesse período histórico, encarna-se o mito do empreendedor herói que estaria incumbido de salvar a sociedade por meio da tecnologia que, até então, se encontrava de “ponta-cabeça”. O computador pessoal é, assim, criado a partir de iniciativas quase “heroicas” de indivíduos animados também pelo espírito contracultural que viam nas possibilidades tecnológicas digitais o verdadeiro caminho para o Eldorado.

Já o terceiro Vale do Silício, desenvolvido em meio à criação e à expansão da internet, é demarcado pelo incentivo às iniciativas de exploração visando desbravar o “novo mundo” representado pelo ciberespaço (Lévy, 1999; 2010). Esse período também se caracteriza por um otimismo de certa forma desenfreado e uma exaltação frenética em face da criação e rápida – e até assustadora – ascensão de empresas como Yahoo! e Amazon. A obsessão por desbravar o que parecia um terreno fértil para a exploração econômica, num contexto ainda novo e imbuído de incertezas, produz uma irracionalidade generalizada (Sadin, 2023). A cultura do risco elevada à máxima potência e os resultados de empreitadas inconsequentes – como a falência precoce de algumas empresas – foram decisivos para moldar o próximo período do espírito siliconiano.

O quarto Vale do Silício caracteriza-se pelo esclarecimento de que a “economia do conhecimento” não era o que esperávamos (Sadin, 2023). Isso porque a exaltação desenfreada, buscando inovações capazes de fazer presença no ciberespaço, dá lugar paulatinamente a um modelo econômico mais racional, em que a monetização do conhecimento é vista muito mais como a produção, manipulação e exploração de dados gerados pelos usuários em suas navegações na rede. *“En efecto, esta recolección hizo emerger la ‘economía del conocimiento’, o más bien la de los comportamientos”* (Sadin, 2023, p. 81). É nesse contexto que emerge a assim chamada Web 2.0, que salta qualitativamente de um modelo passivo para outro ativo, no qual os sujeitos interagem e se expressam por meio de textos, vídeos, imagens e outros recursos da rede. Empresa emblemática desse período é a gigante Google, que encontra na economia dos dados a principal fonte de sua ascensão e um modelo econômico que vai vigorar na década seguinte. Além

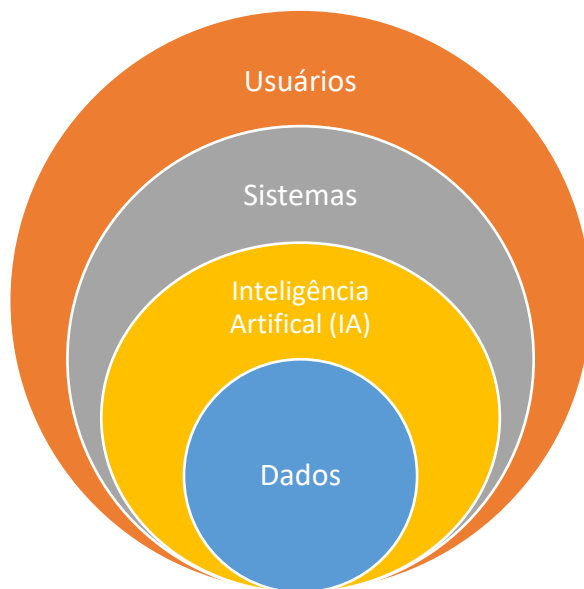
disso, conforme Sadin (2023), MySpace, Facebook, LinkedIn, Twitter e outras redes sociais, todas também erigidas no Vale do Silício californiano, por trás do argumento de atuarem em prol do vínculo entre pessoas, acumularam dados exponenciais referentes às ações dos usuários online, estabelecendo rastros e perfis sobre suas vidas, opiniões e afinidades. Ainda segundo Sadin (2023, p. 83): *“Fue el primer momento, ‘cool’ en apariencia, ‘social’, y altamente predador de Silicon Valley”*.

No cerne desse mesmo período histórico, em que a economia do conhecimento se torna uma economia dos comportamentos, tem-se o surgimento do *smartphone* em 2007. A partir da evolução tecnológica propiciada pelos dispositivos móveis inteligentes, produzem-se novos modos de captação de dados. Acessando a internet e interagindo em ambientes virtuais praticamente de qualquer lugar, sobretudo com a expansão e a popularização das redes móveis, a economia dos dados atinge outros patamares. A relação entre ser humano e tecnologia digital se torna cada vez mais ubíqua, diluída no cotidiano em meio às transições entre *online* e *off-line* que, progressivamente, se apresentam mais fluidas. Ora, para Sadin (2023, p.84), mais tarde, *“cuando se escriba la historia de la humanidad, seguramente se observará que a partir de dicha innovación emergieron los primeros signos del acompañamiento algorítmico de la vida”*; de modo que o quarto Vale do Silício se caracteriza, para esse autor, pela substituição de uma utopia digital de caráter cultural e relacional por outra de dimensão estritamente econômica.

Esses alicerces estabelecidos quando da concepção de uma economia dos dados, mais racional e economicamente estável quando comparada às outras formas mais entusiastas e românticas das décadas anteriores, contribuem para o delineamento do quinto Vale do Silício. Este tem como característica a consolidação do novo espírito que ecoa mundo afora. O modelo siliconiano, material e simbolicamente, torna-se, acima de tudo, uma ideologia que transcende as balizas do estado da Califórnia. Vários países querem construir e incentivar o seu próprio Vale do Silício. Para Sadin (2023, p.87): *“[/]o que tiene lugar en la actualidad es un derrame doble y que toma la forma de una doble conquista: la conquista del mundo y la conquista de la vida”*. Trata-se, a seu ver, da conjunção entre a expansão territorial, de um modelo considerado bem sucedido no Vale do Silício estadunidense, e o advento de uma indústria da vida. A economia dos dados entra em seu apogeu não apenas com o célere desenvolvimento dos recursos tecnológicos móveis, como também e especialmente por meio do aprimoramento da

IA. Sadin (2023) afirma que esse modelo econômico, caracterizado inclusive como um espírito que anima as relações no mundo e com o mundo, forma-se, tal como o globo terrestre, por quatro camadas concêntricas, que representamos na Figura 2.

Figura 2 – As quatro camadas do modelo econômico do quinto Vale do Silício.



Fonte: Autoria própria com base em Sadin (2023).

De acordo com a análise de Sadin (2023), a primeira camada desse modelo econômico é tida como sólida, e representa a geração de dados – estes sendo resultantes das múltiplas interações que os usuários estabelecem entre si e com sistemas cada vez mais avançados. A segunda camada é líquida, sendo reativa e interpretativa; ela é composta pela IA, ou seja, pelos algoritmos e capacidades computacionais sofisticadas capazes de tratar e interpretar os dados. Por sua vez, a terceira camada é um manto, sendo caracterizada pelos sistemas que asseguram uma organização automatizada e visam responder a cada acontecimento da vida. A quarta e última camada seria a crosta, cuja formação advém dos usos que garantem o dinamismo de toda a estrutura; grosso modo, somos nós que, compondo a quarta camada, asseguramos a existência e o funcionamento do modelo econômico mediante os usos cotidianos que fazemos da internet.

Interessa-nos, nesse preâmbulo histórico que perpassa as distintas fases do Vale do Silício, evidenciar o surgimento, a caracterização e, conseqüentemente, a disseminação de um modelo econômico que representa o espírito contemporâneo.

As experiências bem-sucedidas do contexto californiano exaltam uma confluência de circunstâncias materiais que aparecem como condição necessária desse modelo que, por meio da economia dos dados, se apresenta como um capitalismo de controle. O clima descontraído e inspirador do condado de São Francisco na Califórnia, o mito do empreendedor herói que almeja tornar o mundo um lugar melhor por meio de uma inovação e a própria cultura liberal estadunidense são fatores que concorrem para a solidificação de um modelo de negócios em que tecnologia, ciência e empreendedorismo se conjuminam em prol da visão siliconiana de sociedade. Esses esforços partem também de uma ação estatal inclinada à promoção de uma cultura da inovação e de certa forma do risco. As *startups* eclodem como um modelo que aparentemente “democratiza” a inovação e facilita o surgimento doutros empreendedores “heróis” que, subsidiados por grandes empresas do setor, encontram na tecnologia o caminho para melhorar a vida humana. Mas é preciso sinalizar, antes de qualquer coisa, que esse novo espírito não é um projeto político, mas uma visão de mundo (Sadin, 2023).

Mais do que um modelo material, inspirado diretamente nas configurações das empresas de sucesso como Facebook, Google e Apple que mantêm filiais no condado de São Francisco, a nova ideologia implica, para todos – em maior ou menor medida –, uma nova forma de conceber a realidade. Para Sadin (2023), o quinto Vale do Silício conta com um extremo privilégio ao manter laços diretos e virtualmente contínuos com os usuários. As relações que aparentemente não possuem intermediários – a não ser a própria tecnologia – permitem fazer valer, sem grandes obstáculos, a visão de mundo siliconiana. *“Y esta visión de mundo, con el único objetivo de buscar beneficios y según iguales principios reductores, pretende provocar una inflexión cada vez más firme en el curso de nuestras existencias individuales y colectivas, en todo instante y en todo lugar”* (Sadin, 2023, p. 93).

O engendramento de modelos de organização do trabalho pós-burocráticos, pautados por relações mais horizontais, encontra importante combustível no espírito do Vale do Silício. Empresas como o Google, referência do modelo econômico atual, ostentam formatos e configurações mais abertos, joviais e alimentados por uma nova filosofia em que o trabalho é defendido como vocação e prazer, em vez de exploração e obrigação. É no cerne desse novo espírito que se encontra, atualmente, o teletrabalho.

3.2. DEFINIÇÃO E CARACTERÍSTICAS DO TELETRABALHO

Partimos do princípio de que o teletrabalho, “embora fruto da confluência dos sistemas flexíveis e da revolução informacional do último quartil do século XX, não pode ser entendido separado das formas históricas de trabalho domiciliar (em casa, parcial, *home office*) que o precedem” (Durães; Bridi; Dutra, 2021, p. 948). O trabalho doméstico, por sua vez, é aquele exercido “por conta própria, quando o produto é diretamente comercializado com o consumidor, ou encomendado por terceiros, sendo parte ou etapa da produção de uma mercadoria, cujo acabamento ou montagem final relacionam-se em outro local” (Silva, 1997, p. 257).

O trabalho em domicílio não se confunde, portanto, com o surgimento das tecnologias digitais nas últimas décadas do Século XX. Trata-se, em verdade, de uma forma histórica de exploração da mão de obra que, em meio à reestruturação do regime produtivo após a década de 1970, retorna como desregulamentação do trabalho pelo capital (Harvey, 1994).

O desenvolvimento das tecnologias digitais não apenas traz novamente o trabalho em domicílio à baila, como passa a imprimir novas condições e características a essa modalidade de organização das atividades. Diante disso, cria-se, conceitualmente, a necessidade de distinções com vistas a melhor precisar os desdobramentos que advêm desse cenário. O teletrabalho pode, então, “ser apresentado como uma ‘nova’ configuração do trabalho a distância, resultante do uso das tecnologias da informação e comunicação (TIC)” (Bridi, 2021, p. 144).

Embora tenha se expandido ao longo dos últimos anos, tendo sido impulsionado pela crise pandêmica, essa modalidade de trabalho é anterior à pandemia de Covid-19. Na década de 1990 já eram observáveis experiências de atuação mediadas por tecnologias telemáticas que viabilizam a conexão entre empregados e empregadores. Trata-se, portanto, de um teletrabalho que, à época, ainda incipiente, era considerado desdobramento promissor do trabalho em domicílio (Silva, 1997).

Nessa ótica, o teletrabalho, nas últimas décadas, tem se expandido de forma célere com as tecnologias mais recentes. Uma análise etimológica do termo demonstra que sua composição inclui o elemento *tele* – do grego telê, que significa longe – com o termo *trabalho*, aproximando-se de outras expressões utilizadas

especialmente a partir do século XIX como telégrafo, telegrama, telepatia, televisão e telenovela (Mill, 2012).

Para Bridi (2020), ao analisar o documento da Organização Internacional do Trabalho (OIT) de 2016, há três critérios que nos ajudam a melhor apreender o teletrabalho, a saber: a) a forma de organização do trabalho; b) o local de execução; e c) a tecnologia utilizada. Bridi (2020), ainda analisando o documento da OIT que reconhece 50 definições diferentes para o termo, propõe os seguintes critérios ou aspectos que contribuem para a melhor compreensão da análise: a) o local de realização do trabalho, tendo em vista mobilidade, flexibilidade, diferentes espaços etc.; b) a frequência de realização do trabalho remoto, considerando-se a duração, a flexibilidade de dia e horário, o caráter híbrido etc.; c) o contrato, se de tempo parcial ou integral, o setor, o regime de contratação, dentre outros; d) as jornadas de trabalho, com especial atenção às formas de controle e à flexibilidade/autonomia; e, por fim, e) a remuneração, levando em conta se é fixa, híbrida, as partes possivelmente variáveis, o pagamento por produção e outros.

Na legislação brasileira, o teletrabalho era abordado dentro da relação de emprego do trabalho em domicílio, especificamente no artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) no intuito de fundamentar, por analogia, o enquadramento do trabalho à distância como trabalho assalariado. De acordo com Machado e Bridi (2021), em 2017, um novo capítulo na CLT (Capítulo II-A) é introduzido em função da Reforma Trabalhista do governo Temer, com a Lei 13.467/2017, visando notadamente ao regramento do teletrabalho, disciplinando alterações do regime de jornada e prevendo essa modalidade como um dos conteúdos para a prevalência da negociação coletiva sobre a lei. Segundo Oliveira e Mill (2020), a alteração proposta, alinhada às tendências da flexibilização das relações de trabalho, retira dos teletrabalhadores os limites da jornada de trabalho, deixando-os sem nenhuma proteção legal quanto às horas trabalhadas.

Após 2017, o teletrabalho passou por outras mudanças na CLT com a promulgação da Lei nº 14.442, de 2022. Esta legislação não altera diversos aspectos nos quais prevalece o acordo individual sobre o coletivo, como na mudança do trabalho presencial para o teletrabalho. Mas prevê algumas situações específicas em que o acordo coletivo prevalece, estabelecendo o que pode levar a acordos sindicais – como é o caso da jornada e seu excedente mencionados acima. De todo modo,

constata-se a essência da precarização que foi levada a cabo pela reforma trabalhista de 2017, e que não foi substancialmente alterada em 2022 (Brasil, 2022).

Esclarecidas as questões legais que discriminam e regulamentam o teletrabalho no país, salientamos que a atuação remota durante o cenário pandêmico foi uma mudança emergencial nas condições de trabalho com vistas a assegurar sua continuidade em acordo com as medidas de distanciamento e isolamento social. No Brasil, com dados de 2022, aproximadamente apenas 10% da força de trabalho não afastada teve o “privilégio” de poder trabalhar à distância (Agência IBGE, 2023). “A ideia de privilégio se dá em face ao perfil da parcela da classe trabalhadora que pode transferir seu trabalho para o ambiente doméstico, com possibilidade de manutenção de seus empregos e remunerações” (Durães; Bridi; Dutra, 2021, p. 951).

O termo *teletrabalho* refere-se, portanto, àquele trabalho realizado durante a pandemia e, sem negligenciar as especificidades do contexto em que foi realizado, representa tendências sociais maiores que não se esgotam na pandemia e fazem parte, efetivamente, da ascensão de uma forma de trabalho que incorpora tecnologias que favorecem a flexibilização das relações capital-trabalho. Flexibilização que podemos problematizar a partir da Ideologia do Vale do Silício.

3.3. A FLEXIBILIDADE NA RELAÇÃO ENTRE TRABALHADOR E TECNOLOGIA: modulações de tempo, espaço e engajamento subjetivo no teletrabalho

Decerto, as tecnologias digitais viabilizam e potencializam a flexibilidade no controle do trabalho, porque não se tem mais a figura de um gerente ou qualquer outro perfil que vise à fiscalização dos movimentos no espaço e no tempo. Deleuze (1992) sinaliza que a vida histórica do modelo disciplinar capitalista teve curta duração, uma vez que ele ganhou força no século XIX e logo entrou em declínio, levando à crise generalizada dos meios de confinamento. “Prisão, hospital, fábrica, escola, família, todas as instituições disciplinares vão definhando enquanto tais mais cedo ou mais tarde. [...] São as *sociedades de controle* que batem à porta, aos poucos, mas com força” (Zarifian, 2002, p. 24-25, grifo do autor). No que respeita ao modo de produção capitalista, as crises na década de 1970 e o surgimento de

alternativas de trabalho mais flexíveis são sintomáticos dessa mudança. Assim sendo, as antigas disciplinas operantes num sistema fechado cedem cada vez mais aos espaços abertos e sem duração diretamente assinalável, a partir de formas de controle mais rápidas e flexíveis (Zarifian, 2002). Como bem nota Costa (2004, p.162): “O poder hoje seria cada vez mais iocalizável, porque disseminado entre os nós das redes [digitais]. Sua ação não seria mais vertical, como anteriormente, mas horizontal e impessoal”.

É importante destacar que a passagem de um modelo disciplinar para outro de controle, como sugere Deleuze (1992), não implica a dissolução ou o arrefecimento dos dispositivos de poder. Em verdade, estamos falando de mudanças no interior do capitalismo a fim de sobreviver às crises cíclicas (Marx, 2017a). Ou seja, os fundamentos do modo de produção se mantêm, ao passo que seu invólucro se transfigura, sem, com isso, deixar de afetar alguns elementos basilares das relações produtivas. Aquilo que é fundamental nessa análise diz respeito ao fato de que o poder se torna mais ilocalizável, volátil e, portanto, modular. Torna-se, aliás, mais dependente e alinhado às tecnologias digitais. As novas ferramentas de produção, manipulação e tratamento de dados, oriundas da internet, representam formas muito mais sofisticadas de controle e poder, de modo que o acesso aos próprios hábitos de vida do indivíduo se torna possível. Isso porque a tecnologia informática renova os meios e não os fins em praticamente todas as ocupações cujo computador se torna ferramenta essencial de trabalho (Zarifian, 2002). Logo, o poder na sociedade de controle, diferentemente do modelo disciplinar, encontra-se dissolvido por entre os indivíduos, não tendo mais uma “cara” – ou seja, a figura de um patrão, gerente, coordenador ou outro (Costa, 2004).

Estamos falando de características que moldam as tendências desse novo tipo de capitalismo mais flexível. Zarifian (2002) é enfático ao afirmar que a passagem de um modelo para outro não se dá de maneira harmoniosa e sem conflitos. Nem tampouco o surgimento da sociedade de controle significa o esfacelamento, de imediato, das bases disciplinares. Pelo contrário, o atual momento histórico-social se caracteriza, concomitantemente, pela crise da lógica da disciplina e pelas tentativas de consolidação – objetivas e subjetivas – de outra lógica, voltada ao controle e alinhada especialmente às tecnologias digitais. No contexto mesmo da informática, ao passo que surgem outras formas de manipulação e poder mais sofisticadas, voláteis e modulares, assiste-se ao

recrudescimento do modelo disciplinar por meio do uso de dispositivos de fiscalização ainda mais rigorosos e personificados – os pontos eletrônicos e a fiscalização via dados digitais do uso do computador são exemplos a serem citados. Queremos dizer, com isso, que estamos em face da coexistência dos modelos disciplinares e de controle. O que é mister nessa análise é a crise do primeiro modelo, com todo seu histórico de resistência e luta por parte da classe trabalhadora, que contribui para impulsionar discursos sedutores e que alimentam as grandes tendências sociais direcionadas para o segundo.

Pois é no cerne do engendramento doutra ordem social que pululam novos tipos de poder atinentes ao que Zarifian (2002) propõe chamar de *controle do engajamento* como equivalente da sociedade de controle. Para esse autor, se, por um lado, as tecnologias digitais possibilitam um controle disciplinar ainda mais individualizado e, talvez por isso, mais eficiente; por outro lado, a insistência no uso da disciplina, tal como se mostra historicamente, lida com limitações referentes à dificuldade de aceitação social. As tentativas, historicamente produzidas, de conformação do trabalhador à lógica disciplinar sempre esbarraram em limitações. Basta ver os diversos movimentos de organização da classe trabalhadora e, assim, de resistência em face da disciplina excruciante do modelo fabril. Isso significa que a insistência num modelo disciplinar, mesmo que apoiada nas novas possibilidades das tecnologias digitais, encontra percalços numa subjetividade cada vez menos conformada à disciplina e introduzida em modelos mais flexíveis – e com a promessa de mais autonomia e “liberdade”, como desvelam os discursos sedutores da Ideologia do Vale do Silício.

Daí o elemento principal para o entendimento das novas tendências flexíveis impulsionadas pelo controle estar presente nas transformações que afetam diretamente a subjetividade e não tanto o uso das tecnologias digitais para exacerbação da disciplina. Com o intuito de compreender essas características, Zarifian (2002) lança luzes sobre o conceito deleuziano de *modulação*. De acordo com o autor, essa categoria de análise apresenta valor heurístico superior à própria ideia de flexibilidade. O conceito de modulação discutido por Zarifian (2002) a partir de Deleuze (1992) se desdobra, pois, em quatro categorias:

- **Modulação da utilização do tempo:** as novas ferramentas digitais de trabalho, como o computador, operam em rede e são utilizáveis a qualquer hora do dia e da noite – o que se intensifica com o surgimento dos

dispositivos móveis como *smartphones* e *tablets*. “O trabalho (assalariado) pode então se libertar radicalmente dos horários legais e se tornar modulável, no sentido de uma variação de sua efetividade e intensidade a qualquer momento” (Zarifian, 2002, p. 26). Nesse sentido, é importante observar que o trabalhador depende menos das instalações físicas e da maquinaria que, antes, ficavam cingidas pelo espaço da fábrica. Ele passa a ter maior controle sobre o horário de trabalho que se torna realizável de sua casa ou de quaisquer outros locais em que haja conexão com a internet – o ritmo das atividades produtivas também passa a contar com possibilidades de modulação importantes;

- **Modulação no espaço:** os dispositivos técnicos digitais, cada vez mais transportáveis e ubíquos, permitem estender o espaço e os locais onde se pode trabalhar – primeiramente a residência do trabalhador e, com as tecnologias móveis, praticamente qualquer lugar conectado à rede. “O uso do espaço torna-se assim modulável” (Zarifian, 2002, p. 26);
- **Modulação do engajamento subjetivo:** como característica conspícua da sociedade de controle, Zarifian (2002) propõe que, nesse trabalho modular, o próprio trabalhador é que, ante a abertura de tempo e espaço na realização das atividades, deverá executá-las a partir de um forte *compromisso* de sua parte: “*ele deve por si mesmo se obrigar a fazê-lo*. Não há uma hierarquia disciplinar fisicamente localizada por trás dele para lhe dizer o que fazer” (Zarifian, 2002, p. 27, grifo do autor).

Vale deter a discussão um pouco mais no que concerne ao engajamento subjetivo, devido à sua relação direta com o surgimento da sociedade de controle e ao que iremos chamar de compromisso. Para Zarifian (2002), face à derrocada cada vez mais generalizada das instituições fechadas e disciplinares, tem-se a ascensão de outras mais abertas e modulares. Daí que os devires, para esse autor, não se limitem à empresa, mas combinam-se, mais diretamente do que antes, com uma pluralidade de devires advindos de espaços mais abertos – como a família, a fábrica, a escola e outros –, de tal sorte que “os problemas que supostamente deveriam reger (ordenar) deixam de ser confinados e estreitamente delimitados” (Zarifian, 2002, p. 31). Logo, a atitude de transgressão, ainda de acordo com Zarifian (2002),

materializa-se muito mais na inserção de atividades ditas “pessoais” nos horários legais de trabalho, algo que se soma à possibilidade de deturpar o uso da informática, quer dizer, utilizar as tecnologias digitais para outros interesses que não os delimitados pelo empregador.

Para Giraud (2013), no âmbito do trabalho flexível o comprometimento ganha diferentes colorações. O compromisso tem que ver com o fato de o trabalhador fazer parte de uma ação, sempre num território coletivo agora mais aberto e influenciado pelos jogos sociais nele presentes. Com isso, constata-se diferentes níveis de comprometimento. É possível, para exemplificar, ter um emprego sem estar comprometido com as formas de trabalho; do mesmo modo que alguns são mais comprometidos que outros, ainda que ocupem posições idênticas em uma estrutura de ação (Giraud, 2013).

Portanto, o engajamento tem que ver com a possibilidade de engajar-se ou desengajar-se nos espaços cada vez mais abertos e diluídos – ou, à luz da ideia de compromisso, tem que ver com a possibilidade de comprometer-se mais ou menos. As transições tornam-se mais fluidas, e o sujeito trabalhador não está mais, necessariamente, confinado pela empresa. Exatamente por isso, Zarifian (2002) sugere que, na própria possibilidade de modulação do engajamento subjetivo reside, ao mesmo tempo, a forma contemporânea de captação da atividade subjetiva e a abertura para uma forma renovada de relação de emancipação. O engajamento subjetivo revela, de um lado, as novas formas de apreensão e conformação da subjetividade, num contexto em que o trabalhador é impelido a se engajar subjetivamente cada vez mais nas suas funções, ou seja, está comprometido com as tecnologias e com o trabalho; por outro lado, as modulações representam possibilidades de aproximar-se ou distanciar-se do trabalho, fazendo com que outros interesses de ordem pessoal perpassem as atividades produtivas, até porque estas, em cenários abertos e flexíveis, muitas vezes não contam com uma rigidez e uma exata definição de início e término.

Em vez de uma disciplina que regula horários de entrada e saída, a flexibilização imputa ao trabalhador a responsabilidade por controlar a sua jornada. À primeira vista, esse traço de autonomia se apresenta como sedutor e profícuo para o indivíduo, haja vista o sofrimento e a resistência que a disciplinarização dos corpos gerou historicamente. Na sociedade marcada pelas tecnologias digitais, dispositivos como o computador possibilitam o início e o término das atividades de modo muito

mais rápido, volátil e à disposição do sujeito. O trabalhador não mais precisa se deslocar à fábrica que monopoliza o meio de produção. Isso porque o computador fica disponível para que o trabalho seja iniciado a qualquer hora do dia. E essas características flexíveis – modulares – trazem implicações importantes para a própria compreensão dos dispositivos usados no trabalho.

Por exemplo, no contexto do teletrabalho, os recursos tecnológicos digitais podem se tornar, a depender da situação de classe, uma ferramenta de aumento da mais-valia absoluta e relativa. A primeira se relaciona à exacerbação das horas de trabalho e a segunda resulta do desenvolvimento tecnológico que possibilita maior eficiência na produção, ou seja, permite produzir mais em menos tempo (Marx, 2013; 2017b). Entendemos que na situação do teletrabalho tanto a mais-valia absoluta como a mais-valia relativa podem se intensificar, e isso vai depender de diferentes fatores relacionados às condições objetivas, a saber: setor produtivo, recursos utilizados, posto de trabalho, se o trabalho é assalariado ou autônomo, dentre outros.

Nesse sentido, quando pensamos noutras formas de organização produtiva, mais rígidas e controladas por modelos como o taylorismo e o fordismo, constatamos uma tentativa de anulação da idiossincrasia do ser humano histórico mediante a coagulação de um tempo-mercadoria que, equalizado socialmente, se torna venal.

O tempo de produção, o tempo-mercadoria, é uma acumulação infinita de intervalos equivalentes. É a abstração do tempo irreversível, e todos os seus segmentos devem provar pelo cronômetro sua mera igualdade quantitativa. O tempo é, em sua realidade efetiva, o que ele é em seu caráter *intercambiável*. É nessa dominação social do tempo-mercadoria que “o tempo é tudo, o homem não é nada: no máximo, ele é a carcaça do tempo” (Miséria da filosofia). É o tempo desvalorizado, a inversão completa do tempo como “campo de desenvolvimento humano” (Debord, 1997, p. 103, grifo do autor).

Para Debord (1997), a divisão cíclica das atividades dos trabalhadores, por meio das repetitivas e extenuantes lógicas de organização da fábrica capitalista, conduzem a um duplo movimento: transformam o tempo irreversível em pseudocíclico, igualando-o quantitativamente; e desvalorizam o tempo histórico, socialmente produzido pelo ser humano em sua ação no mundo e com o mundo. Destarte, para Debord (1997, p. 104):

O tempo pseudocíclico é o do consumo da sobrevivência moderna, a sobrevivência ampliada. Nele, o vivido cotidiano fica privado de decisão e

submetido, já não à ordem natural, mas à pseudonatureza desenvolvida no trabalho alienado; esse tempo, portanto, reencontra *naturalmente* o velho ritmo cíclico que regulava a sobrevivência das sociedades pré-industriais. O tempo pseudocíclico não só se baseia nos traços naturais do tempo cíclico mas também cria novas combinações homólogas: o dia e a noite, o trabalho e o descanso semanais, a volta dos períodos de férias.

Retirando do tempo de um ser histórico a sua característica *sui generis*, a padronização dos tempos e espaços de trabalho esvazia qualitativamente a existência humana, reduzindo-a, ao menos nos momentos de produção, à mera reproduzibilidade. Isto é, a um movimento cíclico entregue aos ditames e às exigências de uma padronização quantitativa cara à forma-mercadoria. O indivíduo social, produtor de sua realidade, não mais produz e se reproduz no e pelo trabalho, mas se aprisiona naquilo que deveria libertá-lo. Marx (1983, p. 68, grifo nosso) afirma que o trabalhador

[...] só se sente livremente ativo em suas funções animais - comer, beber e procriar, ou no máximo também em sua residência e no seu próprio embelezamento - enquanto que em suas funções humanas se reduz a um animal. *O animal se torna humano e o humano se torna animal.*

Certamente, a crítica feita por Debord (1997) à sociedade do espetáculo entende que o chamado tempo espetacular subjuga a existência humana para além do espaço de trabalho, uma vez que submete o cotidiano à pseudonatureza do trabalho alienado. As próprias instituições sociais, como a escola, reproduzem a lógica de controle dos corpos, incidindo sobre seus movimentos no tempo e no espaço, o que engendra sujeitos dóceis e adaptados à sociedade disciplinar em seus mais distintos contextos (Foucault, 1987). Queremos dizer, com isso, que um teletrabalho que transforma todo o tempo em potencialmente tempo de produção não inaugura a tentativa de aprisionamento da vida e de esvaziamento da existência humana. No entanto, os novos modos de subjetivação e o enredamento do sujeito numa lógica de constante e incessante disponibilidade ao trabalho trazem especificidades que precisam ser destacadas.

O esfacelamento da cisão entre tempo pseudocíclico e tempo irreversível produz uma contradição imanente: tempo e ser humano são, ambos, tudo e nada. Não há mais um tempo-mercadoria claramente separado de atividades ditas humanizantes como a arte, o lazer e o ócio. Num modelo em que os momentos de produção preenchem todos os poros da existência, cria-se um trabalhador potencialmente disponível ao trabalho que, no ímpeto de atendimento às demandas

que podem surgir a qualquer hora e em qualquer lugar, vende não mais parte predeterminada do seu dia, mas sua vida como um todo. Existe, aí, uma sincronia entre processos de trabalho e tempo livre (Pelegrini, 2023).

Conforme Marx e Engels (2007), no capitalismo, a relação para com o trabalho é subvertida, de modo que este se faz alienante, reduzindo os sujeitos a animais, enquanto as funções tipicamente instintivas passam a demarcar os momentos em que há certa liberdade do jugo do capital. Ora bem, quando o regime de acumulação flexível e as modulações do teletrabalho rompem tendencialmente as barreiras de separação e fazem com que o tempo produtivo não mais seja balizado por uma disciplina rígida, humano e animal se intercalam sem uma nítida divisão que outrora os delimitava. Funções humanas e funções animais se entrecruzam e se diluem num horizonte incerto em que os trabalhadores passam a estar constantemente disponíveis para o trabalho.

A questão fundamental é que, na sociedade disciplinar, o tempo-mercadoria encontrava-se cingido pelo espaço do tempo pseudocíclico. A própria sociedade do espetáculo analisada por Debord (1997) contribui para alargar a lógica capitalista que se estende para as mais diferentes esferas da vida. Entretanto, é precisamente na mudança do modelo disciplinar para o de controle que o tempo-mercadoria se liberta de suas balizas, imiscuindo-se na vida dos sujeitos dentro dos mais diferentes âmbitos. Essa transformação representa sofrimento para o trabalhador, porque não é um alargamento do tempo irreversível, histórico e próprio da existência humana. O que se liberta e se alastra pela experiência dos indivíduos é, em verdade, o tempo-mercadoria, que torna todos os dias e horários potencialmente venais. Reiteramos que o trabalhador não apenas vende sua força de trabalho em horários e momentos predeterminados, mas vende a sua vida ao capital. O aspecto crítico dessa discussão é que o sujeito se sente compelido a fazê-lo, mormente num cenário de competição e exploração intensificadas. E essa liberdade – para quem, afinal? – recorrentemente se transfigura numa necessidade incessante de sujeição à atividade de produção, seja para sobrevivência, seja para reconhecimento social, seja para mitigar a sensação de culpa pelo fracasso.

Existe aí, nesse complexo jogo de relações entre trabalhadores e tecnologias, novas formas de comprometimento que evidenciam intrincados significados que não são estanques, mas voláteis, e por isso mesmo contextuais no que respeita à tecnologia e à forma como os sujeitos a percebem. As modulações de tempo,

espaço e engajamento subjetivo, problematizadas a partir de uma suposta liberdade no trabalho, possibilitam-nos entrever outras formas de poder e controle que afetam modos e processos de subjetivação. É nessa perspectiva que, muito mais do que ser controlado no tempo e no espaço pelo empregador, o empregado se vê ante um compromisso, que na verdade descortina uma complexa teia de relações entre sujeitos, dispositivos e circunstâncias sempre históricas e sociais.

No entendimento de Giraud (2013), o espaço de trabalho é composto e complexo, uma vez que não se limita ao local de trabalho. São territórios que incluem reuniões, áreas de alimentação, espaços de descanso, áreas de circulação interna e, também, espaços intermediários. Estes são aqueles que permitem a passagem de um espaço de vida privada para um espaço de vida profissional. Tanto a pluralidade como a temporalidade desses territórios de trabalho devem ser analisadas para tentar dar conta do compromisso enquanto uma obrigação – mas também para além dela (Giraud, 2013). No regime de acumulação flexível imbuído de tecnologias digitais, podemos afirmar, pois, que esses espaços intermediários – de transição entre vida privada e vida profissional – se encurtam ou, muitas vezes, se diluem, tornando-se uma só coisa que, pelo trabalhador, não é muito bem definida e delimitada. Precisamos aprofundar e melhor delinear o conceito de compromisso.

4 – O COMPROMISSO DO TRABALHADOR PARA COM O TRABALHO E A TECNOLOGIA DIGITAL

Existe um tipo de aprisionamento contemporâneo relacionado às tecnologias digitais, com especial atenção às móveis, que representa o tipo de tecnificação da vida na contemporaneidade, e tem que ver com o binômio trabalho-subjetividade e, portanto, com os novos modos e processos de subjetivação. Essa explicação, entretanto, precisa ser complementada com um entendimento das formas de enredamento entre trabalhadores e tecnologias que, numa visão macrossocial, produzem o que chamamos de gaiola de silício.

Para elucidar o que propomos, cabe resgatar uma das inquietações que esteve presente quando da análise das relações entre dispositivos tecnológicos e sujeitos trabalhadores: O que é a tecnologia digital no teletrabalho? Deparando-nos com as experiências multifacetadas que desafiavam a busca de uma coerência entre as realidades, chegamos, na pesquisa, à ideia de que o problema deveria ser reformulado da seguinte maneira: O que a tecnologia está sendo no teletrabalho de cada teletrabalhador? A questão do “que é” precisou ser repensada na perspectiva do “que está sendo”. Isso porque a tecnologia digital, do ponto de vista sociológico, não deve ser analisada de modo determinista, com uma suposta essência que a determina. Tampouco as percepções dos sujeitos relatadas nas entrevistas dão conta de esgotar a explicação sociológica do objeto.

Propomos, portanto, a utilização de um conceito que, no interior da gaiola de silício, procura apreender a complexidade das relações entre trabalhadores e dispositivos tecnológicos sem perder de vista o que é contingencial. Sabemos que a análise da tecnologia como parte da sociedade não é recente (Benakouche, 1999), e várias outras correntes teóricas buscam dar conta do tema à sua maneira. Mas entendemos que a especificidade do nosso objeto, aliando-se à explicação que demos para as condições da tecnificação da vida contemporânea, demanda um conceito próprio.

Dito isso, sinalizamos, antes de mais, que as discussões ora realizadas partem doutro estudo feito por nós em 2023⁶. Resgatar e ampliar esse debate é

⁶ Em Veloso (2023) propusemos o conceito de compromisso como forma de analisar a relação entre tecnologias digitais e a educação, partindo de um recorte sociológico. Essa análise evidencia como o

importante, porque ele está circunscrito por lucubrações e esforços teóricos que transcendem estas páginas e dizem respeito ao desenvolvimento científico do pesquisador. Dito isso, conforme Sell (2011), a sociologia weberiana foi uma das que se preocupou em analisar o papel da técnica nos mais diversos contextos.

Na discussão weberiana, é a categoria de “meio” que constitui o elemento no qual repousa a natureza exclusiva e própria da técnica (Sell, 2011). No modo de produção capitalista, cuja burocracia passa a imiscuir-se nas relações produtivas visando à maximização da eficiência e à diminuição das interferências tipicamente humanas no agir, a ação racionalmente orientada a fins se torna central. Ao projetar os resultados da consecução do processo de agência, o sujeito passa a selecionar racionalmente os meios mais adequados para se chegar à finalidade pretendida. Isto é, selecionam-se os instrumentos – dispositivos técnicos – que possibilitarão a passagem do espaço de experiência para o horizonte que, até então, se mantém como expectativa, ou projeção.

Ao considerar a técnica especialmente como meio, Weber (2015; 2016) irá adensar as discussões que, historicamente, se enquadram numa perspectiva instrumentalista. Para Sousa (2022), o instrumentalismo compreende uma corrente filosófica na qual as tecnologias são vistas como neutras e humanamente controladas. Certamente, a discussão weberiana não negligencia a importância de considerar as intenções que subjazem ao agir racionalmente orientado, uma vez que somente mediante a apreensão também das finalidades últimas é que se poderá produzir uma análise mais aprofundada dos sentidos referentes à técnica enquanto instrumento ou meio (Weber, 2015; 2016; Sell, 2021). De todo modo, o instrumentalismo retira da tecnologia qualidades intrínsecas, atribuindo-as ao indivíduo que age. Se a técnica é instrumento, ela não terá sentido, efeito ou vontade se desconectada do sujeito que empreende a ação. Mais do que isso, o dispositivo técnico sempre depende das intenções que nele se imprimem, de tal sorte que nenhuma técnica pode ser boa ou ruim em si mesma – quem carrega tais qualificativos é sempre o sujeito ou a ação que utiliza a técnica.

Vieira Pinto (2005) também esbarra, por vezes, em certa visão instrumentalista, muito embora sua análise esteja cimentada no humanismo próprio

significado dos recursos tecnológicos é contextual e depende de uma complexa relação entre elementos humanos e não-humanos. Sugerimos, assim, conferir esse texto para ampliar as análises ora empreendidas.

de categorias analíticas marxianas. No entendimento desse autor, a tecnologia pode ser apreendida à luz de quatro categorias, quais sejam: 1) enquanto sinônimo de técnica: trata-se de acepção corrente no senso comum, que utiliza os termos “técnica” e “tecnologia” como sinônimos, de maneira indistinta; 2) enquanto ciência ou estudo da técnica: resgatando a origem etimológica da palavra “tecnologia”, o autor advoga que tal acepção é mais rigorosa e crítica, relacionando-se à ciência ou à área que estuda por excelência a técnica e suas implicações; 3) enquanto conjunto de técnicas de uma dada sociedade ou período histórico: trata-se de uma acepção que utiliza o termo “tecnologia” para se referir a um agrupamento de dispositivos e recursos tecnológicos de uma dada civilização ou momento da história, por exemplo, a tecnologia da civilização Maia ou a tecnologia do Brasil na década de 1950; 4) e enquanto ideologia da técnica: para Vieira Pinto (2005), essa acepção é comum no capitalismo e carrega consigo interesses escusos, uma vez que imprime à técnica uma certa visão idealista, romantizada ou determinista, ocultando as relações de produção que estão por trás do uso dos dispositivos técnicos no capitalismo – uso esse que se dá num contexto de desigualdade social e global, em relações assimétricas de poder.

Consideramos que o debate trazido por Vieira Pinto (2005) também se soma ao instrumentalismo na medida em que o autor nega, por diversas vezes, qualquer possibilidade de um caráter inerente à técnica, não sendo esta boa ou ruim em si mesma, mas dependente daqueles que a utilizam num contexto que sempre é material. Apesar disso, o autor também traz, nalguns momentos, certo determinismo oriundo de um marxismo otimista. Conforme Feenberg (2013b), a corrente filosófica determinista concebe a técnica como autônoma, sendo o fundamento das próprias transformações da sociedade. O desenvolvimento das forças produtivas e, conseqüentemente, da tecnologia se encontra numa espécie de marcha inexorável dependente da luta de classes. Por um lado, não é possível anteciper historicamente aquilo que depende da materialidade – logo, das condições técnicas e tecnológicas reais. Por outro, o desenvolvimento das forças produtivas exacerba invariavelmente as contradições no capitalismo, compelindo a classe proletária à luta pela superação da sociedade capitalista. Essa visão otimista e, por isso mesmo, determinista foi duramente criticada por Benjamin (1987) quando o autor se opôs à ideologia do progresso, afirmando que essa suposta marcha

inexorável deve, em verdade, ser implodida, com um esclarecimento que, na analogia usada pelo filósofo, diz respeito a escovar a história a contrapelo.

Além de Benjamin (1987), críticas às visões instrumentalista e determinista também foram empreendidas por outros teóricos da Escola de Frankfurt que fazem parte de uma corrente filosófica substantivista. Para Adorno e Horkheimer (1985), por exemplo, a técnica moderna tem que ver com domínio e poder, o que a leva a destruir os objetos que busca controlar. Rejeitando a tese da neutralidade da tecnologia, autores que se enquadraram numa visão substantivista advogam que os dispositivos técnicos possuem valores neles cristalizados. Se para Adorno e Horkheimer (1985) essa substância da técnica moderna é invariavelmente destrutora, pois almeja controlar, manipular e oprimir, na concepção de Marcuse (1982) a técnica pode se sujeitar a um projeto de reforma visando à construção de relações “fraternais” com a natureza, no sentido de melhor convívio e não de exploração – reforma que depende, assim, da superação do capitalismo. Essa perspectiva é criticada por Habermas (2007) que defende a impossibilidade de transportar para a tecnologia características de uma razão comunicativa que depende de relações simbolicamente mediadas, algo específico do agir humano – diferentemente da razão técnica.

Ainda na perspectiva substantivista, Feenberg (2013a) assevera que Marcuse e Heidegger são autores que se aproximam, na medida em que este, assim como aquele, discute sobre a possibilidade doutra concepção de tecnologia que esteja para além da racionalidade técnica capitalista. Rejeitando a tese instrumentalista, a análise heideggeriana defende que o entendimento da técnica como instrumento é correto, mas não verdadeiro. Daí que a proposta heideggeriana, retomando a origem grega da palavra “tecnologia”, vai propor a tese de que a técnica compreende um desabrigar, ou seja, nos termos de Heidegger (2007, p. 52): “um desafiar (*Herausfordern*) que estabelece, para a natureza, a exigência de fornecer energia suscetível de ser extraída e armazenada como tal”. Para sua análise, Heidegger retoma, inclusive, as quatro causas de Aristóteles:

1. a *causa materialis*, o material, a matéria a partir da qual, por exemplo, uma taça de prata é feita; 2. a *causa formalis*, a forma, a figura, na qual se instala o material; 3. a *causa finalis*, o fim, por exemplo, o sacrifício para o qual a taça requerida é determinada segundo matéria e forma; 4. a *causa efficiens*, o forjador da prata que efetua o efeito, a taça real acabada. Se remetermos o instrumental à causalidade quádrupla, desocultar-se-á o que a técnica é representada como meio (Heidegger, 2007, p. 377).

Na análise do filósofo, só é possível chegar à essência da técnica na medida em que se questiona a causalidade em seu caráter quádruplo, problematizando a determinação usual. Deixemos essa definição em suspenso por ora, pois iremos retomá-la à frente para chegarmos à nossa proposição conceitual. Pois bem, perscrutando as visões instrumentalista, determinista e substantivista, Feenberg (2013a) defende uma abordagem que chama de crítica. Primeiramente, reconhece-se que há diferença sensível entre técnica geral – para além daquela inerente à racionalidade capitalista – e técnica moderna. Dispositivos tradicionais presentes nas atividades comuns realizadas individualmente ou em pequenos grupos seriam o oposto das atividades intrincadas que são levadas a cabo por intermédio da tecnologia moderna, atingindo níveis de automação e sistemas complexos de controle administrativo (Feenberg, 2013b). Nessa ótica, a visão crítica não nega que a tecnologia carrega consigo valores, porquanto é produzida histórica e socialmente a partir de interesses diversos. O dispositivo técnico está para além de uma mera sujeição aos nossos interesses – basta ver como a racionalidade técnica ressignifica a vida em sociedade, independentemente da visão de sujeitos isolados.

Não obstante, Feenberg (2013b) se contrapõe às visões determinista e substantivista ao considerar que os valores introjetados na técnica – e os enquadramentos que a tecnologia produz em nossas vidas – não são universais ou necessários. Trata-se de instituições sociais que podem – e devem – ser submetidas ao debate público. Assim como a educação, a tecnologia se institucionaliza com valores e concepções delimitados a partir de interesses de grupos diversos. No entanto, tais valores se modificam historicamente e podem ser transformados. A visão crítica advoga, assim, que os assuntos sociotécnicos devem ser submetidos ao debate público tal como a educação, a economia e outras instituições. Cabe aos sujeitos críticos desvelar os valores cristalizados nos enquadramentos tecnológicos no intuito de criticá-los e ressignificá-los. Os cidadãos devem debater e tomar partido nas decisões sobre os destinos e rumos que a técnica e a tecnologia tomam na sociedade, uma vez que afetam suas vidas.

Resgatar a proposição crítica de Feenberg (2013b) é importante, pois ela extrai elementos significativos das outras correntes sem, contudo, incorrer em visões extremistas. A partir desse posicionamento, construímos nossa definição de técnica e tecnologia que reconhece a não neutralidade dos dispositivos sociotécnicos, uma vez que estão para além da mera instrumentalidade, produzindo molduras que

enquadram nossa existência. Entretanto, rejeitamos que tais valores sejam invariáveis, alheios à ação humana. São, a bem da verdade, instituições sociais que, como tal, podem ser histórica e socialmente ressignificadas. Mas não é um processo simples, de mera decisão individual. Seja como for, a complexidade desse emaranhado de dispositivos técnicos e sujeitos que agem exige um processo de, como discute Benakouche (1999), “abrir a caixa preta” da tecnologia. De acordo com essa autora, a partir da década de 1970, devido às transformações das chamadas “novas tecnologias” – quer dizer, tecnologias digitais –, disseminava-se amplamente uma visão de cunho determinista resumida na expressão “impacto tecnológico”. Imputava-se, assim, uma autonomia ou externalidade social aos dispositivos técnicos.

Foi a partir da visão determinista que emergiram diversas críticas a correntes teóricas que, dentre outras coisas, promoveram uma nova metáfora para o estudo da técnica no âmbito sociológico. As pesquisas e reflexões passaram, dessa maneira, a se preocupar com a “abertura da caixa preta” da tecnologia, o que significa dizer que as novas investigações se direcionaram ao entendimento das complexidades intrínsecas às relações entre, de um lado, os dispositivos tecnológicos e, de outro, a sociedade (Benakouche, 1999).

Em que pesem suas perspectivas e abordagens dessemelhantes, as correntes apresentadas por Benakouche (1999), que surgem como resposta ao suposto determinismo e externalidade da técnica, têm em comum a noção de que Ciência, Tecnologia e Sociedade não podem ser apreendidas a contento se consideradas isoladamente. Ora, a noção de “impacto tecnológico” é rejeitada precisamente porque a tecnologia passa a ser concebida de modo intrínseco à sociedade; ambas não existem de forma isolada. Para nós, essa proposição se coaduna com a visão crítica apresentada por Feenberg (2013b) na medida em que apregoa a necessidade de considerar os dispositivos técnicos em sua relação com a sociedade – somente a partir daí pode-se chegar à compreensão mais abrangente da realidade que é necessária ao debate público e, por conseguinte, a quaisquer movimentos de mudança. Mais do que isso, a superação da dicotomia tecnologia e sociedade mostra-nos que entre ambas há um entrelaçamento; elas estão enredadas e fazem parte de um *comprometimento*, tal como Heidegger (2020) assevera.

Antes de trazermos novamente à baila a discussão heideggeriana, que amplia os olhares das relações sociais a fim de incluir a tecnologia nessas relações mesmas, cabe-nos entender o conceito de compromisso sob um viés sociológico. Para Giraud (2013), a ideia de compromisso, enquanto tipo específico de ação social, pressupõe, comumente, quatro elementos – não necessariamente coexistentes: 1) projeção ou antecipação de situações futuras, articulando-se com um desejo de continuidade de relações ou mesmo com o vislumbre de transformações e modificações; 2) representação da necessidade de mudança e a relevância de fazê-lo por meio de ato que se materializa e se apresenta aos demais indivíduos; 3) processo de apropriação cognitiva do que está envolvido numa ação compartilhada – comprometida –, incluindo distribuição de obrigações, encargos, modalidades de decisões, recursos etc.; 4) ação voluntária, na medida em que o compromisso pressupõe uma escolha e uma vontade – mesmo que isso pareça, por vezes, contraditório, haja vista que a adesão a uma causa ou a um coletivo com regras impostas, por exemplo, pode cercear ou limitar o livre arbítrio.

Tal definição é ampliada e problematizada por Giraud (2013), na medida em que o autor evidencia, por exemplo, que existem relações de compromisso à luz de obrigações expressas, o que não invalida a coexistência de escolha e vontade – o autor considera que, mesmo numa relação assalariada de alienação no trabalho, a adesão a um contrato pressupõe uma escolha do trabalhador. Giraud (2013), ao retomar a filosofia existencialista de Sartre (1996), dialoga com este autor ao dizer que, pelo fato mesmo de sermos seres condenados à liberdade, condenamo-nos à escolha e, portanto, ao compromisso. Algumas características são, portanto, essenciais para entendermos as relações de comprometimento, como tipo específico de ação social.

Segundo Giraud (2013), o compromisso é uma inserção ativa em um espaço social. É um estado, uma postura que se desvela, se executa, em lugares instituídos ou não, podendo, em contrapartida, ser oculto ou secreto. Compromisso também é uma categoria que se aplica àquilo que se observa no comportamento, ou o que se pode compreender a partir do que é feito, dito ou não dito. Comprometer-se designa um modo de entrada em cena. Também é uma forma de posicionamento em um contexto que é entendido como espaço de interações e interdependências. Espaço esse que o autor chama de território, porquanto pressupõe a tomada de poder e a apropriação entendida num duplo sentido: 1) gestão de si mesmo, como condição

fundamental de toda soberania; 2) tomada de poder local, não no sentido de desejo de poder relacional, mas no que se refere à tomada de poder sobre o ambiente, quer dizer, capacidade e competência para interagir e se apropriar dos espaços e lugares (Giraud, 2013).

Os territórios designam, portanto, os marcos da interação, ou seja, o contexto das interações. Eles podem ser materiais ou imateriais – intramundanos ou extramundanos, nos termos de Giraud (2013). Quando não são físicos, tais espaços delimitam lugares simbólicos. O autor compreende, afinal, que os territórios são também mercados de trocas e transferências, delineados pelas práticas, usos, competências, modos de inscrição social e orientações de finalidade. Quando se configuram da forma mais comum, como intramundanos, físicos, constituem-se enquanto espaços de ação em que o termo comprometimento é invocado para dar conta do comportamento dos que investem nos territórios. Podemos afirmar que a ação coletiva sempre está por trás do compromisso (Giraud, 2013).

No que toca especificamente ao trabalho, o contrato é um elemento que permite a objetividade do compromisso. Na interpretação do conceito, afirma que aceitar um fardo é uma condição que permeia relações de compromisso. Ao fazê-lo, o trabalhador toma o fardo como seu, endossando-o. Trata-se de ônus externo a quem o suporta, pois decorre de uma exigência, restrição à ação, obrigação moral ou norma. Na medida em que aceita o ônus, quem o faz, ao endossá-lo, inscreve-se num registro de ações, expectativas, manipulações etc. (Giraud (2013).

O compromisso na sociedade estamental era intrínseco à posição social dos sujeitos. Posteriormente à primeira Revolução Industrial e à consolidação do capitalismo, o comprometimento passa a contar com um endosso, isto é, uma aceitação do fardo pelo sujeito – daí a ideia de que a liberdade é uma condenação do indivíduo, porque não agir já é, em si, uma escolha, uma opção em meio a outras. Nesse sentido, o compromisso entre as partes, que é a base do contrato de trabalho, traduz-se, por um lado, num consentimento ao contrato; por outro lado, representa-se pela atribuição de uma remuneração proporcional à carga de atividades e ao cargo assalariado em que estão associados um conjunto de direitos e obrigações que podem ser objeto de interpretação jurídica em casos de desacordo. Não diz respeito a um alistamento, mas a um consentimento para atuar

em conjunto, devido a interesses não necessariamente comuns, mas ao menos compatíveis e interdependentes (Giraud, 2013)⁷.

Decerto, o que precede delineia, com especial ênfase, as relações assalariadas no bojo de um capitalismo taylorista/fordista. As mudanças que se originam a partir da acumulação flexível incidem sobre as formas de comprometimento. De qualquer modo, o compromisso solicitado aos trabalhadores advém tanto de um envolvimento pessoal e subjetivo, como de uma resposta mais ou menos alinhada às exigências da empresa ou do empregador. Essa solicitação aos trabalhadores provém de uma apropriação de conhecimento que exprime iniciativas, ou então de incitamentos que conduzem à ação sob ameaça de controle, avaliações ou relações diretas que podem chegar à violência verbal.

Além disso, Giraud (2013) assevera que o comprometimento se apresenta nas relações de trabalho de diferentes maneiras, incluindo acordos, trocas – simbólicas e materiais, aceitação de ônus, e até mesmo modos de agenciamento, típicos do capitalismo flexível, que são mais fluidos e menos sujeitos às obrigações impostas pelo empregador, desenvolvendo-se num espaço ou território de interações que influem nas próprias estruturas de ação. Os motivos que levam um trabalhador a comprometer-se com o trabalho são diversos, como o contrato, as expectativas relacionais ou mesmo os compromissos assumidos noutros contextos sociais, como a família. No regime de acumulação flexível, o comprometimento é delineado, aliás, pelo engajamento subjetivo (Zarifian, 2002), que pressupõe, em conjunto, formas de desengajamento e distintos níveis e modalidades de compromisso.

Essa definição sociológica não abrange, porém, especificamente a relação do trabalhador para com a tecnologia. Nem tampouco as relações entre sujeitos mediadas pelos dispositivos tecnológicos. Entendemos que o comprometimento do trabalhador para com as tecnologias que utiliza demanda uma ampliação do conceito, para a apreensão do que representa, de fato, o dispositivo tecnológico e que papel ele ocupa no compromisso que estabelece com o sujeito num território material e imaterial de trocas incluindo elementos físicos e simbólicos. O que, ao fim

⁷ Importante considerar que, para Giraud (2013), o compromisso tanto ocorre nas relações disciplinares como também no contexto de um capitalismo flexível posteriormente às crises da década de 1970. Evidentemente, existem modos outros de se comprometer, e a disciplina se torna muito mais uma autodisciplina. Seja como for, o compromisso é um conceito que dá conta de analisar as relações de trabalho, bem como as trocas materiais e simbólicas e os processos de sujeição e/ou aceitação de ônus.

e ao cabo, representa a tecnologia para o trabalhador? Ou, então, o que ela está representando num dado território em que negociações, conflitos, obrigações, interesses individuais e coletivos, impasses e outras atitudes relacionais se apresentam?

Nessa senda, retomando a definição heideggeriana que deixamos em suspenso acima, voltamos às quatro causas de Aristóteles para, primeiramente, evidenciar que a apreensão das relações intrínsecas entre seres humanos e tecnologia não é recente, remontando à Antiguidade. Além do mais, defendemos que só é possível uma compreensão mais rigorosa da técnica se se problematiza a acepção usual muitas vezes inclinada ao instrumentalismo. O dispositivo técnico serve como meio à ação humana e isso é correto, porém, não verdadeiro (Heidegger, 2007). Há, pois, um cipoal que precisa ser desemaranhado e que subsiste a despeito do uso de um instrumento almejando a consecução de uma finalidade qualquer dentro do processo de agência racionalmente orientado. É preciso mesmo “abrir a caixa preta” da tecnologia (Benakouche, 1999). Acreditamos que isso só é possível quando é descortinada a interdependência entre tecnologia e sociedade que não existem isoladamente, estando imbricadas na realidade material. Para tanto, propomos o conceito de *comprometimento* anteriormente referido e definido, a partir de Giraud (2013), seja complementado à luz das contribuições de Heidegger (2007).

Em Veloso (2023), chegamos a essa análise pensando notadamente as relações entre tecnologia e educação. Mas sendo a educação parte da sociedade, estendemos o debate para compreender que dispositivos tecnológicos, sociedade e, por consequência, trabalho e subjetividade estão enredados em relações de reciprocidade. Na acepção de Heidegger (2020), a problematização do conceito, ao resgatar as quatro causas de Aristóteles e sua justaposição, permite compreender o desabrigar enquanto essência da técnica. Daí tem-se o *comprometimento* relacionado à imbricação entre *causa materialis*, *causa formalis*, *causa finalis* e *causa efficiens*. Heidegger (2020) utiliza a palavra alemã *Verschulden* que é a composição linguística com base no substantivo alemão *Schuld* (culpa). Porém, como discutido em Veloso (2023), a tradução de Marco Aurélio Werle opta pela palavra “comprometimento”, uma vez que o termo “culpa”, no português, pode ser equivocadamente interpretado à luz de acepção moral ou legalista. “O *Verschulden* heideggeriano tem mais que ver com o comprometimento que concorre para a

imbricação das quatro causas levando ao ocasionar que, por sua vez, se relaciona ao desabrigar como essência da técnica” (Veloso, 2023, p. 96). De acordo com Felice (2020, p. 26), tal essência, para Heidegger, “não está na técnica ocidental, mas na *aletheia*⁸, no desvelamento, que não é resultado de um agir do homem, mas que se produz no habitar do homem, isto é, em uma complexidade relacional e temporal”.

Essa definição, que consubstancia contribuições filosóficas (Feenberg, 2013b) sem perder de vista as pesquisas sociológicas após a década de 1970 (Benakouche, 1999) e as contribuições de Giraud (2013), serve-nos de esteio para a proposição original que trazemos nestas páginas. Muito embora tenhamos estabelecido fundamento na questão da técnica em Heidegger (2007), conjuminamos outras análises no sentido de chegar, em última instância, à palavra “comprometimento”, numa acepção que presta contribuição à análise heideggeriana sem se restringir a ela. O indivíduo que lança mão da técnica ou a ela está subjugado encontra-se num complexo circuito de trocas e interações recíprocas. Ele age e, nesse processo, incide sobre outros seres humanos ou sobre a natureza no processo de agência. Mas sua ação está balizada por uma realidade histórico-social que o antecede, ou que subsiste e o enquadra, determinando ou influenciando em suas decisões e ações. Queremos dizer, com isso, que a tecnologia só pode ser compreendida, de modo crítico e em sua totalidade, se considerarmos: as características imanentes ao próprio dispositivo técnico – materiais e imateriais, no caso das tecnologias digitais; a forma – ou invólucro – que a tecnologia assume dentro de uma situação material; a finalidade – ou as intenções que subjazem à utilização, que podem ser conflitantes dentro de um mesmo circuito de trocas e relações ; o sujeito – ou sujeitos – que está envolvido ou comprometido na ação e; aqui, acrescentamos às causas de Aristóteles também o enquadramento histórico-social, o que traz à baila o período específico em que a sociedade se encontra e os territórios em que o compromisso se apresenta (Giraud, 2013)

Nessa ótica, a moldura que baliza a ação social, e que está para além de uma relação instrumental dada numa situação específica, encontra-se dentro de um emaranhado de sujeitos e dispositivos técnicos. Ou seja, a ação social encontra-se

⁸ *Aletheia* que, para os gregos na Antiguidade, representa concomitantemente a verdade e a realidade. Tem que ver com o não-oculto, ou seja, o desvelado ou desabrigado para Heidegger (2007).

dentro de um *comprometimento*. A palavra “compromisso”, na língua portuguesa, diz respeito a uma “obrigação mais ou menos solene assumida por uma ou diversas pessoas”, podendo também significar qualquer obrigação social, acordo político ou pacto (Houaiss, 2023, *online*). A palavra “comprometido”, por seu lado, pode representar também “aquele que se envolveu; enredado” (Oxford Languages, 2024, *online*). O *comprometimento*, enquanto categoria analítica, implica para nós uma rede ou teia de atores – humanos e não-humanos – que se relacionam e estão enquadrados por uma realidade sociotécnica. A ação social, portanto, está sempre vinculada a um circuito de relações e trocas cujos integrantes estão *comprometidos*.

Com essa definição, propomos que o agir instrumentalizado pela tecnologia, o trabalho capitalista, a racionalidade técnica, a tecnificação da vida e, conseqüentemente, o binômio trabalho-subjetividade só podem ser compreendidos, na forma como entendemos, a partir da problematização das relações entre os elementos que não estão isolados, mas são como “nós” que fazem parte de uma complexa rede ou teia de relações. Em termos práticos, o ser humano que age sobre outro indivíduo *compromete-o*, no sentido de que em tal ação a causa, o efeito e a tecnologia estão imbricados num complexo emaranhado de interações. Assim, o ser humano que levou a cabo um determinado agir sempre o fará inserido numa realidade histórico-social – num território; portanto, *comprometido* com uma sociedade e um modo de produção que o antecede.

O primeiro passo para nossa análise crítica é identificar o comprometimento, para que a investigação não se limite a visões parciais; ou, se se buscarem recortes, que estes sejam feitos sem desconsiderar aqueles que porventura estão comprometidos e que, pelas escolhas do pesquisador, não foram analisados em profundidade. Reconhecer que as relações entre seres humanos e tecnologia não são dicotômicas ou antagônicas, mas sim *comprometidas*, é condição *sine qua non* para, *a posteriori*, analisar o processo de *assumir o compromisso* assim como defendemos em Veloso (2023).

Partindo da elucidação feita, assentamos nossa análise no conceito de comprometimento aqui entendido, grosso modo, enquanto imbricação entre as diferentes causas de Aristóteles – em meios às quais se somam as circunstâncias histórico-sociais e as perspectivas sociológicas em Giraud (2013). Mais do que simplesmente verificar de que maneira a tecnologia influi sobre o teletrabalhador, numa mera relação de causa e efeito, buscamos desvendar relações intrincadas,

muitas vezes transmutadas pelas próprias condições de um enquadramento histórico-social bem específico, qual seja, a pandemia de Covid-19. Tentar aclarar o que chamamos de comprometimento é, de um lado, apreender a vinculação que um dispositivo como o computador tem com outros aspectos que o transcendem, mas o comprometem, tais como o modo de produção capitalista, o cenário pandêmico e as condições materiais que antecederam a pandemia propriamente dita. Por outro lado, entender essa teia de conexões que compromete os sujeitos é viabilizar a análise de mudanças nas relações nesse contexto de comprometimento. Isso porque, nas entrevistas, pareceu-nos evidente que, nalgumas experiências, o uso do computador não se deu como mero intermediário no sentido que Latour (2012) traz à palavra. Ou seja, o dispositivo não era apenas um meio ou ferramenta pelo qual o capitalista explorava o trabalho. Deparamo-nos com depoimentos nos quais a tecnologia em sua relação com o teletrabalhador promoveu uma verdadeira ressignificação do compromisso. Este, reiteramos, entendido como enredamento entre seres humanos e dispositivos técnicos que subsistem, que devem algo às demais causas que os permitem *aparecer*. Dando o exemplo da prata, Heidegger (2007, p. 378) diz que:

A prata é algo a partir de que a taça de prata é feita. Ela é, enquanto essa matéria ($\lambda\eta$), cúmplice da taça. Esta deve à prata, isto é, agradece à prata por aquilo em que subsiste. O libatório, porém, não somente deve algo à prata. Enquanto taça, o que está comprometido com a prata aparece no aspecto de taça e não no de uma fivela ou de um anel. O libatório, desse modo, é imediatamente dependente do aspecto ($\epsilon\delta\omicron\varsigma$) da taça. A prata, por onde o aspecto enquanto taça penetrou, e o aspecto, por onde a prata aparece, ambos estão a seu modo comprometidos com o libatório.

Conquanto estejamos utilizando a abordagem heideggeriana, não há a pretensão de fidelidade quanto àquilo que o filósofo propõe como essência da técnica, nem tampouco estamos defendendo uma abordagem essencialista – pois nossa ideia é, na verdade, muito mais existencial e relacional, preocupada com o que a tecnologia “está sendo” e não com “o que ela é”. Feenberg (2013a) aproxima Heidegger de Marcuse ao afirmar que ambos, cada qual à sua maneira, voltam-se à busca do que é essencial à tecnologia, reconhecendo que é possível outra forma de concebê-la para além da racionalidade técnica moderna. Nossa proposta conceitual está cimentada também na filosofia, porquanto isso nos ajuda a esclarecer conceitos e a estabelecer ferramentas de análise com potencial heurístico que transcendem a ótica sociológica de Giraud (2013). Nosso debate não é tão somente ideológico, mas está calcado na materialidade das condições sociais. Superar a visão instrumentalista é, como compreendemos, situar-se para além da *causa finalis* e

constatar que, muito embora a tecnologia seja instrumento, ela também está comprometida com o material, o humano e a razão. Da mesma forma, deve ser problematizada e analisada dentro de um enquadramento histórico-social, ou um território (Giraud, 2013) que a condiciona, mas não a determina. Afinal, o trabalhador, num cenário de teletrabalho flexível, compromete-se com o seu trabalho, e esse compromisso exige uma análise mais complexa do que a mera sujeição a uma ordem ou fiscalização concreta.

5 – PANDEMIA DE COVID-19 E TELETRABALHO

A pandemia acelerou vertiginosamente um processo de crescimento do teletrabalho que já estava em curso no Brasil. Conforme estatísticas da Pesquisa *Home Office* 2022, o número de organizações participantes da investigação conduzida pela SOBRATT que adota o teletrabalho cresceu 41% de 2018 a 2022. Destaca-se que esse salto quantitativo foi significativamente mais expressivo de 2020 a 2022, com um aumento de 40% – não por acaso, esse período compreende o início e o término da pandemia de Covid-19 (Sobratt, 2022). A pesquisa revela, ainda, que há maior concentração de organizações na região Sudeste, representando 63% da amostragem.

Bridi (2021), ao sistematizar dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), demonstra que o número de trabalhadores em regime de teletrabalho saltou de 3,8 milhões em 2018 para 8,5 milhões em 2020. “Os dados revelam que o teletrabalho experimentou uma inédita difusão no país” durante a pandemia de Covid-19 (Bridi, 2021, p. 152).

Bridi (2020) mostra ainda: uma predominância de participantes do sexo feminino, com uma maior parcela atuando no setor público; um aumento na jornada de trabalho, subindo de 16,11% para 34,44% o número de teletrabalhadores que passaram a atuar mais de 8h diárias; e um aumento no número de dias trabalhados, com 18% dos entrevistados afirmando trabalhar entre seis e sete dias na semana durante a pandemia. Chama-nos atenção o dado referente ao controle dos superiores, sendo que apenas 9,05% dos participantes da pesquisa indicaram que esse controle diminuiu durante a pandemia. Ou seja, para muitos teletrabalhadores, a flexibilidade de espaço não resultou, necessariamente, em flexibilidade de tempo. E se resultou, isso não implica, com efeito, menor controle por parte do empregador. Tal como discute Zarifian (2002), as tecnologias digitais podem ser utilizadas para ampliar e estender as lógicas de disciplina e fiscalização, levando-as a patamares nunca vistos – como a disciplinarização baseada em algoritmos e dados altamente individualizados que são produzidos pelo computador, por exemplo.

Quer dizer que o teletrabalho, como nos mostra a experiência na pandemia de Covid-19, não necessariamente tem potencial para concretizar os ideais de liberdade apregoados pela ideologia do Vale do Silício. A noção de flexibilidade que

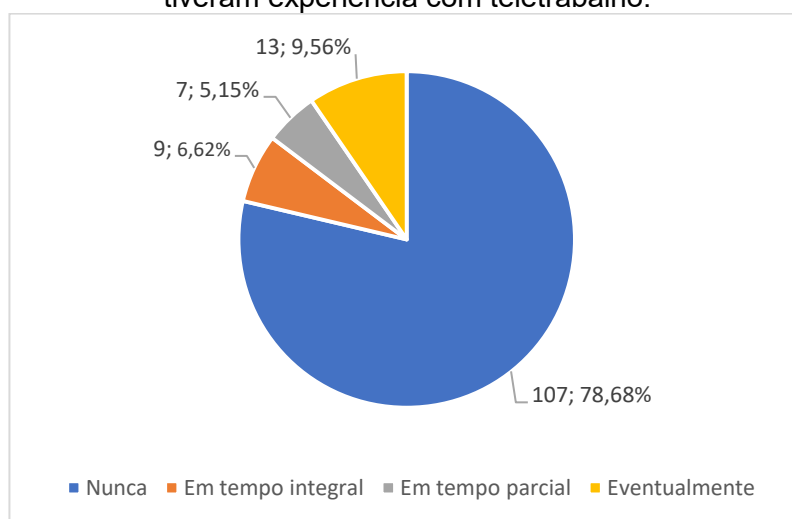
essa modalidade de atuação imprime às atividades laborais precisa ser problematizada, uma vez que estamos em face de um poder modular que afeta tempo, espaço e engajamento subjetivo.

5.1. CONDIÇÕES OBJETIVAS DO TELETRABALHO NO CENÁRIO PANDÊMICO: mapeamento das condições dos participantes da pesquisa

Para situar nosso estudo no que respeita à análise empírica, é importante mapear as características que perpassaram as condições objetivas do teletrabalho dos participantes da nossa investigação. Para tanto, vamos recorrer aos dados do questionário virtual, no intuito de melhor compreender aspectos como local de trabalho e investimento em tecnologias, dentre outros elementos que permitem desvelar quais foram as condições materiais dos teletrabalhadores. Lembrando que os dados foram coletados no segundo semestre de 2022 e, ao total, obtivemos 136 respostas completas no questionário.

Posto isso, perguntamos aos participantes, na investigação, se a experiência com o teletrabalho na pandemia era inédita. Tendo em vista que a experiência anterior certamente influi no que foi vivenciado no contexto pandêmico, nosso objetivo foi tentar identificar quais eram os teletrabalhadores, da nossa amostragem, que lidaram, pela primeira vez, com a atuação em regime remoto. Os dados foram quantificados e se encontram no Gráfico 2.

Gráfico 2 – Quantidade de participantes que, antes da pandemia, tiveram experiência com teletrabalho.

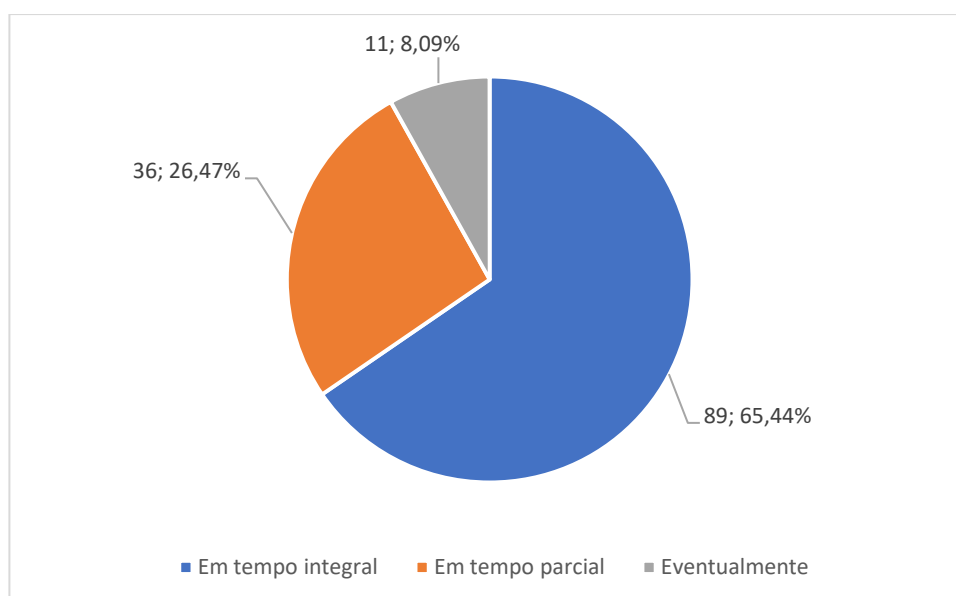


Fonte: Autoria própria.

Observa-se que a maioria dos participantes do questionário nunca tinha atuado em regime de teletrabalho antes da pandemia. Mais precisamente 107 trabalhadores, o que representa 78,68% dos que responderam, tiveram sua primeira experiência com essa modalidade no contexto pandêmico. Essa informação é importante, pois evidencia que, para muitos sujeitos, o trabalho remoto envolveu a ressignificação das práticas. Em muitos casos, foi preciso reaprender a trabalhar em face das novas condições objetivas, pois, no contexto da pandemia, “nem todas as atividades e ocupações puderam ser feitas de forma remota, mas somente as factíveis de realização por meio de ferramentas informacionais, conexões de rede, comunicacionais” (Bridi, 2021, p. 167).

Ainda no questionário, perguntamos aos participantes sobre como era especificamente a condição do teletrabalho no que respeita à forma. Ou seja, procuramos verificar se a atuação remota ocorria parcialmente ou de modo integral. Esse dado possibilitou-nos verificar a existência, por exemplo, de uma modalidade híbrida – trabalho com uma parcela realizada à distância e outra realizada presencialmente, por via de regra, nas instalações físicas da empresa ou do empregador.

Gráfico 3 – Formato do teletrabalho exercido durante a pandemia de Covid-19.



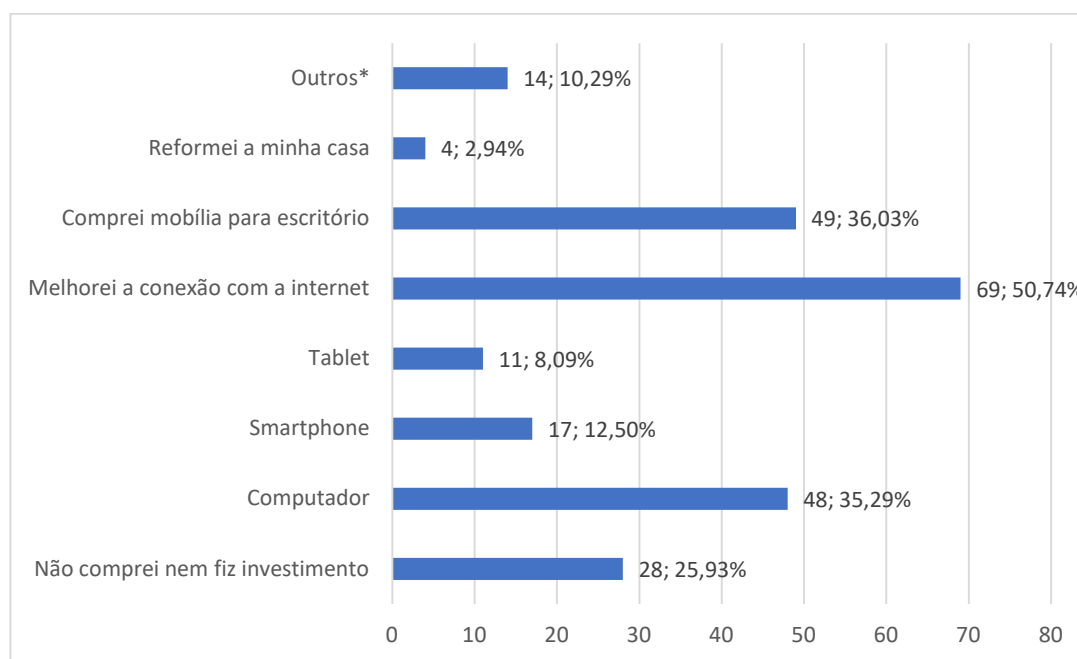
Fonte: Autoria própria.

As respostas dadas pelos participantes mostram-nos que para a maioria, quer dizer, 89 (65,44%) trabalhadores, o teletrabalho foi realizado em tempo integral, notadamente no contexto da pandemia de Covid-19. Esse dado era esperado, porquanto essa modalidade foi adotada precisamente como forma de diminuir o contágio do novo coronavírus em respeito às medidas de distanciamento e isolamento social. Porém, dados mais recentes da SOBRATT evidenciam-nos que há uma tendência à hibridização no contexto pós-pandêmico, sinalizando que muitas empresas não abandonaram totalmente as atividades presenciais de outrora (SOBRATT, 2022). Independentemente do formato, seja híbrido, seja inteiramente a distância, verifica-se, conforme Bridi (2020, p. 196), que:

Muitas empresas privadas vêm anunciando a manutenção do teletrabalho pós-pandemia; o governo brasileiro já estabeleceu normativa para o teletrabalho no serviço público, justificada inclusive pela economia de custos. Tais anúncios e medidas têm relação com a experiência do teletrabalho durante a pandemia.

Seguindo com as análises das condições objetivas, foi de nosso interesse investigar as circunstâncias relacionadas à atuação remota. Mais especificamente, procuramos entender aspectos como investimento em tecnologia, infraestrutura utilizada para trabalhar e locais em que o trabalho era realizado. Primeiramente, apresentamos os dados referentes aos equipamentos comprados ou aos investimentos realizados durante a pandemia para que o teletrabalho fosse exercido com as condições adequadas. Dos 136 participantes, 108, representando 79,41% da amostra, indicaram ter adquirido equipamentos ou realizado investimentos sobretudo em infraestrutura durante o cenário pandêmico. Procuramos aprofundar a análise a partir desses 108 participantes.

Gráfico 4 – Investimentos realizados ou equipamentos comprados pelos teletrabalhadores⁹.



Fonte: Autoria própria.

Constata-se que a maior parte desses trabalhadores, ou seja, 69 (50,74%) do total, melhorou a conexão com a internet. Em seguida, tem-se aqueles que compraram mobília para escritório, representando 36,03% da amostra. Também cabe mencionar o número expressivo, dentre os sujeitos que responderam ao questionário, que adquiriu um computador, precisamente 48 ou 35,29%. Com relação à categoria “outros”, apareceram respostas abertas como *notebook*, monitor adicional, mesa digitalizadora, *webcam*, lâmpada e microfone. Esses dados foram explorados nas entrevistas, e ratificam os quantitativos apresentados. Caique, por exemplo, afirmou que: “Sim, eu fiz algumas melhorias, mas foi mais, por exemplo, no meu ambiente, por exemplo, comprei uma mesa maior, troquei alguns periféricos do computador, mas nada muito grande, não, só uma troca mesmo, uma melhoria do que eu já tinha”.

Nas entrevistas também se destacaram os sujeitos que fizeram melhorias na conexão com a internet. Sandra, por exemplo, além de investir na conexão adquiriu periféricos para o trabalho e fez investimentos na infraestrutura com vistas a montar um escritório.

⁹ As porcentagens foram calculadas com base nos 108 trabalhadores que indicaram ter feito algum investimento relacionado ao teletrabalho. Aliás, a soma dos dados não resulta em 108, porquanto os participantes poderiam assinalar mais de uma resposta.

Sem dúvida. Melhorei a conexão... eu tive que fazer muita coisa. Eu morava em um apartamento de dois dormitórios lá e mudei para cá em um de três, porque eu precisava de um escritório para mim, que teoricamente eu não tinha um escritório para mim. Então, eu tive que comprar, eu tive que montar esse escritório. Então, eu tive que comprar a mesa, a empresa me deu um monitor, eu tive que melhorar a minha internet, tive que fazer o cabeamento do apartamento por conta da internet, porque eu faço muita live, enfim, essas coisas. E os periféricos, não tem material de escritório, não tinha impressora, agora tem impressora, então, tive que fazer (Sandra).

Marília, tal como Sandra, pode ser citada como exemplo de teletrabalhadora que fez investimentos significativos durante a pandemia. Essa entrevistada afirma ter investido não só em equipamentos como *notebook* e monitor, mas também desembolsou dinheiro para fazer melhorias e ajustes de infraestrutura. Todas essas mudanças voltaram-se à melhoria das condições materiais para o exercício das atividades, seja para garantir a boa execução do trabalho, seja para assegurar a própria saúde – equipamentos como cadeiras desvelam a necessidade de adquirir mobília adequada para se obter condições salutaras de trabalho em casa.

A gente gastou bastante. Por quê? No serviço público eles não emprestam material, saiu uma normativa, até no período do governo Bolsonaro, que ele proibia o órgão de emprestar. Antigamente, a gente emprestava. Eu tive que comprar um notebook, um outro monitor, eu trabalho com monitor e notebook, meu marido também trabalha com PC e com notebook. Ele tinha um notebook, como as crianças também estavam usando em aula, queimou, aí teve que comprar outro computador, apoio de pé, apoio do notebook, o dele é o computador, material de ergonomia, as cadeiras, a gente também teve que fazer um investimento em cadeira, porque estava usando cadeira que não era adequada e doía muito as costas, a mesa. Agora, em espaço, a gente tinha um quartinho da bagunça, esse quartinho virou o escritório, então a gente teve que fazer adaptação, comprar todo o mobiliário, uma estante para livros e aumentou a conexão da internet, porque estava todo mundo em casa, as crianças em aula e aumentou também a conta de energia, porque antes a gente ficava com a casa fechada durante o dia, mas estavam todas as TVs ligadas, o computador, eles tendo aula, a gente trabalhando. Então, teve um aumento. Agora, em 2022, 2023, que voltaram às aulas, a gente percebeu uma diminuição na conta, na energia. Mas ainda é um custo que a gente não recebe esse apoio da instituição. Ela economiza um pagamento de auxílio de transporte que não precisa mais pagar para a gente, só que em contrapartida a gente tem esses gastos que não teria, porque o meu notebook é para uso particular e a gente deixar o dia inteiro ligado para o trabalho... dá uma diferença. A vida útil do equipamento vai embora (Marília).

Carlos, professor da educação básica, afirmou ter investido em conexão com a internet, assim como outros participantes do estudo. Ademais, disse-nos que comprou uma mesa digitalizadora para viabilizar algumas atividades no contexto do ensino remoto emergencial. Também comprou uma cadeira e chegou a investir numa câmera semiprofissional visando à criação de um canal de vídeos nas redes

sociais enquanto projeto pessoal. Devido às exigências do trabalho, contudo, Carlos não tem conseguido levar à frente a sua ideia.

Eu tive que aumentar a velocidade da minha internet. Eu comprei uma mesa digitalizadora. Eu comprei essa cadeira. E assim, para aula foi isso. Depois eu até gastei com... eu sou um consumista, comprei uma câmera que eu queria fazer o lance dos vídeos, porque já era uma ideia antes da pandemia, daí com a pandemia veio... ressurgiu essa ideia, mas deixei para lá. Eu comprei logo no começo da pandemia, comprei uma câmera, da Canon, legal, ia fazer uns vídeos da hora. Até cheguei a fazer, houve canal, como eu falei para você, tem lá um vídeo no canal, abertura e eu ia começar... aliás, gravei vários vídeos, mas eu precisava editar esses vídeos. É um trampo editar vídeo. Eu gosto de editar, mas é um trampo. Se você grava um vídeo de cinco minutos, você tem que transformar ele em dois, três minutos, então, é muito corte, muito transição. E aí, quem disse que dá tempo? Não dava, não dava tempo. E o tempo que eu tinha ou era para resolver um problema de escola ou para preencher uma planilha. E, no fim das contas, acabou que o projeto está parado. Eu digo que está estacionado. Uma hora volta (Carlos).

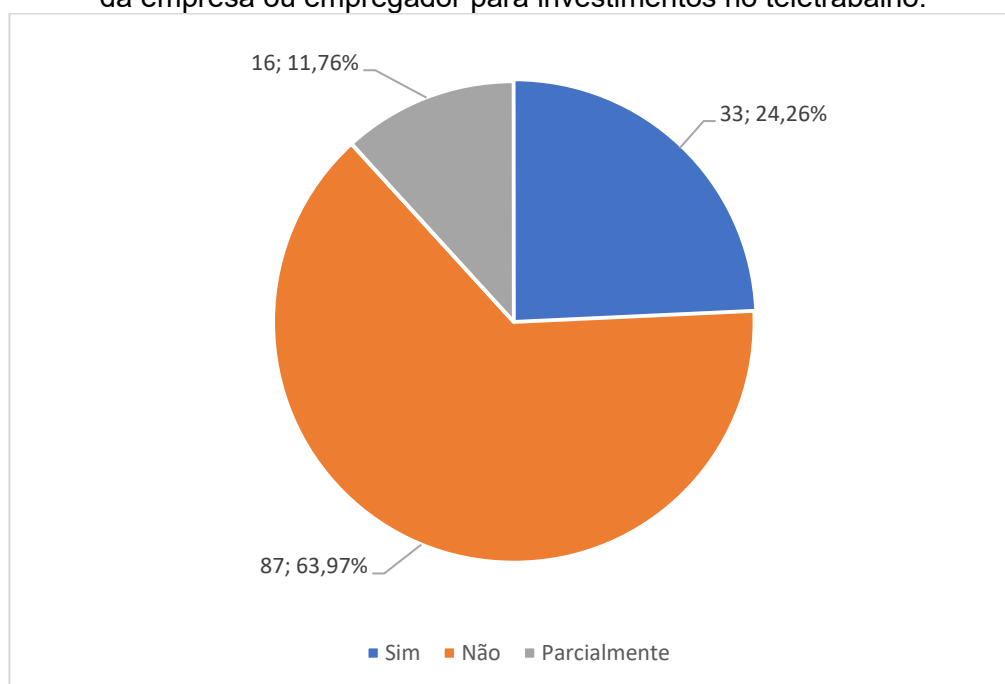
André, por outro lado, não investiu em conexão com a internet, mas adquiriu um *nobreak*. Trata-se de equipamento que protege dispositivos eletrônicos de quedas bruscas ou oscilações de energia. Para André, esse investimento foi importante justamente para evitar, por exemplo, perder o modem, o que iria prejudicar sua conexão com a internet e, conseqüentemente, impossibilitá-lo de trabalhar até que a empresa responsável viesse fazer a troca ou a manutenção do equipamento.

Eu não precisei fazer conexão. A única coisa que eu fiz questão de comprar foi um nobreak para preservar o meu modem. Eu tinha medo de que desse um sobrecarga e que ele queimasse. Eu falei com o meu pai, "Não, eu tenho que comprar um nobreak, porque se eu não comprar fica muito frágil e eu não posso ficar sem esse modem". Vocês sabem que esses serviços de internet é um século para o povo vir, tem que telefonar um milhão de vezes. E eu não podia ficar sem internet. Esse era um medo que eu tinha. Então, eu já comprei um nobreak para não ter esse problema de cair energia. Inclusive, nesse período, eu fiz até uma palestra. Tem uma palestra sobre Covid, que uma colega do meu curso organizou. E foi bem interessante, porque esse dia estava sem energia. O que salvou foi o nobreak. Depois, quando acabou o nobreak [a bateria do dispositivo], eu continuei pelo celular. Mas a gente conseguiu fazer e tal (André).

Esses relatos servem-nos de ilustração sobre os investimentos tanto em infraestrutura quanto em tecnologia que os teletrabalhadores fizeram no cenário pandêmico. No geral, eles tiveram, em algum momento, que comprar equipamentos ou adequar espaços em suas residências para que fossem garantidas condições mínimas de execução das atividades. Tanto os teletrabalhadores do setor público como os do setor privado tiveram, em sua maioria, que fazer algum investimento.

Nessa ótica, observa-se que, na CLT e conforme os princípios da alteridade, os riscos pela execução da atividade empresarial pertencem ao empregador, seguindo a diretriz geral de que custos e encargos relativos ao contrato e à prestação de serviços nele contida cabem ao empregador (Delgado; Neves, 2017). Mas a tendência mundial à flexibilização das atividades vem acompanhada de uma transferência de vários riscos e gastos. Isso tem levado, por exemplo, a uma responsabilização do trabalhador pelas próprias condições de trabalho, uma vez que, na maioria dos casos, é ele quem “passa a assumir a responsabilidade pela aquisição de equipamentos e serviços necessários ao teletrabalho, como mesas, cadeiras, computadores e serviços de dados de internet” (Machado; Bridi, 2021, p. 155). Tal constatação se confirma entre os participantes do estudo, considerando-se que, em muitas situações, o apoio por parte do empregador foi mínimo ou inexistente. Vejamos os dados do questionário quanto a isso.

Gráfico 5 – Quantidade de trabalhadores que afirmaram receber algum aporte da empresa ou empregador para investimentos no teletrabalho.



Fonte: Autoria própria.

Verificamos que 87 participantes, ou 63,97% da amostra, não receberam nenhum tipo de auxílio por parte do empregador, seja ele instituição/empresa pública ou privada. Dos 136 trabalhadores, 16 (11,76%) indicaram que esse auxílio foi parcial. Em algumas situações, o empregador forneceu ou emprestou equipamentos,

tais como *notebooks* e *smartphones*. Também há alguns casos de aporte total ou parcial para bancar gastos como compra de mobília.

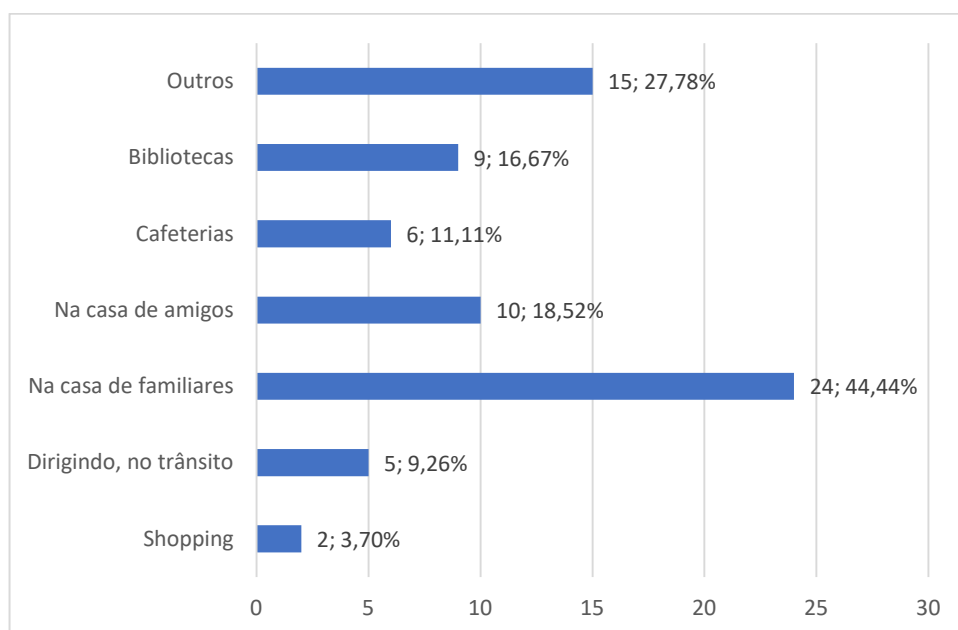
Em seguida, buscamos recuperar o espaço em que as atividades eram realizadas. Partimos do pressuposto de que a maioria dos participantes estava atuando da residência, seja por conta da flexibilidade de espaço no teletrabalho, seja devido às medidas de distanciamento e isolamento social que preconizavam a atitude de ficar em casa para evitar a transmissão do novo coronavírus. Isso foi corroborado ao identificar que 100% da amostra afirmou que atuava de sua residência, embora, em vários casos, não exclusivamente. Perguntamos aos participantes, então, qual era o espaço da residência em que as atividades eram normalmente realizadas.

A maioria, 57 (41,91%), trabalhava no próprio quarto, sinalizando o rompimento das balizas que outrora dividiam espaços de trabalho e não-trabalho (Bridi, 2020). Ao atuar no quarto de dormir, o trabalhador deixa de ter uma divisão espacial, de tal sorte que o local de descanso, lazer ou qualquer outra coisa se torna ambiente para trabalhar. As implicações para os modos de subjetivação são significativas, como é o caso de Larissa. Ela relatou-nos que, no ápice da sobrecarga no trabalho, não conseguia dormir se o computador estivesse junto com ela no quarto.

Muitos trabalhadores, ou seja, 48 (35,29%) atuavam de suas salas. Na categoria “outros”, 34 respostas, representando 25% do total, incluíam escritórios, espaços na residência reservados para o trabalho. Em alguns casos, o escritório já existia antes da pandemia; noutros, porém, esse ambiente foi resultado do investimento por parte do trabalhador.

A compreensão do teletrabalho extrapola o espaço doméstico referindo-se ao local de realização das funções dos trabalhadores. Com isso, o conceito de *home office* não é o mais adequado porque o trabalho remoto ou à distância não está limitado à residência. E isso ocorre sobretudo devido às tecnologias móveis como os *smartphones*. Cerca de 54 respondentes, ou 39,71%, indicaram trabalhar para além de suas residências, mesmo durante a pandemia de Covid-19. Buscamos aprofundar essa discussão e perguntamos, para esses sujeitos, em quais locais costumavam exercer as atividades.

Gráfico 6 – Locais em que o teletrabalho era exercido para além da residência¹⁰.



Fonte: Autoria própria.

As respostas evidenciam que, notadamente 24 (44,44%) trabalhadores também trabalhavam na casa de familiares; ou, então, na casa de amigos, como é o caso de 10 (18,52%) respondentes. Ou seja, se não estavam atuando na própria casa continuavam o trabalho na casa de outras pessoas. As respostas mostram, ainda, outras informações importantes, como a atuação em cafeterias, *shoppings* e até mesmo no trânsito. Na categoria “outros” apareceram respostas como escola – no caso dos profissionais da educação –, consultório, nos locais de hospedagem durante viagens etc.

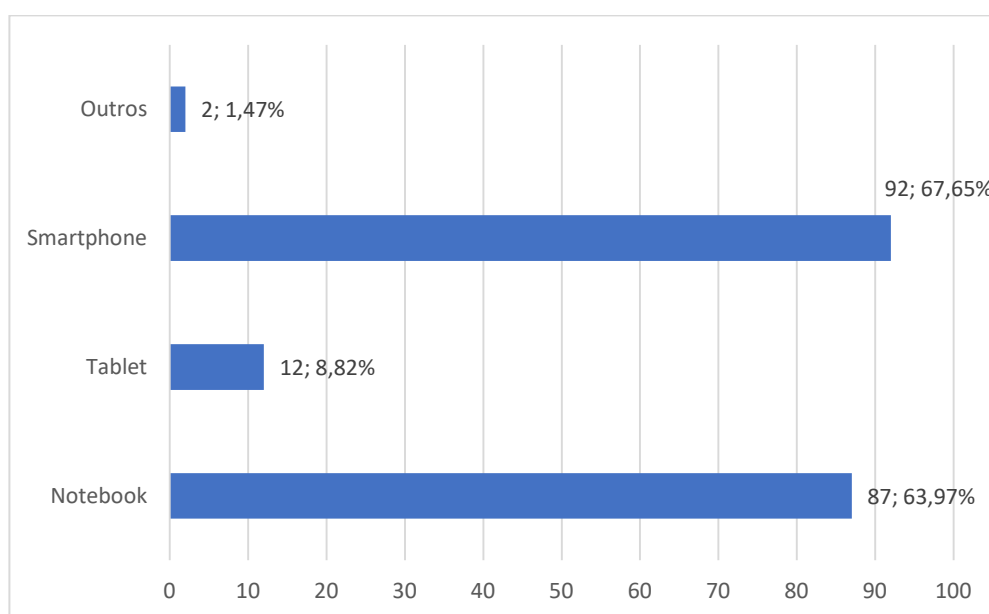
Num contexto cada vez mais ubíquo impulsionado pelas tecnologias móveis, as transições entre *online* e *off-line* se tornam fluidas até o ponto de se tornarem imperceptíveis (Schlemmer, 2016). Ao menos potencialmente o trabalhador pode iniciar o seu trabalho, ou ser convidado a trabalhar por meio de notificações, em qualquer espaço e a qualquer momento. O *smartphone* se torna uma importante ferramenta. É por meio dele que são realizados contatos com clientes, conferência da caixa de e-mails, reuniões virtuais, dentre outros.

Se o celular pode ser levado pelo trabalhador para qualquer lugar; se com a ampliação da conexão móvel de alta velocidade o acesso à internet se torna mais

¹⁰ As porcentagens foram calculadas com base nos 54 trabalhadores que indicaram trabalhar em outro local que não fosse a residência. Ademais, a soma das respostas não resulta em 54, porque os respondentes poderiam indicar mais de uma opção.

generalizado; o resultado é que se tem potencialmente um regime de trabalho sem fim (Oliveira, 2017). Isso é parte de um processo social maior, cujas formas de relação entre trabalhador e tecnologias digitais se transmutam e prenunciam outros modos de aprisionamento mediante processos de tecnificação da vida contemporânea. Os dados comprovam que o celular integra a vida de praticamente todos os respondentes, ou seja 126 (92,65%). Ao discriminar quais as ferramentas mais utilizadas, verificamos os resultados presentes no Gráfico 7.

Gráfico 7 – Dispositivos móveis utilizados no teletrabalho¹¹.



Fonte: Autoria própria.

Um total de 92 (67,65%) respondentes afirmou utilizar o *smartphone* para trabalhar e 87 (63,97%) afirmaram usar também/ou somente o *notebook*. Este, embora móvel, não traz as mesmas implicações dos celulares. Isso porque o celular, hoje, é uma tecnologia que costuma estar sob posse do trabalhador a todo momento, em todos os lugares. Os *smartphones* costumam estar o dia todo ligados, e as pessoas utilizam-no para finalidades diversas que perpassam o cotidiano, tais como lazer, pesquisa, contato com familiares e, para os teletrabalhadores, trabalhar.

Ao nos debruçarmos sobre as entrevistas, deparamo-nos com relatos, muitos deles associados ao uso de tecnologias como o *smartphone*, que evidenciam a

¹¹ As porcentagens foram calculadas tendo em vista os 126 trabalhadores que indicaram usar dispositivos móveis no trabalho. Além disso, a soma das respostas não resulta em 126, posto que os participantes poderiam indicar mais de uma opção na pergunta.

dissolução dos tempos de trabalho e não-trabalho num outro patamar. Mais do que isso, produzem novas formas de relação com a tecnologia digital que desabrigam outros sentidos e significados para o trabalhador, dentro de um recorte que só pode ser apreendido em face das discussões maiores sobre o momento do capitalismo em que nos encontramos. Tem-se, assim, um emaranhado de sujeitos e tecnologias dentro de modos intrincados de comprometimento.

5.2. UBIQUIDADE E TECNOLOGIAS MÓVEIS: a gaiola de silício e as formas de comprometimento no teletrabalho

As tecnologias moveis são fundamentais para o teletrabalho. O WhatsApp, por exemplo, é um aplicativo que apareceu diversas vezes nas falas dos entrevistados, bem como no questionário, desvelando distintas problemáticas discutidas no decorrer destas páginas. Dada a importância do tema para se compreender o teletrabalho, cabe-nos uma discussão mais detida no que concerne ao conceito de ubiquidade. De acordo com Schlemmer, Bakes e La Rocca (2016), nos espaços ubíquos as interfaces que promovem interação humano-computador tendem a desaparecer, uma vez que a computação está tão introjetada, ao integrar cada vez mais as pessoas, os lugares e as coisas-objetos, que se torna “invisível”, incorporando-se à rotina dos usuários. Exemplo cabal disso são os dispositivos móveis como os *smartphones*, os *smartwatches*, os *tablets* e outros, que possibilitam conexão à internet praticamente a todo momento, ao menos em centros urbanos. Mais do que uma relação do ponto de vista técnico, que por meio de ferramentas tecnológicas garante o acesso aos espaços virtuais, essa imbricação entre *online* e *off-line* em cenários de ubiquidade remolda as formas como pensamos a realidade. A tecnologia se torna uma extensão do corpo que se justapõe àquilo que é natural. Noutros termos, a presença em ambientes digitais se torna fluida e, assim, as transições se mostram cada vez menos perceptíveis.

Há uma série de implicações para o trabalho quando pensamos no conceito de ubiquidade. Dentre as mais notáveis, ressalta-se a diluição entre tempo de trabalho e não-trabalho. Se, no caso de atividades exercidas em casa, os locais físicos de trabalho se misturam aos de não-trabalho, a partir de uma organização ubíqua das relações assiste-se a um redimensionamento que dissolve separações que faziam sentido. O trabalhador passa a estar conectado e sujeito a notificações

que o chamam a trabalhar, não apenas em sua residência, mas praticamente em qualquer lugar em que exista uma conexão sem fio. Por isso, um dos desafios que o teletrabalho traz é a limitação do tempo de produção, porquanto o trabalhador tende a estar 24h conectado à empresa mediante plataformas ou aplicativos (Bridi, 2020).

Na pesquisa de Oliveira e Mill (2020, p. 54), os autores, ao discutirem o teletrabalho docente, afirmam que:

[...] as TDIC criam condições para que o trabalhador permaneça sempre conectado ao trabalho, por meio dos seus dispositivos móveis, com frequentes alertas ou notificações de demanda de mais e mais trabalho, gerando a violação da sua privacidade. Assim, embora as tecnologias digitais prometam ao docente virtual o milagre de “estar virtualmente em mais de um lugar ao mesmo tempo”, evitando deslocamentos físicos e dando a impressão de mais tempo livre para o descanso, elas não têm conseguido cumprir tal promessa. Não há indícios de aumento do tempo livre do trabalhador docente.

Uma das promessas do teletrabalho, que é a vantagem percebida por alguns entrevistados, é a flexibilização sobretudo do espaço de atuação, fazendo com que os trabalhadores economizem tempo e dinheiro que seriam dedicados ao deslocamento diário à empresa ou às instalações em que as atividades ocorrem (Durães; Bridi; Dutra, 2021). No entanto, as discussões críticas de Oliveira e Mill (2020), Bridi (2020), Durães, Bridi e Dutra (2021), e Bridi, Tropic e Vazquez (2024), juntamente com nossos dados, mostram-nos que há uma série de problemáticas que subjazem ao trabalho flexível. Ademais, os cenários ubíquos levam à diluição dos tempos de trabalho e não-trabalho a outros patamares, dissolvendo quase que por completo a linha que noutro momento os separava.

O WhatsApp, como ferramenta, tem promovido em muitos casos uma sobrecarga, porque rompe as barreiras entre lazer/ócio e trabalho, criando uma disponibilidade potencial às demandas da empresa ou instituição em que o trabalhador atua. Trata-se de um compromisso constante para com o trabalho que, na relação de comprometimento, imprime significados diversos e voláteis ao dispositivo móvel a depender do contexto:

Então, o que eu tento controlar, é que às vezes eu tenho um assunto que eu preciso focar, eu fecho o meu celular, o WhatsApp Web para conseguir trabalhar, senão... já há muito tempo tirei a sinalização, as notificações, só quando eu acesso para... que eu vejo as mensagens, porque senão isso me gera mais ansiedade (Larissa).

Ontem surgiu uma demanda... eu já tinha encerrado, já fiz tudo o que tinha para fazer e fui para a minha ioga. [...] Então fui lá, fiz não sei o que na ioga, quando saí, vi que tinha uma demanda no meu WhatsApp, um caso de justa causa complicada, que precisa mandar um parecer. Aí, fiquei sentada lá na

ioga resolvendo as coisas de última hora, que me mandaram durante a ioga, resolvi o que dava para resolver e depois fui para casa encontrar um pessoal do grupo de pesquisa para uma atividade que a gente teve ontem. Mas... ou seja, é uma demanda muito flexível. Para mim, eu já tinha feito tudo que tinha para fazer, mas tinham algumas demandas pendentes que foram me mandando [...]. Acaba que assim... eu abro o olho, na cama ainda, e olho o WhatsApp. Muitas vezes, já tem mensagem de trabalho, já tem demanda de diretor de sindicato, já tem... e muitas vezes não tem (Juliana).

Hoje eu tenho uma organização diferente, eu ainda preciso me organizar melhor, porque o WhatsApp ficou muito... uma ferramenta também de trabalho, tem uma extensão do trabalho também. Então, os alunos têm o meu número, porque eu faço uma coordenação dos representantes de sala e eu preciso me controlar para não responder, mas é uma questão que eu preciso me organizar (Leandro).

Como instrumento de trabalho, o WhatsApp – e, evidentemente, o computador – se tornou polivalente, por vezes amorfo, à espera do significado que o modo de comprometimento lhe imprime. Os meios de produção industriais, até pela complexidade, valor e tamanho, restringiam-se aos espaços das fábricas. O trabalhador não podia, na maior parte dos casos, simplesmente levá-los para onde quer que fosse. Em se tratando de dispositivos menores e móveis, havia, inegavelmente, maior possibilidade de deslocá-los para os mais diferentes contextos, o que promovia certa maleabilidade ao espaço e ao tempo do trabalho. Entretanto, a complexidade peculiar às tecnologias digitais e seu uso em contextos ubíquos diz respeito precisamente ao seu caráter claudicante e, por isso mesmo, adaptável. Um livro, para um professor, poderia ser considerado um instrumento de trabalho ou de lazer, mas tal relação se constrói diretamente a partir das próprias características inerentes ao objeto. Um livro de romance não teria um uso muito para além daquilo que o determina materialmente. O profissional da docência, num curso de literatura, poderia, é fato, lidar com esse mesmo livro em situações distintas: ou como leitura sem obrigação para com o trabalho, ou como instrumento didático, envolvido num processo de ensino-aprendizagem. Ainda assim estaríamos diante de possibilidades bem limitadas, que dependeriam, em grande medida, das intenções e da criatividade do usuário.

Com as tecnologias digitais móveis, esse cenário se transmuta, por exemplo, abrindo possibilidades de iniciar e terminar/pausar o trabalho a qualquer momento (Zarifian, 2002). Além disso, as potencialidades de uso de uma ferramenta como o WhatsApp são diversas, e não estão mais inteiramente subsumidas à boa vontade e à atitude criativa de quem utiliza. Esse aplicativo, apenas para título de

exemplificação, comporta uma multiplicidade de usos possíveis na medida em que mistura contatos pessoais e de trabalho. Seus recursos, associados ao contexto histórico-social que delineia uma sociedade ubíqua, tornam-no utilizável tanto para o lazer como para o exercício de atividades profissionais. E a relação entre seres humanos e tecnologia se complexifica, considerando-se que o objeto não está mais à mercê da iniciativa do agente, que lhe imprime significado numa relação instrumental. Não estamos falando de uma exclusão da importância e do papel da consecução de um agir orientado por sentidos subjetivos (Weber, 2015; 2016), mas sim de uma ferramenta que desvela, a partir das relações que estabelece em uma situação de comprometimento delimitada, diversas potencialidades de uso e, mais do que isso, convida – ou exige – a vinculação do trabalhador àquela relação solicitada/viabilizada pela ferramenta. De forma mais simples, o aplicativo, que carrega um significado volátil, adapta-se aos contextos e, tornando-se instrumento de trabalho, não espera a iniciativa do trabalhador, mas o notifica, chamando-o à obrigação – ou compromisso, como conceito aqui defendido – que o próprio instrumento engendra.

Então, eu tive uma coisa que eu não sabia que existia na época que eu comecei a ir à psiquiatra, que eu não vou me lembrar agora o nome, mas é tipo uma *fobia de WhatsApp*. Tanto que eu tenho smartwatch sem notificação nenhuma, minha bateria dura 15 dias seguidos, porque eu não tenho nenhuma notificação. E eu recebia o WhatsApp e me disparava um gatilho incontrolável, era muito ruim. E não me interessava de quem era, era uma coisa absurda. Então, o que aconteceu? Eu lembro que eu acabei adquirindo um bruxismo muito forte. Então, eu tinha um aplicativo no celular que chama “Desencoste os Dentes”. Então, de tempo em tempo que você programa, ele apita e fala “Desencoste os Dentes”. Cada “Desencoste os Dentes” era uma taquicardia (Sandra).

Sandra relatou como a sua experiência representou sobrecarga e como isso a levou a uma “fobia de WhatsApp”, segundo seus próprios termos. O aplicativo móvel, bem como as notificações que convidam o trabalhador ao trabalho (Oliveira; Mill, 2020), geraram na entrevistada problemas de saúde. Percebe-se uma relação de verdadeiro aprisionamento que subjuga o sujeito na medida em que o coloca como potencialmente disponível para o trabalho a todo momento e em qualquer lugar.

Situação parecida foi descrita por Patrícia. Essa trabalhadora relatou-nos que, durante a pandemia, a sobrecarga de trabalho fez com que ela voltasse a usar medicamentos.

Enfim, eu faço terapia, desde os meus 17 [anos], com alguns intervalos de tempo, mas eu tinha parado um tratamento de depressão em março de 2020... parei assim, com a ajuda do psiquiatra, encerrei o tratamento com os remédios, mas no ano seguinte, acho que ali por volta de junho ou julho de 2021, eu retornei com os remédios. Então, eu fiquei sem os remédios por um ano e meio, mais ou menos. E eu retornei porque era muito frustrante para mim, era muito ansiogênico, e a galera também aproveitava que o trabalho era remoto e era reunião em cima de reunião, era às vezes assim, eu levantava às seis da manhã, às sete e meia já tinha uma reunião, às oito e meia tinha outra, às nove e meia, às dez e meia, às onze e meia, as coisas não paravam mais, as pessoas ficavam mandando mensagens no WhatsApp o tempo todo. [...] Ainda hoje eu faço isso e as pessoas não paravam, mandavam mensagem, faziam ligação de WhatsApp, chamada de vídeo, eu falava “gente, isso é invasão da minha privacidade”. Eu trabalho 40 horas de dedicação exclusiva, não 200 horas. A minha vida não é para a universidade, a minha vida é minha. Então, eu acabei retornando para os remédios em 2021. A sessão de terapia nunca parei assim. Mas o remédio eu precisei voltar para lidar com as crises de ansiedade. Eu não dormia mais. Muito frustrante. Então, retornei e hoje estou bem. Ainda faço uso. Provavelmente devo tirar esse ano ou no próximo. Mas me sinto melhor, assim. Mas também a gente está presencial. É outra coisa. Então, sim, precisei fazer uso, sim (Patrícia).

Também Larissa disse que, em dado momento, fechou “o computador bruscamente com vontade de jogá-lo na parede”. Ambas chegaram ao ápice da exaustão e, no ímpeto de quiçá libertarem-se do aprisionamento em que se encontravam, cogitaram destruir os dispositivos que supostamente as aprisionava – ou, trazendo a discussão para os nossos termos, cogitaram destruir a tecnologia para libertarem-se da gaiola de silício.

Milena também evidencia momentos de sobrecarga, bem como a necessidade da criação de limites que foram transpostos em meio à pandemia.

Esse é outro ponto que é um trabalho invisível. Eu acho que a gente tem que voltar a recolocar um limite e está difícil. E é menos em relação aos alunos do que a teus próprios pares e os gestores. O trabalho pelo WhatsApp. Ah, estava apitando a agenda, eu tinha te colocado aqui nove meia. Então, o smartphone que é que acabava, assim, a gente criava grupo dos alunos lá naquela ferramenta do próprio Classroom, que tu acessas por e-mail, mais grupo no WhatsApp, assim, eu colocava na descrição dos grupos e geralmente colocava os líderes também como administradores, bastante canalizado em coisas de aula, mas assim, muito, muito, muita assessoria, muito atendimento de aluno de maneira individual pelo WhatsApp, “Profe, eu não estou conseguindo fazer isso aqui, eu estou fazendo certo? Estou com dúvida nisso”. Então, eles têm muito mais facilidade do que a gente [em usar a tecnologia digital]. [...] Mas é uma coisa minha [a busca por soluções a fim de atender aos estudantes em face da sobrecarga gerada também pelo WhatsApp], não que a instituição me pressionou para fazer isso. Os nossos alunos, em boa medida, são trabalhadores que estudam à noite. É a nossa realidade aqui. Então, às vezes, quando é que eles têm tempo? (Milena).

Milena chama de “trabalho invisível” o que nós entendemos aqui como parte dos processos sociais maiores que concorrem para a tecnificação da vida contemporânea, a saber, para o engendramento do que estamos chamando de gaiola de silício. Citando também o WhatsApp, a entrevistada afirmou que passava várias horas do dia respondendo estudantes, fazendo assessoria, empenhando-se em aprender novas habilidades com a tecnologia para melhorar as aulas e as atividades com os discentes, dentre outras ações. Sentia-se compromissada para com o trabalho, numa relação de comprometimento em que o WhatsApp representava adoecimento.

Bruno, sócio proprietário de um escritório, sinaliza uma tendência que faz parte do novo momento do capitalismo e que tende a perdurar no contexto pós-pandêmico. Estamos nos referindo à dedicação total ao trabalho como parte de um neossujeito (Dardot; Laval, 2016) que se entrega à ideologia do empreendedorismo.

Então, o que a gente faz, cara, muita reunião, muito... WhatsApp, grupo de WhatsApp. O WhatsApp e o Google Meet ou Teams, Zoom, a gente... eu estou falando eu, mas tem várias outras pessoas aqui dentro da *** que fazem... eu sou só um pedaço dessa coisa toda, é contato, é monitoramento, é vivência, de vez em quando é contato com o escritório, hoje tem gente lá, por exemplo, terça, quarta e quinta geralmente tem e cliente, cara, *WhatsApp o tempo inteiro*. O que eu achei o diferencial foi [me] colocar sempre muito à disposição, então, se um cliente quiser falar comigo, dificilmente eu vou demorar muito para responder um WhatsApp dele, “daqui a pouco eu falo contigo”, não aceitar uma agenda. Lógico, isso tem um preço, é a dinâmica de trabalho e volta naquele assunto, por isso que eu trabalho mais, porque eu estou colocando mais a cara. E é a forma que a gente tem, cara. WhatsApp e essa ferramenta que a gente está usando aqui agora [o Google Meet usado na entrevista] (Bruno).

Bruno fala com propriedade e certo orgulho no que diz respeito à sua total disposição para o trabalho. Como um empreendedor de si, ele afirmou que o WhatsApp e o Google Meet se tornaram ferramentas imprescindíveis para o contato com os clientes, e que dificilmente demora para responder a uma mensagem de trabalho que recebe no aplicativo móvel; isso o coloca numa potencial disponibilidade a todo momento e em qualquer lugar, porquanto muitas vezes nunca se sabe, com precisão, qual será o local e a hora escolhidos pelo cliente para solicitar qualquer que seja o atendimento por parte da empresa. Bruno não apenas tem consciência desse regime de trabalho sem fim, como se orgulha disso, porque

associa o sucesso do escritório a essa cultura empreendedora que ele assume ao afirmar que é um *workaholic*¹².

Marília, que teve experiência com teletrabalho durante a pandemia, mas que, no momento da entrevista, continuava em regime remoto devido à especificidade de sua função, trouxe-nos dados sobre sua relação para com o WhatsApp. De acordo com seu relato, a maneira de perceber esse aplicativo para mensagens mudou devido justamente às formas de uso que, atualmente, são recorrentes nas atividades produtivas.

Ah, era muito WhatsApp. Muita mensagem por WhatsApp. Até eu peguei um pouco de... eu até gostava de WhatsApp, agora eu peguei um pouco de ranço, porque eu continuei no teletrabalho e tudo vem para o WhatsApp. O que me incomoda muito na questão do WhatsApp é que as pessoas não respeitam o horário da gente de trabalho. Eu tive a infelicidade de colocar o meu WhatsApp para trabalho com o número particular, porque não tem como eu cronometrar, deixar limitado o atendimento. Porque eu gosto de começar a trabalhar cedo. Então, umas oito horas eu começo a trabalhar. E gostaria de parar às cinco, mas tem gente que entra às onze e continua mandando mensagens até onze horas à noite. Então, só que eu tenho como prática, não responder. Então, sempre tento não responder coisa de trabalho fora do meu horário de serviço, mas eu me acostumei um pouco por causa da diretoria, que é muita gente. Então, a gente ficava meio que... só o dia inteiro lendo mensagem de WhatsApp. São muitos grupos, então, teve um período na pandemia, quando a gente estava dando assessoria para os diretores, quando eu era diretora, que eu passei de 900 mensagens não lidas no WhatsApp. *Então, eu acho que, para mim, o mais chato do teletrabalho é a questão do WhatsApp*, porque as pessoas pararam de usar e-mail e não usam mais... que a gente tem até um chat no nosso e-mail institucional, a gente tem um chat para conversar, tem uns mecanismos que fica tudo documentado, mas as pessoas não usam e acham ruim quando a gente não responde de imediato. Então, eu acho que essa é a parte mais complicada. Eu acho que deveria ter um... é fácil, a comunicação fica rápida, mas você fica meio que refém do celular. Eu acho bem complicado (Marília).

Não obstante o hábito de não responder mensagens em horários de não-trabalho, Marília afirma que, em sua percepção, o principal problema do teletrabalho é justamente o WhatsApp. Ela fala sobre uma nova cultura de imediatismo que faz com que as pessoas se esqueçam ou ignorem ferramentas como o e-mail. Não se trata apenas de ignorar uma mensagem ou optar racionalmente por não responder a uma notificação do WhatsApp. Tem-se criado, tendencialmente, uma cultura imediatista que, de um lado, obnubila, para os próprios sujeitos, as separações entre o que Debord (1997) chama de tempo irreversível e tempo pseudocíclico. Tal cultura faz parte da gaiola de silêncio.

¹² Termo em inglês usado para denominar pessoas que são viciadas em trabalho. Isto é, que se engajam subjetivamente nas atividades laborais e, frequentemente, orgulham-se disso.

Nessa troca estabelecida em meio ao comprometimento entre indivíduo e dispositivo tecnológico, a recusa não é, muitas vezes, uma opção. Frequentemente o trabalhador se desconecta das relações sociais estabelecidas num fim de semana com os familiares para ser coercitivamente inserido noutro contexto imbuído de um significado atinente ao trabalho. Visualizar uma notificação no WhatsApp, ou mesmo no e-mail, pode ser suficiente para arruinar a atividade de lazer ou de ócio. E por mais que o trabalhador se recuse abertamente a trabalhar, a interação que estabeleceu para com o dispositivo tecnológico, mesmo que num curto período de tempo, pode ter sido suficiente para gerar nele uma sensação de dever, ou produzir uma relação de comprometimento, que não mais o deixa se concentrar noutras tarefas. O sujeito é, então, aprisionado numa intrincada lógica de relação de trabalho que o oprime, mesmo que sem o uso da coerção física. Simbolicamente ele é aprisionado por uma gaiola que pesa sobre os seus ombros e dele exige uma sujeição à dinâmica da ubiquidade, condenando-o a experienciar todo o mal-estar que advém da atitude de resistência ante uma expectativa socialmente gerada que coloca o trabalhador sob a lógica da produtividade e da disposição contínua ao trabalho.

Há, assim, um comprometimento totalizante, no sentido que Giraud (2013) dá à palavra. No capitalismo flexível, o compromisso é mais disciplinar do que antes, porém, não na perspectiva de disciplinarização dos corpos, como defende a análise foucaultiana, mas sim de autodisciplina muito mais complexa na manutenção dos relacionamentos e no investimento cognitivo – que, tal como discutimos, incluem um comprometimento também e especialmente para com a tecnologia digital. Num comprometimento totalizante, não há, por vezes, brechas para protestar, ser indiferente ou mesmo viver na marginalidade (Giraud, 2013). É um compromisso no qual os trabalhadores se encontram aprisionados, por uma gaiola de silício. Ainda que a resistência seja possível, ela não se dá sem sofrimentos ou sem um esforço de assumir a realidade que os circunda – um esforço de *assumir o compromisso*.

5.3. A RELAÇÃO ENTRE TRABALHADOR E TECNOLOGIA: ressignificação das relações de trabalho

Resgatando a discussão teórica anteriormente feita, tem-se que o teletrabalhador está situado dentro de uma rede sociotécnica, ou, em nossos

termos, dentro de uma relação de comprometimento. O espaço e o nó que ele habita só se apresentam dessa forma devido a uma série de outras circunstâncias. O próprio teletrabalhador se compromete com a tecnologia a partir de sua ação sobre ela. O sujeito que age se apresenta enredado do mesmo modo em que ele está envolvido tanto por outros indivíduos como pelas condições histórico-sociais. Esse esclarecimento mostra-nos que, a depender da experiência, as relações entre trabalhadores e recursos tecnológicos foram ressignificadas, gerando outros modos de comprometimento e, assim, percepções ante o que foi vivenciado. Vejamos o depoimento de Larissa:

Durante a pandemia no *home office*, no meu teletrabalho, claro, eu tive que montar um escritório dentro da minha casa e em um determinado momento foi dentro do meu quarto e eu não conseguia dormir com o computador no quarto, não conseguia. Então, eu tinha que botar o computador em um outro ambiente, terminava de trabalhar, tirava e botava, sei lá, na sala, porque eu não dormia, porque eu estava tendo quadro de insônia direto, dormia duas horas, eu sou uma pessoa extremamente regrada com o meu sono, porque eu sei como o meu organismo funciona. Para você ver o estado que eu estava, me sentindo bem... [ironia] a sensação de exaustão à enésima potencial, não sei explicar, porque foi muito difícil. Então, quando eu voltei ao presencial, eu conseguia fechar a porta, não necessariamente desligar do trabalho, porque estava em processo de aprendizado da matéria nova, mas não precisava mexer [com o trabalho]. Eventualmente tinha uma situação de uma urgência, não era sempre a urgência, mas ainda assim eu tive dificuldade, até hoje eu não mexo muito no meu computador pessoal porque me remete ao período que eu precisei ficar *full time* com o teletrabalho (Larissa).

Um computador pessoal tem diversas funções e potencialidades de uso que estão muito para além do trabalho propriamente dito. Entretanto, durante a pandemia essa ferramenta transformou substancialmente as trocas entre sujeito e dispositivo. Não se tratava apenas de um recurso para viabilizar, em casa, um trabalho feito anteriormente nas instalações do órgão onde o trabalho era até então exercido. Em verdade, o computador tornou-se uma ferramenta que possibilitava o acesso às atividades, mas que, acima de tudo, produzia ou induzia à sobrecarga. Indicativo cabal de que a relação foi subvertida é a dificuldade que Larissa afirmou ter para utilizar essa ferramenta mesmo após o retorno às atividades presenciais, e não necessariamente para trabalhar.

Outro exemplo de como a relação mudou profundamente a percepção do trabalhador no tocante à tecnologia é o depoimento de Jéssica. Junto com o cônjuge, essa entrevistada criou uma editora durante a pandemia. Sem renunciar ao seu outro trabalho, como professora, ela passou a conciliar as duas atividades. Mas

o que nos interessa, por ora, é analisar a mudança na forma com que Jéssica passou a lidar e a perceber o computador.

E a questão é ir para o computador. Então, eu acho que mudou esse raciocínio de como eu encaro o computador. Como ferramenta mesmo, antes da pandemia para mim era, vou ver redes sociais, sei lá o que eu vou fazer no computador, nem me lembro mais. Mas agora é isso, o computador sempre está lá em algum lugar acessível da minha casa, então, no quarto tem um espaço para usar o computador, isso também nunca tive. Todo canto da casa tem um espaço para, se eu quiser ficar naquele canto, eu ter onde apoiar o computador e estar trabalhando o tempo. Então, com certeza, essa relação mudou, isso na minha cabeça (Jéssica).

Ressaltamos que o computador é uma ferramenta cujas finalidades no uso podem ser diversas. Ele pode ser utilizado para o lazer, para as relações com amigos e familiares, para a pesquisa e, evidentemente, para o trabalho. Existe um potencial enquistado nessa ferramenta, de modo que sua forma de manifestação e o que ela irá representar só podem ser compreendidos à luz de análise relacional, quer dizer, a partir de uma forma específica de comprometimento. Embora a discussão sobre tecnologia como sociedade, desdobrada em análises que buscam apreender o enredamento entre sujeito e dispositivos, possibilite-nos entrever mudanças importantes na relação trabalhador-tecnologia (Benakouche, 1999), acreditamos que alguns elementos são específicos do objeto, haja vista as multifacetadas experiências vivenciadas na pandemia.

Noutros termos, o computador só pode representar trabalho para Jéssica, num sentido caro à ideologia do empreendedorismo, na medida em que está dentro de um comprometimento específico, subsistindo juntamente com a pandemia, com a teletrabalhadora, com a editora que ela criou e outros elementos que permitem o desvelar daquele sentido específico que o dispositivo tecnológico só pode representar naquele contexto em que se encontra. Há uma forma específica de comprometimento que imprime significado às relações e que não pode ser apreendida de modo descontextualizado. Desconectado de uma materialidade e de relações sociais complexas, o computador pode representar várias coisas. Ele tem, potencialmente, vários usos e sentidos que nunca podem ser tidos como determinados ou universais – a tecnologia *não é*, mas *está sendo*. Ao observar suas características (incluindo as técnicas), a finalidade da utilização (que só produz sentido quando se observa quem usa e quem é afetado pelo uso), o usuário, a forma (que também envolve a representação para os indivíduos) e, obviamente, o

enquadramento histórico-social (notadamente a pandemia de Covid-19), tem-se finalmente a apreensão daquilo que o mesmo computador representa naquele enredamento, que não é universal e necessário, mas contingencial.

A experiência de Sueli, quando escancara momentos de intensa sobrecarga em seu trabalho, mostra-nos outros tipos específicos de relação entre trabalhador e tecnologia. A teletrabalhadora chegou a ficar realmente enclausurada pela tecnologia, no sentido de usar vários dispositivos para se manter conectada e comprometida pelas atividades produtivas. Quando questionada sobre quais equipamentos utilizou para trabalhar, afirmou:

Computador, notebook e dois celulares, que era o da minha mãe e o meu, e às vezes eu pegava do meu sobrinho. Às vezes, eu estava lendo algum material, eu tinha medo de sair daquela página, aí eu já pegava outro aparelho para pesquisar outra coisa, aí aconteceu de eu ficar com três celulares e um computador, notebook. Mas geralmente eram dois celulares, computador e notebook. Inclusive é a minha forma hoje em dia ainda de trabalho (Sueli).

Cabe salientar que a entrevistada tinha um trabalho autônomo e precário que foi exercido no contexto de demandas específicas que eclodiram na pandemia. Ela elaborava trabalhos acadêmicos e mantinha os ambientes virtuais dos estudantes atualizados durante o ensino remoto emergencial. Sua sobrecarga advinha primordialmente de uma necessidade de sobrevivência, que a levou a estabelecer novas relações com a tecnologia. Sueli estava envolvida com os dispositivos tecnológicos numa relação de aprisionamento digital. De todos os lados ela se deparava com a presença¹³ nos espaços virtuais ante as expectativas de outros sujeitos e, é claro, em face da necessidade de obter dinheiro suficiente para sobreviver no caos.

No tocante aos profissionais da educação, outras formas de comprometimento foram produzidas com mudanças nas percepções quanto à tecnologia. Para Rogério, professor da educação básica, atuar em casa, mediado por recursos tecnológicos, não foi um grande desafio, porque ele já estava habituado a usar algumas ferramentas digitais. Segundo ele, os principais percalços relacionavam-se à dificuldade de a instituição em que trabalhava compreender as especificidades de um tempo-aula no contexto do ensino remoto emergencial. Em

¹³ Estamos falando de presença, porque, tal como os estudos de Mill e Valle (2014) com relação à Educação a Distância (EaD), asseveramos que a presença tem mais que ver com uma sensação ou uma percepção mútua. Não se restringe, pois, à ideia de compartilhamento do mesmo espaço e tempo.

algumas situações, a tecnologia não se constituiu apenas um meio visando à manutenção das práticas anteriores, mas gerou outras formas de relação, percepção e uso dos dispositivos.

O que eu acho que foi o problema da instituição, é ela entender que o tempo-aula em uma *live* tem que ser diferente do tempo-aula da sala de aula. Então, no primeiro momento, surgiu uma ideia de a gente fazer *live*, só tinha duas aulas com a turma, fazer uma *live* de uma hora e meia. Uma *live* de uma hora e meia é uma eternidade. Porque você não tem a perda de tempo que você tem na sala de aula, assim, a dispersão. Então, isso foi uma coisa meio confusa da instituição entender. Mas depois ela fez um calendário onde as *lives* eram mais curtas. Mas eu acho que a transição, para mim, ela foi relativamente tranquila. Eu acho que os alunos sentiram mais, porque apesar de a gente acreditar que essa geração saiba muito de informática, isso é um ledão engano. Eles não sabem tanto assim, não. Eles têm dificuldades de trabalhar na internet, eles têm esse problema. E os professores mais velhos sofrendo um pouquinho, porque eles não tinham slide pronto para projetar. Acho que foi isso aí (Rogério).

Em muitas experiências de ensino remoto emergencial, observaram-se tentativas de transpor práticas da educação presencial para o modelo à distância sem ajustes e adequações nos processos (Veloso; Mill, 2022; Moreira; Schlemmer, 2020; Saldanha, 2020; Castro; Queiroz, 2020; Saviani, 2020). No caso relatado por Rogério, essa tentativa de lançar mão das tecnologias digitais apenas como ferramentas para dar continuidade às práticas já exercidas gerou problemas. Mas, durante a vivência no contexto pandêmico, a instituição passou a entender que as novas formas de comprometimento com a tecnologia, num quadro de emergência sanitária, demandavam uma ressignificação da própria concepção de tempo. Assistir a uma aula em frente ao computador tende a ser mais cansativo do que presencialmente; assim, manter videoaulas de longa duração, emulando o que ocorre na aula presencial, gera desinteresse e sobrecarga, influenciando na qualidade do processo educacional. Noutras palavras, o tempo-aula nesse caso é diferente do tempo-aula na educação presencial – sua eficácia, aplicação e pertinência.

Ainda analisando experiências na educação, Verônica relatou os desafios que, sobretudo, as colegas de trabalho enfrentaram durante a imposição do uso dos recursos tecnológicos digitais. O ensino remoto emergencial lidou com vários percalços, notadamente na educação para crianças, porque, para além das desigualdades no acesso, a experiência de aprender à distância pode ser muito prejudicial num período do desenvolvimento dos educandos em que as interações sociais concretas que ocorrem na escola são imprescindíveis.

Sim, acho que grande parte [dos colegas] enfrentou bastante desafio porque eles tiveram muita dificuldade em aceitar a chegada da tecnologia. Aceitar não... engolir, porque, na verdade, foi um processo que não tinha como não aderir. A escola foi obrigada a aderir ao trabalho remoto. Eu trabalhava nessa época em uma escola de fundamental 1 e 2, e os alunos ficavam em período integral na escola. Então, o que a gente precisou fazer? Colocar dentro da escola, que estava funcionando de forma remota, tanto as aulas do regular quanto as aulas das oficinas. Então, isso foi muito desafiador, porque você imagina gerenciar crianças a ficarem no computador para assistir à aula regular e depois voltar no período do contraturno, à tarde, para assistir às oficinas. (...) Nós encontramos professoras que resistiram, que não conseguiam, que optaram por passar as atividades pelo WhatsApp e não pelas aulas, por exemplo, no Meet, no Classroom. Elas preferiam dar atividades escritas, então os pais iam retirar. Então nós encontramos bastante resistência, inclusive, das professoras interagirem com esses alunos, porque era uma dinâmica totalmente diferente, receber esses alunos nas suas casas. Então, às vezes, a professora estava explicando um conteúdo, dando aula e o pai estava assistindo à aula junto com a criança, porque o pai estava em casa. Então, a gente tinha interferência de outras pessoas nas aulas, alunos entrando em horários que não eram os combinados. O horário de aula começava às oito da manhã, então o aluno tentando entrar na aula às nove. A gente teve que gerenciar isso tudo. A disciplina, mesmo que em casa, que houvesse um respeito às regras e aos combinados que estavam sendo feitos para aquela situação. Então, tudo isso foi bastante desafiador. Quedas de internet, equipamentos que estavam já ultrapassados, tudo isso foi um desafio (Verônica, educadora).

É possível inferir, com base na fala de Verônica, que o uso das tecnologias no caso mencionado esteve para além de um instrumentalismo. Não é possível apenas emular, digitalmente, o que é próprio de um ambiente escolar, posto que este se constitui, também, como espaço de socialização. Aliás, nesse cenário têm-se resistências das professoras, que não estavam preparadas para se apropriar da tecnologia e subverter a lógica tradicional dos processos educacionais. A educação no digital evidencia, portanto, que a transposição das atividades presenciais para o virtual, sem mudanças e adaptações, tende à ineficácia ou à reprodução de problemas existentes (Schlemer; Di Felice; Serra, 2020; Schlemmer; Menezes; Wildner, 2021; Moreira; Schlemmer, 2020).

Patrícia pode ser mencionada como outro exemplo de profissional da educação que lidou com mudanças significativas na relação com o trabalho devido à tecnologia. Docente do magistério superior público, ela afirmou que chegou a lidar com um estresse devido ao imediatismo decorrente do uso dos dispositivos tecnológicos digitais. No depoimento, Patrícia nos disse que, em dado momento, por conta do excesso de notificações no celular, se revoltou:

E aqui com esse WhatsApp piscando e buzinando o meu ouvido, eu tenho que responder agora? Eu lembro que teve umas duas vezes que eu tive uma crise de choro. Eu falei, eu não aguento mais a minha vontade de jogar

esse celular na parede. Eu vou jogar esse celular na parede, vou fazer a doida aqui, vou fazer a maluca e fingir que nada disso aconteceu na minha vida (Patrícia).

O *smartphone*, para Patrícia, tornou-se uma ferramenta associada à sobrecarga com a intensificação promovida pelas tecnologias móveis. Em linhas gerais, os cenários cada vez mais ubíquos produziram novas formas de comprometimento para com o trabalho. Este não mais espera a iniciativa do trabalhador, mas o convida – ou o compele – a trabalhar por meio das notificações intermináveis (Oliveira; Mill, 2020). Isso é ratificado pelo depoimento de Patrícia, que muitas vezes não conseguia manter uma relação saudável com as suas atividades devido ao aumento significativo no ritmo e na intensidade de suas funções.

Indo na mesma direção, Milena relatou-nos mudanças relevantes nas suas relações para com a tecnologia, sobretudo decorrentes do uso das tecnologias móveis. Novamente, mais do que simplesmente se constituir enquanto meio para viabilizar o trabalho que até então era realizado presencialmente, os aplicativos de mensagens do *smartphone* mudaram as percepções tanto dos trabalhadores como de outras pessoas que fizeram uso dos recursos tecnológicos na pandemia. Consequência direta dessas transformações é a sensação de urgência e ansiedade:

Então, o smartphone é muito para isso, aplicativos também de gravar tela, coisa rápida, assim. Às vezes, ah, tu estás aproveitando, sei lá, no tempo lá no meu pai, quando eu comecei lá, vou gravar um negócio aqui. E aí virou um negócio meio que *fulltime* e hoje eu percebo a urgência das coisas, parece que está maior, não sei se tem a ver com desorganização, o excesso de trabalho também, mas, às vezes, desorganização, então, tu é demandado assim, “eu preciso de tal informação até meio-dia, eu preciso de tal coisa”, aquela clássica: “você viu que eu mandei um e-mail?”. Claro, né? Não preciso responder ao e-mail em menos de 30 segundos, como é no WhatsApp (Milena).

Nem todas as formas de comprometimento entre trabalhador e tecnologia observadas na pesquisa se resumiram à promoção de sobrecarga no teletrabalho. As psicólogas Ana e Rosália não se queixaram de um aumento significativo no ritmo de suas atividades profissionais. No entanto, afirmaram que trabalhar à distância, numa área em que o contato humano é a matéria-prima, demandou novos olhares para a própria construção do que chamam de *setting* terapêutico¹⁴. As duas concordaram que a relação de confiança indispensável à terapia foi construída por

¹⁴ Em linhas gerais, o *setting* terapêutico pode ser entendido como o ambiente em que a terapia ocorre. É um espaço intencionalmente construído, por via de regra o consultório de atendimento, que envolve atores humanos e não-humanos.

meios digitais, de modo que a presença, para elas, está mais para um constructo humano – por isso mesmo social – do que precisamente um vínculo restrito à coexistência de corpos num mesmo espaço e tempo:

Isto, eu tinha até uma certa resistência, por questão de sigilo profissional, da questão do *setting* e acreditar que o paciente estando comigo no consultório o trabalho era mais coeso. Aí veio a pandemia e as coisas começaram a tomar um novo rumo. [...] Não, não é mais um problema [a falta de presença física], a gente pode estar juntos, presentes, mesmo que não estejamos no mesmo espaço físico. Eu me lembro que no começo da pandemia, eu comecei a fazer algumas postagens sobre o cuidado, do estar presente e uma pessoa me pediu para escrever alguma coisa, como se fazer presente no momento em que não poderíamos ter contato um com o outro. Ela tinha uma mãe idosa e eu falo disso, você pode não estar presente fisicamente, mas você pode estar presente emocionalmente, fazendo uma chamada de vídeo, ligando, encontrando meios de se comunicar, de se estar junto e eu acredito muito nisso, senão nós não estaríamos aqui hoje fazendo essa entrevista de forma *online* (Rosália).

Com a pandemia nós entramos em um processo de adaptação e passamos a construir um novo *setting* terapêutico que hoje nós já estamos com dificuldade de voltar ao antigo, porque as pessoas sentiram um conforto muito grande de poder ser atendido assim como nós estamos conversando aqui, por videochamada, por videoconferência e o início, que foi a pergunta que você fez, tudo era muito novo, então, existia uma certa angústia de como seria a maneira de se atender *online*. É igual atende presencialmente, perde-se algumas questões, lógico, foi um processo de adaptação, mas ganhou outras oportunidades, como por exemplo, atender pessoas a longa distância. [...] acho que cada vez mais... que o *setting* terapêutico está na relação e não local. Foi daí que surgiram atendimentos até na praia, ao pôr do sol, eu tenho pacientes que fazem terapia de pijama, descabelado. Então, eu acho que surgiram novas possibilidades que eu vejo... nunca vi nada disso, não, o futuro mesmo, nós estamos fazendo um estágio do futuro [...] (Ana).

Não se trata, porém, de uma mera transposição de um sentimento antes construído presencialmente para um novo espaço virtualmente produzido. As falas demonstram uma ressignificação do próprio *setting* terapêutico. A conexão entre os sujeitos estabeleceu-se a partir de tecnologias que mudaram profundamente os próprios significados que estão em jogo nas trocas simbolicamente mediadas. Mudou-se o modo de comprometimento e os significados decorrentes.

Deparamo-nos, ainda, com experiências nas quais os dispositivos tecnológicos se aproximaram mais do papel de instrumentos a serviço da disciplina e do controle – ou de manutenção do que fora vivenciado antes da pandemia. Isso não significa dizer que houve uma total incorporação da tecnologia à relação de trabalho de tal modo que ela se torna quase que invisível, reduzindo-se à mera condução de outros significados que não se alteram nas trocas entre humanos e recursos tecnológicos. Mas, em vivências como a de Roberta, que trabalha num

setor de varejo de uma multinacional, a tecnologia prestou um papel muito mais de instrumento usado pelo empregador para a exploração do trabalho disciplinado da empregada, posto que foi capaz de levar para a residência da entrevistada uma experiência de tempo e ritmo em muitos sentidos idêntica ou similar àquela experienciada nas instalações físicas da empresa.

É bem tranquilo, porque... eu acho que é como se eu estivesse indo trabalhar presencial mesmo, eu acordo, eu tenho a minha rotina de café da manhã, higiene normal e eu já monto o meu espaço de trabalho, eu mudo o meu espaço de trabalho muitas vezes, porque eu gosto de trabalhar uma vez na sala, uma vez na cozinha, eu trabalho no quarto, para mudar mesmo, porque o *home office* a gente trabalha dentro da casa da gente. Então, para a minha casa não ser o meu trabalho, eu tento ir modificando, mas a rotina normal, a empresa adaptou muito bem, hoje a gente consegue bater ponto pelo celular, a dinâmica é normal, como... não é muito diferente [de como era presencial] (Roberta).

A experiência de Paulo se coaduna com a de Roberta no sentido de que esse trabalhador também se deparou, no teletrabalho, com tecnologias que fiscalizam e controlam sua jornada. Isso faz com que sua relação para com os dispositivos tecnológicos esteja próxima à de uma perspectiva de aumento da produtividade mediante a disciplina imposta por parte da chefia ou de quaisquer responsáveis por disciplinar suas atividades. Aliás, Paulo assevera que, ao comparar os resultados, a instituição constatou um aumento significativo na produtividade.

Exatamente, temos o feedback, [a melhora na produtividade] chegou a índice de 20%, uns 40%, então, ou seja, porque a gente analisa muito a emissão de pareceres, por mais que o professor [chefia]... a gente fomenta lá no sistema, no ***, no ***, que o professor acompanha, mas a gente tem um controle de planilha de emissão de pareceres, e algumas atividades de analisar as prestações de contas. Então, quando você pega uma prestação de contas, significa que você vai abrir um parecer sobre aquela prestação de contas, você vai analisar ela e nisso aí quando cria uma numeração. Aí a gente tem um controle disso, dessa emissão de pareceres. Então, a gente vê que os pareceres anteriores, pareceres remotos, cresceu mais, foi melhor, foi uma quantidade maior (Paulo).

A rotina de trabalho e as atividades se mantiveram muito próximas do que ocorria antes do contexto pandêmico. Quanto à instituição, o teletrabalho se mostrou como alternativa para manter a disciplina. Percebemos, aqui, não uma mudança substancial na forma com que o trabalhador concebe a tecnologia e suas próprias atividades produtivas. Para Paulo, tais mudanças se devem a aspectos como menor distração, maior possibilidade de dedicação e supressão do tempo de deslocamento à instituição, como ocorre no trabalho presencial.

Caique atua no setor de tecnologia da informação com experiência anterior à pandemia e conhecimento avançado quanto ao uso de dispositivos digitais. A

atuação em regime de teletrabalho, para ele, tem sido vantajosa. A jornada de Caique é controlada mediante ponto *online*, que mede o tempo e a frequência das atividades produtivas, bem como pelo uso, por parte da empresa, de dispositivos próprios, que distam a vida pessoal da vida profissional:

Eu tenho dois notebooks. Um é da empresa, da ***, e o outro é do cliente. E tenho um celular da empresa. E eu também tenho meu computador pessoal, que também a gente tem acesso ao ambiente virtual da empresa pelo computador pessoal. Então, às vezes, eu prefiro até mesmo trabalhar do meu computador pessoal (Caique).

Tanto os *notebooks* como o celular que Paulo utiliza para trabalhar são da empresa. Ou seja, são ferramentas fornecidas – ou “emprestadas” – pelo empregador para que o trabalhador as use nos momentos específicos de trabalho. O dispositivo é configurado e controlado pela empresa, havendo uma divisão entre recurso tecnológico usado no trabalho e dispositivo próprio que pode ser utilizado para outras finalidades.

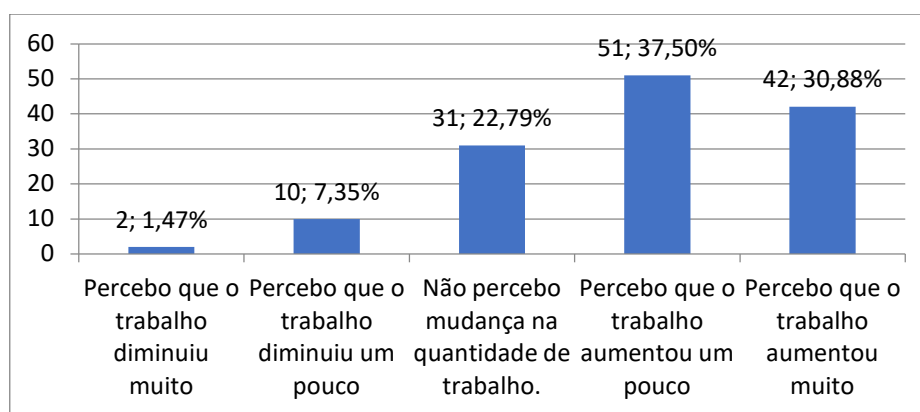
Afinal, essas análises evidenciam-nos que os dispositivos tecnológicos digitais possuem distintos significados a partir das percepções dos entrevistados. As relações de comprometimento estabelecidas, nalguns casos, revelam o modo contemporâneo de aprisionamento que estamos chamando de gaiola de silício, em que o trabalhador se sente comprometido com o trabalho a todo momento e em qualquer espaço. Têm-se expectativas relacionais que geram sobrecarga. Diante disso, questiona-se em que medida a flexibilidade, entendida por meio das modulações de tempo, espaço e engajamento subjetivo, representa, a bem dizer, uma autonomia para o teletrabalhador. O que são essas modulações no bojo da gaiola de silício e em meio às relações de comprometimento que são sempre contextuais – tendo em vista que a tecnologia *não é*, mas *está sendo*?

6 – A AUTONOMIA NO TELETRABALHO

6.1. AUTONOMIA COMO SINÔNIMO DE SOBRECARGA: carga horária, ritmo e tempo de trabalho na pandemia

Visando à análise da carga horária, do ritmo e do tempo de trabalho na pandemia, procuramos compreender, inicialmente, a percepção sobre o ritmo das atividades após o início da atuação em regime remoto. Para mapear os participantes do estudo, apresentamos algumas opções aos respondentes do questionário para que pudessem identificar a intensidade da diminuição ou do aumento decorrentes do teletrabalho. Os resultados foram quantificados e se encontram no Gráfico 8.

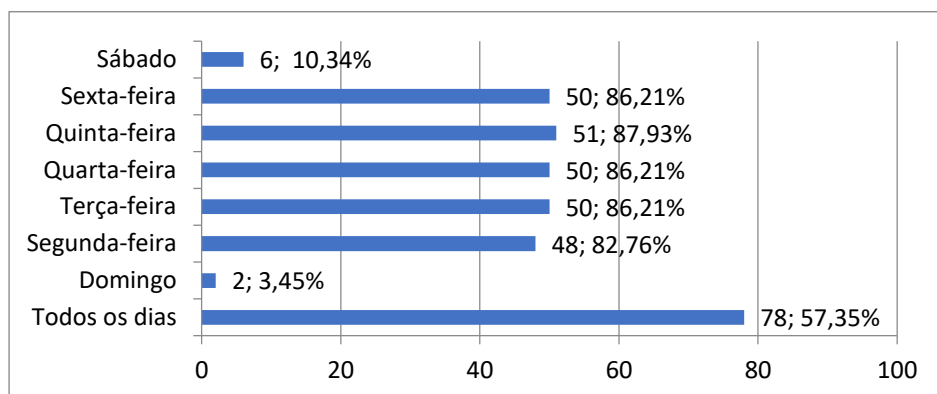
Gráfico 8 – Percepção sobre o ritmo de trabalho após começar a atuar em teletrabalho.



Fonte: Autoria própria.

Reunindo os dados do Gráfico acima percebemos que, para 93 (68,38%) respondentes, o ritmo das atividades aumentou um pouco ou muito depois que se iniciou o teletrabalho; dado que se coaduna com o levantamento feito por outras pesquisas (Bridi, 2020; Bridi, 2022; Bridi; Bohler; Bezerra 2022). Isso significa que, para a maior parte dos participantes da investigação, a flexibilidade de tempo e espaço não redundou em menor intensidade das funções exercidas. Ainda no questionário virtual, perguntamos sobre os dias da semana em que o teletrabalho é exercido. Procuramos entender, dessa forma, se de fato a flexibilidade faz com que as funções sejam realizadas sem uma delimitação exata de dias. O resultado se encontra no Gráfico 9.

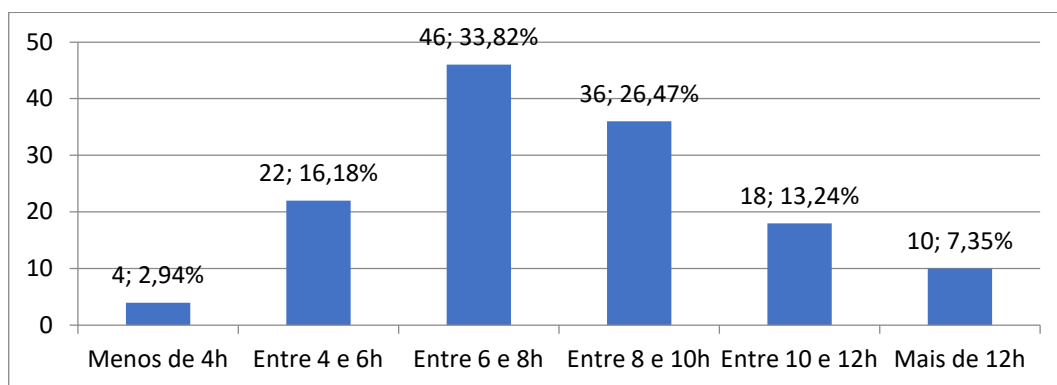
Gráfico 9 – Dias da semana em que os teletrabalhadores costumam trabalhar¹⁵.



Fonte: Autoria própria.

Constata-se que, para 78 (57,35%) participantes, o teletrabalho é exercido durante todos os dias da semana. Dos outros 58 que não trabalham todos os dias, poucos são os que afirmaram atuar no sábado e/ou no domingo. Com vistas a aprofundar essas informações, também perguntamos, no questionário, sobre as horas de trabalho. Foram duas perguntas, uma direcionada à carga horária semanal e outra à carga horária por dia. As questões apresentavam opções já definidas, visando facilitar a quantificação e a padronização das respostas. Vejamos, abaixo, os Gráficos 10 e 11.

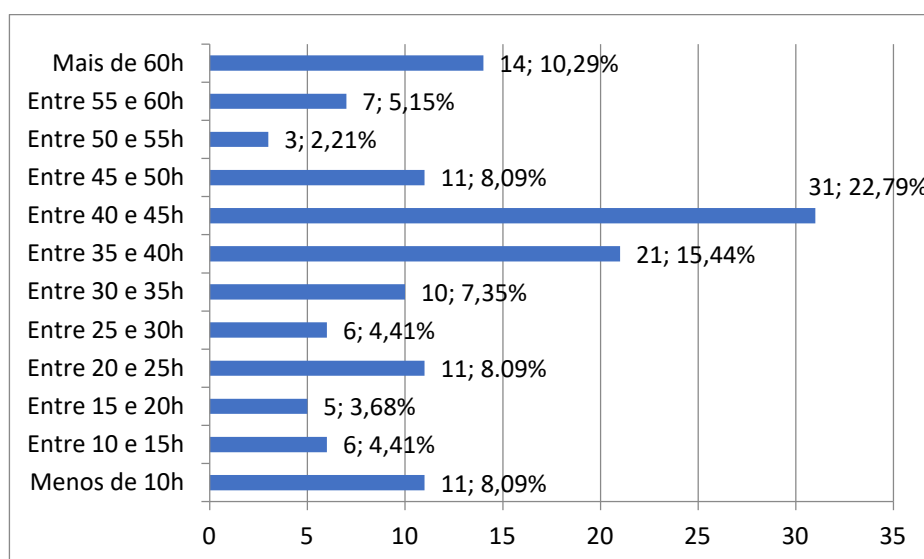
Gráfico 10 – Quantidade de horas trabalhadas por dia, de acordo com os teletrabalhadores.



Fonte: Autoria própria.

¹⁵ Os 78 respondentes que indicaram trabalhar todos os dias da semana não tiveram acesso às demais opções, logo, a porcentagem foi calculada com base nos 136 participantes. Os outros 58 que indicaram não trabalhar todos os dias puderam selecionar uma ou mais opções, e a porcentagem dessas respostas foi calculada com base no total de 58 respondentes.

Gráfico 11 – Quantidade de horas trabalhadas por semana, de acordo com os teletrabalhadores.



Fonte: Autoria própria.

As respostas demonstram que a maior parte dos respondentes dedica, diariamente, entre 6 e 8h ao teletrabalho, o que condiz com a jornada definida pela legislação brasileira. Há que se considerar, contudo, que, somando-se as respostas, 64 (47,06%) dos participantes afirmaram trabalhar entre 8 e mais de 12h por dia. No tocante à carga horária semanal, verifica-se que a maior parte dos sujeitos atua entre 40 e 45h por semana, o que se coaduna com a legislação. Porém, também nesse caso destacamos que, para 35 (25,74%), o teletrabalho pode variar entre 45 e mais de 60h semanais. Conforme discutido ao longo desta tese, as discrepâncias parecem estar muito relacionadas às condições objetivas que antecederam a pandemia de Covid-19. Ou seja, o contexto pandêmico atuou, em muitos casos, como catalisador, galvanizando certas características ou ressignificando as experiências a partir das bases materiais; o que não invalida, entretanto, alguns aspectos que, de fato, reforçaram a própria relação do trabalhador com o trabalho.

Mantendo-nos na discussão sobre carga horária, ritmo e tempo de trabalho, debruçamo-nos sobre os dados das entrevistas. Dessa maneira, recortamos relatos que ratificam a intensificação decorrente do teletrabalho. Na conversa com Larissa, a sobrecarga advinda da atuação em regime remoto mostrou-se sobremaneira acentuada.

Só que assim, foi um volume descomunal, eu diria. Em tese eu trabalhava sete horas por dia, mas às vezes eu começava oito e ia, sei lá, oito da noite, porque não podia sair de casa, eu falava, "Vou adiantar aqui o meu lado", e

continuava trabalhando, não tinha aquele momento de parar para descansar... e indo em direção à exaustão, resumindo, é isso, caminhando para a exaustão. Trabalhava de madrugada, tinha dia que era oito e eu ia até as três da manhã, não, tem sempre mais, não conseguindo botar limites para mim (Larissa).

Leandro também afirmou que, no início da transição, houve muita dificuldade para lidar com um trabalho mais flexível. De acordo com o entrevistado, o hábito de levar tarefas para casa não foi inaugurado pela pandemia. Porém, quando começou o teletrabalho, a delimitação do horário produtivo ficou demasiadamente confusa, gerando sobrecarga.

Se você me fizesse essa pergunta lá no início [da pandemia], eu ia falar, "Pelo amor de deus, eu quero voltar para o presencial amanhã", porque não tinha o controle de horário adequado. Então, eu não tenho um horário¹⁶ de trabalho, de fazer você falar, o seu trabalho é das nove às dezoito, eu vou cumprir esse horário e depois eu não vou mais trabalhar no ***... e naquele momento [na pandemia] ficou muito bagunçado com relação ao meu trabalho, o que era a minha casa e essa organização. Quando eu comecei a falar com os outros coordenadores que eu não ia fazer mais essas loucuras de ficar participando de reuniões manhã, tarde e noite, porque eu teria que adequar a minha agenda também, eu comecei a entender que eu teria que ter uma organização e trabalhar o "não" também. Então, na minha casa eu organizei um local de trabalho [...], porque elas [as coisas do trabalho] ficavam na mesa da cozinha, por exemplo. Misturava o horário do almoço, as coisas... estava fazendo o almoço olhando o computador do *** (Leandro).

A situação de Patrícia, docente do ensino superior, com relação ao tempo de trabalho, também se modificou consideravelmente durante a pandemia. Ela afirmou que atuar em casa, horas à frente de um computador, gerou sobrecarga também decorrente da diluição dos momentos de trabalho e não-trabalho. Nesse sentido, o aumento no ritmo e na jornada de trabalho é nítido durante o cenário pandêmico, o que gerou problemas, inclusive, de saúde física e mental.

Então, era muito cansativo [o *home office*], porque todo dia tinha uma palestra, todo dia tinha uma aula, todo dia tinha uma atividade, uma reunião de grupo de pesquisa, uma reunião de professores. Eu chegava às oito da manhã na frente do meu computador e ia dormir umas dez da noite, sempre na frente do computador. Eu lembro que nessa época foi a época que eu mais... não que isso seja um problema, mas foi a época que eu mais engordei na minha vida. Eu cheguei a pesar 82 quilos. Porque eu só ficava sentada e aí as refeições eram feitas na frente do computador, porque não dava tempo. Ligava a câmera e batia o prato de almoço ali, fazia o café, o lanche da tarde. Então, não levantava. E aí o isolamento também não tinha como fazer academia. Então, assim foi um período muito ruim, muito ruim, de muito tempo dedicado a essa máquina. Hoje em dia, por exemplo, eu, às vezes, passo pelo menos... eu tento não passar mais de quatro horas

¹⁶ No início da pandemia não havia um ponto eletrônico que delimitava tempo de trabalho e não-trabalho. Agora, num formato híbrido, Leandro disse que há esse controle.

quando eu estou em casa [...] trabalhando no computador. É um limite, eu não aguento mais (Patrícia).

O depoimento de Patrícia evidencia que o computador contribuiu para o aumento da intensidade e do tempo de trabalho. É preciso considerar, nessa experiência, que o magistério superior público conta, por via de regra, com bastante autonomia, considerando-se que, em muitas instituições, os profissionais docentes não estão sob fiscalização rígida de carga horária – não havendo, por exemplo, controle de ponto. No caso de Patrícia, essa autonomia, aliada ao uso da tecnologia digital, ocasionou sobrecarga, levando-a, aliás, a adotar uma postura de limitação no pós-pandemia. Acreditamos que esta é mais uma evidência da postura referente a uma autoconsciência das condições do trabalhador em meio ao complexo emaranhado que envolve sujeitos e dispositivos tecnológicos – sinaliza uma atitude de assumir o compromisso em meio ao comprometimento.

Milena também é docente no magistério superior, contudo, atua em instituição privada. Ao rememorar as experiências da pandemia, ela foi enfática ao considerar que o teletrabalho aumentou significativamente o ritmo de suas atividades:

Muito, nossa, com certeza. Eu acho que isso é uma percepção empírica consolidada de professor, todo mundo, às vezes, colegas até meio que cancelando a aula, não aguentando mais, porque acho que foi novidade em um período, a gente se adaptou, mas isso foi prolongando, prolongando, prolongando. Até hoje, por exemplo, eventos online, eu não faço mais muita questão, é muito bom, acho que ele democratiza ele, inclusive, é mais barato. Mas a gente acaba participando só parcialmente, até pela rotina. Então, eu acho que é muito bacana, mas acho que foi tão intenso e tão desgastante que, de alguma forma, agora sim, eu pelo menos vejo mais pessoas fazendo isso, a gente está, às vezes, se preservando um pouco [priorizando o] que puder ser presencial, apesar de o que o mundo cibernético oferece, a gente tem preferido. Mas, claro, banca, esse tipo aqui, ótimo, faz parte, é muito bacana. Mas, assim, só dessa maneira, sabe? (Milena).

Assim como Patrícia, Milena já lidava com a autonomia inerente à sua função de professora do magistério superior. Como profissional que, além de lecionar, trabalha com pesquisa e extensão, estava habituada a controlar o próprio horário de trabalho. Nesses casos, geralmente aquilo que é fixado na jornada semanal é tão somente o horário da aula – presencial ou virtual. As demais atividades, como orientação, publicação, planejamento, avaliação etc., costumam ser flexíveis e estão atreladas à forma como o próprio docente organiza sua agenda. Essas modulações no tempo de trabalho, que já estavam presentes quando da rotina presencial, incorreram em sobrecarga no cenário da pandemia de Covid-19, e ratificam, pois, a

tese de que, em várias experiências, a autonomia no teletrabalho foi sinônimo de intensificação do trabalho.

Sabrina, educadora social, relatou-nos situações de sobrecarga decorrentes da flexibilidade. Sem uma rígida fiscalização dos horários de início e término das atividades, ou seja, contando com bastante autonomia nas funções, a entrevistada afirmou atuar para além daquilo que é previsto no seu trabalho. Segundo Sabrina, as suas atividades no projeto em que participa preveem um total de dez horas semanais de dedicação. Quando questionada sobre a carga horária que exercia realmente, ela afirmou que “é, no mínimo, igual ou superior a uma carga horária de oito horas por dia. É, no mínimo, igual ou superior. Por conta de todas as atividades desenvolvidas. Presencial mais remoto” (Sabrina).

O depoimento de Elisa, por sua vez, descortina uma sobrecarga advinda da flexibilização no tocante às balizas que, outrora, circunscreviam a sala e o tempo de aula. No ensino remoto emergencial, essa entrevistada disse-nos que enviava atividades para as crianças usando o WhatsApp. Essas atividades pedagógicas contavam com o apoio dos pais que, de acordo com ela, contribuíam significativamente. O contato direto com as famílias, especialmente de modo assíncrono, rompeu as balizas temporais do tempo-aula, e os responsáveis entravam em contato e enviavam as atividades para Elisa a todo momento. Vejamos seu depoimento quanto à experiência na pandemia.

Não tinha mais horário [para enviar mensagens no WhatsApp e trabalhar]. Quando eu trabalhava de manhã, das 7h às 11h30... mas quando se tornou online, era de manhã, à tarde e à noite, porque eu tinha que conversar com os pais, que era 24h. [...] As atividades online foram acumulando... atividades que a gente tinha que receber e enviar por WhatsApp. Então, foi um ano que eu passei muita dificuldade para trabalhar (Elisa).

Mas nem todas as pessoas entrevistadas relataram que a autonomia promoveu sobrecarga. Identificamos experiências que foram, na verdade, profícuas, e as modulações de tempo contribuíram para a construção de rotinas mais salutar em que tempos de trabalho e não-trabalho são demarcados e se relacionam de modo mais harmonioso. Para Juliana, à guisa de exemplificação, a flexibilidade da jornada é, grosso modo, positiva – como destacamos anteriormente. A entrevistada afirma conseguir conciliar bem as demandas de suas atividades profissionais com outras da vida cotidiana, mas reconhece que a flexibilidade faz com que alguns dias sejam mais extensos, algo que ela consegue equilibrar diluindo a jornada de trabalho ao longo da semana, a fim de construir uma carga horária mais salutar.

Hoje, acho que tem mais a diferença da extensão do horário, mas em um horário poroso. Porque antes eu chegava no escritório umas 10h00, 11h00, antes da pandemia, do home office. Eu chegava umas 10h00, saía umas 18h00, 19h00. Hoje, eu já começo olhando o celular às 08h00, se tiver alguma coisa. Já dou uma olhada na agenda para ver o que tenho para aquele dia às 08h00. Só que aí eu não vou para o escritório, vou tomar um café, vou lavar uma louça, vou resolver um negócio aqui na minha casa, eu... assim, tem um tempo para mim antes de eu efetivamente começar. Eu começo. Aí, sei lá, decido que vou almoçar. No almoço, tem alguém também me mandando mensagem, resolvendo coisa. Essa porosidade estendeu a jornada, mas a questão de se estou trabalhando mais ou menos horas depende muito da demanda dos clientes, nem tanto de estar em home office (Juliana).

Na experiência de Rebeca, o seu ritmo de trabalho aumentou durante a pandemia, porém, ela relata que isso não necessariamente tem que ver com a ampliação da jornada de trabalho. Para ela, o trabalho exercido em casa tem sido mais eficiente, o que possibilita, por exemplo, adiantar atividades pela manhã e deixar a tarde menos sobrecarregada para resolver eventuais imprevistos.

Eu percebo. E, na minha experiência, eu trabalho muito mais hoje em casa, com mais eficiência, do que quando eu estava na empresa, porque em casa eu não tenho tanta interrupção quanto eu era na empresa. O telefone tocava, alguém aparecia, alguém, "Vamos tomar um café", a pausa do cafezinho, que nunca são só cinco minutos. Então, em casa eu acho que eu tenho uma rotina mais linear. Eu consigo estabelecer ali os meus horários e vou trabalhando, vou fazendo e tenho mais efetividade no que eu estou fazendo. Eu consigo, eu coloco as minhas metas, às vezes, eu coloco em uma folha aqui do lado e "eu tenho isso aqui para fazer hoje", são coisas que eu não posso deixar para amanhã. Então, eu vou resolvendo e tento resolver sempre tudo pelo período da manhã, porque à tarde, se tiver algum imprevisto, eu estou com um tempo mais tranquilo. Mas eu percebi essa situação (Rebeca).

Trata-se de um exemplo no qual as modulações resultantes do trabalho flexível foram profícuas. Mas não podemos ignorar o fato de que Rebeca começou a realizar consultorias à distância antes da pandemia. Ou seja, sua experiência com relação ao controle de tempo e horário de trabalho não foi inaugurada pelo cenário pandêmico. Ademais, tem-se aqui outro exemplo de um trabalho autônomo ou, mais especificamente, uma empresa criada e mantida pela entrevistada. Dito isso, destaca-se que Rebeca utiliza estratégias para controlar a sua jornada, como: estabelecimento claro das horas de trabalho, elaboração de um planejamento com metas diárias e divisão das atividades entre turnos. Enfim, a experiência da entrevistada desvela uma situação em que a autonomia não necessariamente conduziu a uma sobrecarga quando comparadas as jornadas antes e após a

pandemia. Experiência que, repetimos, não pode desconsiderar as condições materiais e objetivas.

Roberta, por seu lado, demonstrou que sua rotina segue uma divisão bastante clara. A empresa em que atua, mesmo adotando um modelo híbrido, continua controlando o tempo de trabalho por meio do ponto eletrônico. Roberta, portanto, tem início e término demarcados em suas atividades. Nos momentos esporádicos em que as tecnologias móveis, como o *smartphone*, enviam notificações convidando-a a trabalhar em horários de não-trabalho, ficou claro que há total tranquilidade para recusar e redirecionar a mensagem, uma vez que seu tempo remunerado é definido, como dito, por meio do ponto eletrônico.

Rogério, professor da educação básica em instituição pública, pode ser mencionado como outro exemplo de profissional que, ao não lidar com a autonomia atinente ao tempo de trabalho, experienciou uma jornada fixa, a qual, na sua percepção, não se alterou consideravelmente quando comparada com a rotina anterior à pandemia. Carlos, que também é docente na educação básica, ratifica essa constatação ao confirmar que, considerando-se suas vivências, nem o ritmo e nem mesmo o tempo de trabalho aumentaram durante o cenário pandêmico.

Ainda nessa análise, o depoimento de Jéssica envolveu uma conciliação de dois trabalhos bem distintos. O primeiro, formal, diz respeito à atuação como professor na educação básica. O segundo trabalho, que começou a ser realizado na pandemia, compreende a criação de um projeto próprio, a saber, uma editora de livros. A fala da entrevistada a seguir demonstra como foi – e tem sido – realizada a conciliação das atividades.

Em relação à escola, todos os dias eu tinha que trabalhar, tinha que entrar no sistema lá, mandar atividade para os alunos, responder os alunos, ter reuniões, Meet, essas coisas, com todos os professores, coordenação, direção. Todos os dias eu tinha algumas horas e eu tinha um sistema de contabilização de horas. Então, lá no meu sistema eu colocava as horas completas, sei lá, sete da manhã até umas cinco horas da tarde. E, na prática, eu trabalhava uma hora, uma hora e meia para a escola, incluindo as reuniões, tempo real. E o resto do meu dia todo, até de noite, quando eu não aguentava mais, a gente trabalhava com a editora. Finais de semana também. Como era uma ideia que a gente estava muito focado, como eu só tinha que ficar em casa, não tinha nem opção de lazer, nem nada, nem cogitava. Então, todo o tempo que a gente estava acordado era trabalhando com a editora e aquela uma horinha e meia por dia respondia as coisas da escola e cumpria com as obrigações da escola. Foi isso (Jéssica).

Verifica-se que, nas atividades da escola, Jéssica lidou com um sistema de controle de horário. Há que se considerar, em verdade, que o registro da jornada de

trabalho era parcialmente flexível, porque a própria trabalhadora informava o tempo de atuação. Na prática, Jéssica afirma conseguir cumprir suas demandas num tempo menor do que aquele informado. Essa autonomia para controle e registro do ponto, que é relativa, incidiu sobre as modulações do engajamento subjetivo. O resultado é a liberação de grande parte do dia para que ela possa se engajar no outro projeto, qual seja, a editora. Nesta, Jéssica se sujeita ou se engaja em uma jornada quase sem fim, pois se trata de um projeto pessoal cujos resultados – de reconhecimento social e financeiros – são auferidos diretamente por ela. Aqui, observamos traços de uma ideologia do empreendedorismo, como conformação da subjetividade à nova lógica do capital. Trata-se do que Dardot e Laval (2016) chamam de racionalidade liberal, que pressupõe uma maior produtividade advinda justamente de uma maior identificação do trabalhador para com o trabalho. Tanto maior é a produtividade quanto mais o trabalhador se engajar subjetivamente.

Num modelo típico-ideal, o empresário inovador, isto é, empreendedor como um agente que se destaca no capitalismo, difere do capitalista tradicional, pois age racionalmente com base sobretudo em valores, guiando-se pela paixão pelo trabalho e por aquilo que ele representa em termos de conquistas e desejos (Martes, 2010). Por mais que a figura do empreendedor em Schumpeter (1985) implique um empresário que tem a inovação e o desenvolvimento como verdadeiras vocações – característica que o coloca de certa forma distante do capitalista que busca apenas a expansão do capital mediante a adaptação às condições atuais –, entende-se que a ideologia do empreendedorismo distorce a figura típica ideal, colocando-a mesmo como um modelo exemplar que representa o verdadeiro sucesso no capitalismo flexível. A noção de um desenvolvimento calcado na inovação disruptiva ou destruidora não necessariamente se mantém como característica basilar. Destaca-se, porém, a busca incessante pelo sucesso do próprio empreendimento, fazendo com o que sujeito se veja “obrigado” a perseguir lucro, uma vez que a expansão do negócio é o que move o empresário (Martes, 2010).

Essas experiências multifacetadas confirmam a tese de que o teletrabalho foi experienciado de modos diferentes por trabalhadores intelectuais, já habituados à tecnologia, e trabalhadores do setor de serviços (Durães; Bridi; Dutra, 2021), e corroboram, inclusive, a proposição de que as possibilidades de modulações, especialmente no tempo, afetam as modulações do engajamento subjetivo. Mas o depoimento de Jéssica permite-nos problematizar a discussão de Zarifian (2002)

acerca da possibilidade de engajar-se ou desengajar-se como potencial emancipador da sociedade de controle.

Em todo caso, ao contrastarmos os dados das falas dos sujeitos da pesquisa corroboramos a tese de que a flexibilidade tende a ser mais perversa, fazendo com que autonomia se torne sobrecarga, quando abrange não apenas o espaço, mas também o tempo. A dominação da existência por um tempo-mercadoria (Debord, 1997), quando rompe com a cisão entre os tempos pseudocíclico e irreversível, frequentemente produz uma sobrecarga na medida em que coloca o trabalhador, em todo local e a qualquer hora, potencialmente disponível ao trabalho. Especialmente nas entrevistas, observamos que os diversos problemas decorrentes dessa lógica de organização fazem com que os teletrabalhadores tenham que aprender e adotar estratégias de “sobrevivência” em meio à sobrecarga. Esse esforço é mais ou menos difícil a depender das condições de classe.

Ademais, constata-se situações de sobrecarga decorrentes de um modo de comprometimento imaterial e, portanto, subjetivo. Ao responsabilizar-se pelas suas condições de trabalho – pelas chances de sucesso ou fracasso, o teletrabalhador acaba por considerar todo o tempo de vida como tempo disponível ao compromisso para com o trabalho e, assim, para com o resultado daquilo que faz. Segundo Giraud (2013), o compromisso pode resultar de uma impossibilidade para dizer não, ou de uma impossibilidade de opor-se a uma ação, no sentido de um conjunto de ações que modelam uma ação de compromisso tácito. Evidentemente, essa “impossibilidade” de recusa, que por vezes ocorre e, num trabalho flexível, frequentemente está dissociada da obrigação disciplinar, tem que ver com a introjeção de normas, valores e atitudes moralmente orientadas que produzem profundo mal-estar no sujeito quando este decide não trabalhar – porque o fracasso, representado, por exemplo, pela queda de produtividade ou pelo não cumprimento de um prazo, recai sobre o trabalhador, e tão somente sobre ele.

6.2. A EXPERIÊNCIA DE AUTONOMIA NO TELETRABALHO: liberdade para quem?

Num cenário de crise pandêmica, junto aos esforços coletivos de novas interpretações ante as mudanças compelidas, soma-se a necessária construção de modos de subjetivação ajustados às modulações – trabalho flexível – trazidas pela

atuação em formato de teletrabalho. Não há, portanto, como pensar a questão da autonomia, tão preponderante nas atividades realizadas remotamente, sem passar pela noção de experiência de autonomia e seu real significado para os teletrabalhadores.

Pelegrini (2023), em pesquisa sobre trabalho digital, defende a tese de que, no bojo das relações flexíveis mediadas pelos dispositivos tecnológicos mais recentes, a autonomia se articula ao conceito de *responsabilidade*. Atribuir ao trabalhador a responsabilização pelas tarefas, pelo cumprimento de prazos e pela manutenção da produtividade, implica desafios reais no estabelecimento do fim de uma jornada de trabalho. O tempo passa, portanto, a ser ordenado pela lógica do uso responsável, de modo que os trabalhadores devem ser capazes de, autonomamente, gerenciar o uso produtivo das horas (Pelegrini, 2023).

Para Zarifian (2002), as modulações de tempo, propiciadas pelas tecnologias digitais em regimes de trabalho flexíveis, incumbem, muitas vezes, o próprio trabalhador a se responsabilizar pelo início ou término – ou pausa – de suas atividades. Segundo Pelegrini (2023), é essa flexibilidade que, no âmbito da realidade de trabalhadores digitais, faz com que a experiência incorra em situações de indistinção entre horas de trabalho e tempo de trabalho, isto é, “entre formalidade aparente e o que conta de fato para que o trabalho e as horas tenham valor efetivo do ponto de vista das relações mercantis de trabalho” (Pelegrini, 2023, p. 43).

A experiência no teletrabalho tem relação direta com as condições objetivas que antecederam a pandemia. Entendemos que não é possível apreender, numa perspectiva fenomenológica, a experiência dos profissionais sem enfatizar as circunstâncias que balizam a existência humana. E tal forma de compreender o fenômeno implica, para nós, superar uma visão estanque de causa e consequência, constatando que, na realidade histórico-social, se perfaz um intrincado conjunto de inter-relações entre o objetivo e o subjetivo.

A pandemia de Covid-19 não inaugurou problemas como sobrecarga, flexibilidade perversa, responsabilização pelas próprias condições e pelos resultados no trabalho e falta de infraestrutura tecnológica adequada. Mas é certo que o cenário pandêmico as intensificou ou, até mesmo, as ressignificou. Para exemplificar essa situação, as psicólogas Ana e Rosália, profissionais liberais, afirmaram possuir outras fontes de renda ou, então, contavam com subsídios provenientes de outros membros da família, o que desprende, ainda que parcialmente e nas condições da

pandemia, as trabalhadoras de sua vinculação total à venda da força de trabalho para sobrevivência – tem-se aí outra forma de compromisso. Em termos práticos, isso implica, por um lado, a não submissão a um empregador direto que determina o tempo de trabalho; por outro lado, significa que as psicólogas, profissionais liberais autônomas, puderam experimentar a modulação de tempo, espaço e engajamento subjetivo da atuação mediada pelas tecnologias digitais sem que isso as sujeitasse à possibilidade de não auferir renda suficiente para sobreviver.

Juliana também relatou, de modo geral, uma experiência positiva, sobretudo com o passar do tempo, que possibilitou um melhor ajuste e conciliação do trabalho com as outras demandas do cotidiano. Há que se considerar que essa entrevistada tem sociedade num escritório de advocacia e, por isso mesmo, já lidava com bastante autonomia no exercício de suas funções. Quando questionada sobre sua jornada de trabalho e sobre mudanças durante o período pandêmico, Juliana relatou pontos positivos, como a possibilidade de escolher entre tarefas de casa ou de sua profissão a depender das demandas dos clientes. Ela demonstrou valorizar muito essa possibilidade de conciliar melhor as suas atividades, inclusive de formação – a entrevistada fazia doutorado quando da entrevista.

Mas acho que realmente, o *home office* me possibilitou uma compatibilização muito maior com o doutorado. O tempo que eu não perco no transporte público, por exemplo, é um tempo que estou lendo um texto para o doutorado, é um tempo em que consigo... lógico, é um tempo em que faço muita tarefa doméstica, também. [...] Mas essa questão da compatibilidade com o doutorado foi qualidade de vida porque antes era uma correria muito grande de ir para um lado, ir para o outro. Essa coisa do deslocamento, também. O Rio é uma cidade ingrata para se deslocar. Então, eu me deslocava para a minha psicóloga e era sempre uma correria. Agora, tem uma coisa também de quem trabalha em escritório que a gente só conseguia fazer as coisas em horário de pico. Então, eu estava indo para o escritório em horário de pico, pegava o ônibus cheio. Voltava em horário de pico, pegava o ônibus ou o metrô cheio. Eu queria ir na academia, tinha que ir no horário de pico, ou antes do trabalho ou depois. Agora, eu consigo encaixar uma Smart Fit 15h em um dia tranquilo. Consigo fazer minha psicóloga online em um horário que não é de pico. Faço, dou um jeito de ter um intervalo e faço no meio da tarde, 16h. [...] Essa coisa de fugir do horário de pico e me livrar do transporte público, que é muito ingrato aqui no Rio, tinha que ser dito (Juliana).

A posição hierárquica dos teletrabalhadores implica uma ilusória liberdade. Por liberdade ilusória, referimo-nos à imputação ao trabalhador da responsabilidade e dos riscos do seu trabalho, de modo que a autonomia produzida nesse contexto está muito mais próxima de uma responsabilização pessoal pelo fracasso ou pelo sucesso. Precisamos sinalizar que a autonomia responsável (Pelegri, 2023)

experienciada por parte dos sujeitos que ocupam a classe média, ou, então, a pequena burguesia, tende a ser substancialmente distinta daquela do proletariado – justamente devido à sua situação de classe. Em casos como os de Juliana, Ana, Rosália, Jéssica e Bruno, as condições materiais prévias foram determinantes para a experiência que acabou por redundar em uma autonomia ainda maior e em uma percepção mais acentuada dos benefícios oriundos das possibilidades de modulação de tempo e espaço, isto é, eles lidaram com os aspectos mais positivos do trabalho flexível.

Ficou claro, para nós, que a menor modulação no tempo influi diretamente nas reais possibilidades quanto à modulação do engajamento subjetivo. Quer dizer que o engajamento do teletrabalhador cujo tempo de trabalho se mantém sob responsabilidade do empregador possui menor plasticidade. O horário é fixado pela empresa e, nesse espaço de tempo, o sujeito deve estar comprometido de uma forma específica com as suas atividades – ainda que sempre exista uma margem para maior ou menor engajamento nas funções. Exemplo disso é o de Roberta que, possuindo horário de entrada e saída rígidos, que se mantiveram mesmo na pandemia, consegue separar nitidamente os tempos de trabalho e não-trabalho.

No meu setor, no caso, não é todo setor que é assim, a gente fica em uma conferência, Google Meet mesmo e a gente conversando, até porque essa parte, eu falei, porque a gente sempre precisa de ajuda, a gente sempre precisa estar se comunicando o tempo inteiro, é um trabalho que é pura comunicação. Então, a gente fica, mas não que os líderes estejam acompanhando tipo fiscalizando, estão te fiscalizando, a gente não se sente assim, mas eles pedem, quando eles chamarem que a gente sempre esteja disponível durante aquele horário, se a gente não pode a gente sai da conferência e eles sabem que a gente não está disponível naquele momento. Já [aconteceu de receber mensagens em horário de não-trabalho], porque eu também trabalho... como eu trabalho final de semana, então, as vezes acontece de uma pessoa estar precisando de ajuda, não saber que eu não estou de folga, e manda mensagem, mas é normal. Aí eu direciono para o caminho certo, falo, "Hoje eu não estou disponível, o caminho correto é o chat ou você pode estar acionando direto o meu coordenador, ele vai direcionar uma pessoa para poder te atender". Aí eu passo para frente (Roberta).

Percebe-se, pela fala de Roberta, sua tranquilidade para redirecionar mensagens de trabalho nos momentos que não são de trabalho. Na medida em que não há possibilidade de modulações quanto ao tempo, considerando-se que seu trabalho é fiscalizado mediante ponto eletrônico e videochamada, a trabalhadora se sente confortável para não trabalhar fora da jornada formal de trabalho. Ou seja, ela se reconhece, nos tempos que são de ócio ou lazer, enquanto não engajada

subjetivamente no trabalho, e tem tranquilidade para tal, uma vez que formalmente não está em horário para exercício das funções.

Esse dado pode ser corroborado pela experiência de Paulo. Servidor público, ele afirma que a atuação em regime de teletrabalho tem sido profícua, porque traz modulações no que concerne ao espaço de trabalho e, assim, ele não precisa viajar para ir à instituição. No caso de Paulo, o controle de tempo se mantém, de sorte que a divisão entre os momentos de trabalho e não-trabalho se mostra nítida. Vejamos algumas informações coletadas no seu depoimento.

Sim, [a instituição] tem um sistema interno [de controle de ponto] [...]. Então, todo final de semana eu coloco um caderno que eu anoto todo dia o que eu faço, os processos que eu estou mexendo. Aí durante a semana eu vou lá e fomento a base, o que eu fiz, entendeu? Então, quando eu vou presencial [ao trabalho], eu bato o ponto e já cai lá na *** [sistema]. Mas quando [a atuação] é remota, eu vou trabalhar. Aí, no final do mês, o coordenador vem e analisa e aprova. Aí, depois eu vou e homologo o ponto, o finalzinho, que está tudo ok. Então, tem esse sistema de planejamento e de conclusão. [...] [Essas horas registradas] é realmente o que eu trabalho, exatamente, não está além, não. Então, eu tento cumprir aquilo ali que foi imposto, assim, aí o professor [que fiscaliza o trabalho] dá uma analisada, mais o que, como se diz, se tá condizente mesmo, realmente as atividades que você tá fazendo, entendeu? [Sobre receber solicitações de trabalho em momentos de não-trabalho] Às vezes, está de férias, você recebe alguma coisa para fazer ou final de semana, você recebe, mas aí eu tento me policiar e informar para o pessoal, eu retorno no horário e tal. Por isso, foi até combinado com a nossa equipe lá, de a gente ficar no horário comercial mesmo, para evitar um pouco isso, sabe? *Porque senão, dá uma flexibilidade para gente, claro. Só que a gente, para não ficar fugindo da meta, não se perdendo, a gente combinou, você tem essa flexibilidade, mas a gente combinou ficar no horário comercial, de oito até as cinco e dá uma hora de almoço aí.* Então, seja, aí durante esse período, o pessoal pode convocar a gente e tal, no outro período, se o cara for convocar, além do expediente, a gente encaminha ele para o outro dia seguinte para resolver essa pendência, entendeu? Então, a gente, como você disse, nosso parceiro, nosso colega, então já está bem claro entre a gente (Paulo).

Nota-se que, coletivamente, os trabalhadores do setor optaram por manter o horário comercial, abrindo mão de uma possibilidade de flexibilização – ou modulação – do tempo de trabalho. Para eles, fixar os horários de atuação, comuns aos servidores técnicos, contribui para evitar sobrecarga e para gerar uma tranquilidade relacionada a não trabalhar em tempos que são de lazer ou ócio. Tem-se aí um exemplo em que os teletrabalhadores optaram, numa atitude mais esclarecida, por uma relação de menor plasticidade no engajamento subjetivo – exemplo de uma forma de comprometimento esclarecida, que discutiremos ao fim desta tese. Quer dizer que os horários em que Paulo deve estar comprometido com

as atividades produtivas são fixados e controlados via sistema eletrônico e registro formal.

Outra experiência que se soma à análise que fazemos é a de Caíque. Esse teletrabalhador, que atua como analista desenvolvedor em uma empresa de TI, afirmou atuar num regime chamado de *on-call*. Isso significa que existem momentos de plantão, em que ele deve estar à disposição da empresa para entrar na plataforma virtual e resolver problemas sob demanda. Embora esse formato crie uma sujeição do teletrabalhador à necessidade da empresa, especialmente em momentos para além da carga horária regular, Caíque esclareceu que toda essa atuação é registrada e computada, gerando banco de horas ou pagamento de hora extra a depender do combinado entre empregador e empregado.

Sim, a gente tem o ponto, nosso ponto online. Aí ele guarda a entrada e a saída. Ele também tem o controle desse regime de *on-call*, que é ter que ser submetido por um gerente, aprovado por outro... e esse banco de horas a gente pode usar, com a aprovação da gerência, a gente pode usar como folga, se a gente precisa sair mais cedo, ou a gente pode escolher receber como hora extra. [...] Já aconteceu de um colega mandar uma mensagem para tirar alguma dúvida [em horário de não-trabalho], perguntar alguma coisa, mas chamando para trabalhar, não, só quando a gente tem mesmo esse regime de *on-call*, que já é acordado para entrar e atender qualquer problema que ocorrer (Caíque).

Assim, em algumas experiências a atuação em teletrabalho levou apenas à flexibilização do espaço – com possibilidade de trabalhar em casa ou, em alguns casos, em outros locais com conexão com a internet. Os dispositivos tecnológicos, já existentes antes da pandemia, foram utilizados como ferramentas que possibilitam a manutenção ou a ampliação dos mecanismos de poder e disciplina (Zarifian, 2002). Ponto eletrônico e videochamadas com a presença de um supervisor, além de registro e descrição das atividades desenvolvidas na semana, são exemplos de uso das tecnologias digitais no sentido de controlar a atuação dos teletrabalhadores em que pese sua distância geográfica. Em todos esses casos, pareceu-nos óbvia a relação entre as modulações de tempo e as modulações de engajamento subjetivo. Quando o empregador fica responsável por controlar a jornada de trabalho, o teletrabalhador tende a ter menor flexibilidade quanto a engajar-se ou não nas atividades, porquanto os momentos de dedicação ao ofício são prefixados. Os resultados disso incluem maior clareza na divisão entre tempos de trabalho e não-trabalho.

Com relação aos trabalhadores da educação, que representaram um número expressivo na pesquisa, constatamos também diferenças na experiência quanto à autonomia e às modulações. Há que se considerar, especialmente na docência, que o hábito de levar trabalho para além das instalações da instituição não foi algo inaugurado pela pandemia de Covid-19. Historicamente, professores exercem atividades em domicílio, como correção de provas e planejamento de aulas (Mill, 2012). De todo modo, destaca-se que, no cenário pandêmico, novos elementos passaram a fazer parte dessas atividades muitas vezes exercidas para além da carga horária formal remunerada. Vejamos o depoimento de Milena.

Não, não, não [não havia controle do tempo de trabalho na pandemia]. Tanto que depois disso, finalmente eles convenceram que a gente não precisaria bater ponto. A gente sempre teve uma regra de bater ponto eletrônico somente nos turnos de aula. Porque, no fundo, eles sabiam que a maioria dos docentes, durante o dia, ficava na instituição mais do que a carga horária contratada. Então, a gente sabe, civilidade e demanda trabalhista. E não tinha nenhum controle [na pandemia]. Inclusive, assim, as nossas cartilhas, os e-mails, eles sempre vinham muito bem... tentavam se blindar, juridicamente, “porque é de total responsabilidade do professor, se tiver que adquirir uma coisa, problema de conexão, não poderá demandar a instituição”, mas a gente sabe que se for levar a cabo, tu teria ganho de causa trabalhista. Que eu saiba, ninguém demandou por conta disso. É bem isso, é o medo de perder o emprego, de queimar o filme, enfim. Então, não tinha esse controle, não (Milena).

Interessante pontuar que, conforme Milena, seu trabalho como professora do ensino superior privado já contava com bastante autonomia. Antes do cenário pandêmico, os docentes de sua instituição se submetiam ao controle de horário – via ponto – somente nos horários de aula. Durante a pandemia esse controle foi abolido e, conforme a entrevistada, não retornou – e nem provavelmente irá retornar – no contexto pós-pandêmico. Para Milena, era de conhecimento da instituição que os professores comumente realizavam mais atividades do que aquelas previstas no contrato de trabalho – correção de provas, planejamento de aulas, pesquisas, escrita de artigos e outras atividades exercidas muitas vezes em horários que seriam de não-trabalho. No teletrabalho, com receio de lidar com problemas trabalhistas devido à iminente sobrecarga dos docentes, a universidade abriu mão de qualquer controle rígido do horário de atuação.

Sabrina, educadora social, relatou-nos contar com autonomia no trabalho, uma vez que a fiscalização de suas atividades se dá sobretudo mediante relatórios mensais, quadrimestrais e anuais. Não há uma fiscalização rígida quanto a horário de início e término. Essa autonomia parece-nos se relacionar diretamente às

modulações de engajamento subjetivo, porque a entrevistada afirmou atuar comumente oito horas diárias ou mais – regime muito superior ao previsto pela instituição em que atua. Ela afirmou, inclusive, que costuma trabalhar aos fins de semana. Essa dedicação, para além dos relatórios que precisa preencher, envolve uma entrega ao projeto social que, por trás da importância do trabalho de alfabetização de jovens e adultos em situação de vulnerabilidade, esconde situações de sobrecarga.

Leandro, por outro lado, situa-se num meio-termo, porquanto embora seu horário de trabalho seja controlado no *home office*, o seu cargo de coordenação numa autarquia privada de interesse público, que carrega grande responsabilidade sobre os resultados da equipe, leva-o a, frequentemente, atuar em horários que deveriam ser de não-trabalho para que ele consiga dar conta das demandas. Quando questionado sobre a jornada de trabalho, tendo em vista o cargo que ocupa, o entrevistado trouxe-nos informações importantes.

O meu horário como coordenador educacional cada dia é de um jeito, as segundas-feiras eu trabalho das onze e meia às oito e meia, às terças eu trabalho das oito às cinco, quarta eu trabalho das oito às cinco, quinta eu trabalho das dez às dezenove e às sextas eu trabalho da uma e meia às dez e meia. Como eu falei, eu ainda preciso me reorganizar, porque se a demanda... surge uma demanda, eu acabo trazendo... estendendo, mas isso acontece no presencial. Então, eu tenho que sair, por exemplo, terças-feiras às cinco horas da tarde, tem vezes que alguma questão com o aluno aconteceu e eu estendo até às dezenove horas. Em casa eu não tenho autorização para fazer banco de horas, às terças-feiras eu faço banco de horas. Em casa eu não tenho essa autorização, eu tenho que registrar o meu ponto no horário muito certo e é onde eu estou tentando me organizar, porque se eu passei o ponto eu não estou mais trabalhando, só que tem a demanda que fica ali me trazendo. Só que é uma questão que eu tenho desde antes da pandemia que era trazer as coisas para casa e ir me organizando e ir adiantando algumas coisas. Eu ainda preciso passar nesse processo de organização para eu separar, "Olha, acabou o meu horário, só amanhã que eu vou pegar", mas como eu trabalho também por entrega, "Então, eu vou adiantar, porque amanhã vai facilitar a minha vida". Só nesse sentido para eu não ficar, às vezes... se eu me pegar eu fico até as dez horas da noite tranquilo e eu vou trabalhando até terminar tudo, porque eu fico nessa ânsia de encerrar e de terminar o projeto (Leandro).

Constata-se que, a despeito do controle de horário exercido pelo empregador – seja presencialmente ou nos momentos atuando à distância –, Leandro se vê diante de uma expectativa relacional que o compele a engajar-se subjetivamente no trabalho, mesmo nos momentos que deveriam ser de não-trabalho – uma forma de comprometimento que muitas vezes o sobrecarrega. Destaca-se, na fala do entrevistado, que essa prática de estender a jornada de atuação já ocorria antes do

cenário pandêmico, contudo, no teletrabalho ele não consegue registrar essas horas a mais – diferentemente do que ocorre quando está atuando presencialmente. Há uma faceta perversa do teletrabalho que controla seu horário de início e término, e ignora a sobrecarga que advém de uma necessidade de engajamento com vistas a cumprir as demandas e atender às expectativas. Essa autocobrança está, com efeito, relacionada ao cargo que Leandro ocupa, uma vez que o coordenador é, muitas vezes, responsabilizado pelas falhas na equipe, além de lidar com altas expectativas por parte do empregador.

Deduz-se, dessas análises, que a autonomia pode ser um ponto nevrálgico para compreender a sobrecarga. Primeiramente, é preciso entender qual autonomia está em jogo. Quando a flexibilidade abrange tempo e espaço para um trabalhador que ainda assim está submetido aos imperativos de um empregador que obtém mais-valia, o suposto caráter autônomo de suas atividades se aproxima da noção de “despotismo de si mesmo” (Antunes, 2018). Quando as modulações atingem apenas o espaço – e não o tempo –, por vezes cria-se uma extensão da disciplina de outrora, sem que isso necessariamente conduza ao aumento na jornada de trabalho. De qualquer forma, estamos sempre falando de relações capital-trabalho que não deixam de se orientar pela busca desenfreada por lucro mediante exploração da força de trabalho. Isso significa dizer que toda autonomia, no contexto da classe trabalhadora, sempre se dará à luz de uma relatividade no tocante aos reais detentores dos meios de produção e suas influências diretas nas condições objetivas.

Se encontramos nas entrevistas experiências consideradas positivas, há, de outro lado, alguns entrevistados, como professores e profissionais que dependem da produtividade para manter o emprego e/ou auferir renda para sobreviver, que relataram vivências extenuantes que resultaram, também, da dificuldade de organizar e, especialmente, computar o tempo dedicado às atividades. O receio de perder o emprego num momento tão delicado como a pandemia, aliado à falta de clareza, por parte da empresa, com relação ao histórico de desempenho do funcionário, foi fator decisivo para as dificuldades vivenciadas por Amanda. José, por seu lado, afirmou que atuar à distância gera certo receio de perder o emprego – algo que, para ele, era menos acentuado quando trabalhava presencialmente noutras empresas. Para ele, a organização do tempo de trabalho é um desafio que exige maior capacidade de gerir os momentos de trabalho e não-trabalho.

[...] eu constatei que eu preciso gerenciar, preciso criar essas habilidades, essa gestão de tempo comigo porque na verdade, sou só eu. Sou eu quem faço o meu horário, a minha rotina. Presencialmente não era eu, era o horário. Todo mundo entra junto, sai junto. Então, eu constatei que preciso mais desse controle porque percebo que fico trabalhando, vou empolgando, às vezes já está de noite, já passei do horário... então, sou eu quem... preciso até aprender mais a lidar com essa questão do tempo (José).

Nessas experiências, nas quais a flexibilidade de tempo e espaço se transfigura num aprisionamento, o desenvolvimento de habilidades como gestão de tempo e melhor uso de dispositivos tecnológicos surge como resposta direta à sobrecarga e aos problemas dela decorrentes – pode sinalizar a postura de assumir o compromisso no contexto do comprometimento em meio ao qual o trabalhador se encontra. As vivências dos teletrabalhadores foram, em muitos sentidos, distintas. Ainda que todos, em alguma medida, tenham experimentado a flexibilização, especialmente no espaço de trabalho, os resultados disso variam sensivelmente a depender do cargo, profissão, tipo de vínculo de trabalho e condições objetivas prévias. Muitas vezes a pandemia prestou um papel de catalisadora, acelerando mudanças ou intensificando problemas.

A modulação, que em tese possibilitaria ao teletrabalhador engajar-se ou desengajar-se em suas atividades, a depender do tempo, do espaço e de interesses relacionados às próprias atividades produtivas (Zarifian, 2002), não pode ser discutida à parte dos processos sociais que produzem o que chamamos de gaiola de silício – da mesma forma que a gaiola de ferro. O uso das tecnologias digitais e, por consequência, a conformação dos indivíduos às novas configurações ou enquadramentos sociais se encontra à mercê de um aprisionamento que cede às tendências mais atuais do modo de produção capitalista.

Essa análise, sob a ótica de Pelegrini (2023), pressupõe a apreensão de uma sincronia entre quantidade e qualidade que se apresenta como medida do tempo de trabalho. Para o autor, a autonomia como responsabilidade diz respeito à percepção, para os trabalhadores, de que a jornada pode ser flexibilizada desde que haja um comprometimento com os prazos – mesmo que flexíveis – e o cumprimento das metas e das métricas de produtividade. O trabalhador, de maneira autônoma, passa a gerenciar o tempo, suas atividades e as distinções entre vida profissional e pessoal. Pelegrini (2023) defende, nesse sentido, que o trabalho se torna síncrono, pois deve sincronizar atividades de um tempo livre com aquelas referentes ao processo de trabalho em meio à junção entre padrões quantitativos e qualitativos.

Estes padrões, que são fixados produtivamente e no cumprimento de prazos e tarefas, extrapolam os limites mesmos da jornada de trabalho formal. Ao extrapolar tais limites tem-se, para nós, a produção de formas de aprisionamento contemporâneas.

Noutras palavras, tanto mais o trabalhador se sente responsável pelo fracasso – ou pela possibilidade de fracasso – quanto mais lida com a responsabilidade – ou compromisso – de controlar os ritmos, tempos e o interesse/engajamento nas atividades que executa. Potencialmente, o teletrabalhador, sobretudo o que atua em cargos de gestão, teria ampla autonomia ao controlar as modulações. O que se observa na prática, contudo, é uma autocobrança que torna a possibilidade de desengajamento uma forma de sofrimento. Para Giraud (2013), o compromisso é uma eleição e uma hierarquização de obrigações e restrições que se impõem. Interesse e indiferença são respostas subjetivas às incertezas que permeiam a hierarquia das obrigações. Ao comprometer-se, portanto, o trabalhador tanto evidencia interesse como indiferença, na medida em que toma decisões que, ao mesmo tempo, priorizam certas atitudes e negligenciam, ignoram ou colocam em segundo plano outras ações, informações e compromissos.

Pois esse autocontrole aparece ao trabalhador como característica inerente à sua personalidade ou vontade – como um suposto elemento da subjetividade que ele poderia mobilizar à vontade tendo em vista sua suposta autonomia. Ele se sente, com frequência, responsável pelas decisões de engajamento ou desengajamento, bem como pelo interesse e pela indiferença que fazem parte dos processos atinentes às incertezas da hierarquia das obrigações (Giraud, 2013). A sensação de culpa pelo fracasso ou pelo mau desempenho é gerada por meio de uma expectativa relacional – dos colegas do trabalho ou, em maior instância, do próprio espírito capitalista contemporâneo em sua forma de comprometimento para com as tecnologias digitais. Vejamos o depoimento de Sandra.

No dia 30 de outubro, eu estava em um casamento em São Paulo e eu recebi, era sábado, sei lá, 10 horas da noite, antes, domingo seria jogo do Flamengo, e o Rio de Janeiro era muito movido a Flamengo. E essa pessoa me mandou a mensagem, falou, "Te mandei uns relatórios, amanhã na hora do Jogo do Flamengo, já que você não assiste, dá uma olhada nos relatórios que eu te mandei para reunião de segunda". [...]. *Eu podia olhar e falar, segundo eu vejo, sabe? Eu sei que é uma coisa que depende da forma como eu lido, só que eu não tinha mais esse filtro.* Então, eu tive uma crise de ansiedade horrível no meio do casamento. [...] E, para mim, o que foi mais difícil nesse período, eu fiquei afastada acho que do dia 9 de

novembro, daí para 10 dias [devido à sobrecarga de trabalho], se eu não me engano, o que foi mais difícil nesse período é que a partir do momento que eu fiquei afastada, eu virei outra pessoa na empresa. Então, o RH me tratou de forma diferente. Eu tive, quando eu voltei, reuniões com o RH no seguinte sentido: “Ah, mas você sabe que a gente cria demandas para gente que a empresa não cobra. É coisa da nossa cabeça”. Então, meio que imputando a mim aquela responsabilidade. Esquecendo que eu sou da *diretoria*, então que eu participo das decisões estratégicas e, enfim, e que eu tenho 10 anos de empresa (Sandra).

Nota-se que Sandra oscila entre um esclarecimento crítico e uma culpabilização pela sobrecarga. Em outro trecho mais à frente na entrevista, ela evidencia que, mais recentemente, tem adotado uma postura voltada à priorização da saúde mental. De qualquer maneira, observa-se que a modulação relacionada ao engajamento subjetivo, materializada na suposta autonomia para decidir não trabalhar naquele momento, relatado por ela que seria de não-trabalho, gerou um duplo sofrimento. Ela é, como analisou Pelegrini (2023), *responsável* – ou, para nós, está de uma forma específica comprometida – pela capacidade de gerência. Autonomia e responsabilidade se articulam, aqui, de modo direto.

Primeiramente, esse sofrimento de Sandra se deu devido ao fato de que a solicitação para o trabalho levou-a a se preocupar com atividades produtivas num momento que seria de lazer ou convívio social; em segundo lugar, a entrevistada evidencia sofrimento por, aparentemente, ter a “opção” de não trabalhar e, ainda assim, sentir-se compelida a fazê-lo. Não há uma disciplina no sentido de assegurar o horário de atuação, como no modelo fabril; entretanto, ao optar por não trabalhar naquele momento Sandra passa a projetar uma série de consequências para suas relações sociais, levando-a a crises de ansiedade. As expectativas sociais colocam-na numa profunda sensação de sofrimento.

Ainda com relação às experiências de um enclausuramento como aparente paradoxo da abertura propiciada pelo teletrabalho, podem ser citadas as falas de Larissa. Quando questionada sobre as crises pelas quais passou durante o período pandêmico,

Hoje em dia eu já consigo falar [sobre o ocorrido], mas um tempo atrás eu não conseguia. Nessa primeira vez [em que lidou com uma crise] eu já vinha muito estressada, tudo eu descontava na família, como muitas pessoas passaram por esses problemas e um dia... era uma segunda-feira, eu estava trabalhando, era cinco e pouco da tarde, eu já estava estranhamente irritada, início da semana, porque para mim não tinha início e fim, era sempre trabalho, mas eu estava extremamente irritada e não estava conseguindo raciocinar a respeito de um caso, fechei o computador bruscamente com vontade de jogá-lo na parede, mas eu respeitei, “Não posso fazer isso, isso é o meu meio de trabalho, meu meio de estudo

também. Não posso". [...] na época eu estava em uma outra cidade com a minha família, a gente viajou, mas eu estava trabalhando em home office, eu não conseguia nem aproveitar o lugar que eu estava. Sáfia, mas era assim: "Meu Deus tenho que voltar para trabalhar" (Larissa).

O depoimento desvela uma verdadeira sensação de aprisionamento. Há que se considerar a peculiaridade da área de atuação de Larissa, uma vez que a pandemia elevou drasticamente o número de processos judiciais envolvendo internações e, conseqüentemente, aumentou o volume de trabalho para a entrevistada. Apesar disso, é importante frisar que a suposta liberdade, especialmente nos horários para além da carga horária diária formal de sete horas, produziu um profundo sofrimento para a trabalhadora. Ela afirma que não tinha dias de descanso. Também não conseguia viajar e usufruir de momentos de lazer para com a família. Todo tempo e espaço eram passíveis de se tornarem tempo e espaço de produção. Isso tem que ver com essa sensação de não ser suficientemente produtivo, posto que todo momento se apresenta como potencialmente disponível para trabalhar. Se o teletrabalhador tem à sua disposição as ferramentas e as condições para iniciar as atividades quando ele quiser, o corolário é a autorresponsabilização pelo fracasso, pelo mau desempenho e até mesmo pela sobrecarga: se fracassou é porque não se engajou o suficiente.

Essa análise se mostra ainda mais sensível em contextos nos quais os trabalhadores não estavam empregados ou levaram a cabo projetos paralelos ao emprego formal. O trabalho autônomo, no sentido de não vinculação à CLT, recrudescer as modulações possíveis para o engajamento subjetivo. Não há uma empresa ou instituição que não dependa da exploração direta do trabalho; isto é, sem uma cobrança direta de um superior a exigir maior ou menor engajamento. Os resultados do trabalho dependem diretamente da atuação do indivíduo, da mesma forma que esse sujeito depende dos resultados de seu trabalho para obter sucesso profissional ou mesmo sobreviver. Sueli, durante a pandemia, perdeu o emprego e começou a vender serviços para trabalhos acadêmicos diversos, como realização de Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), elaboração de atividades e outras atividades destinadas àqueles que, também no contexto pandêmico, passaram a estudar à distância, no que se convencionou chamar de Ensino Remoto Emergencial (Hodges et al., 2020). Segue o depoimento de Sueli:

[Trabalhava] muitas horas [por dia]. Se eu te dissesse que teve uma vez que eu cheguei a passar mal, assim, eu não conseguia andar com

facilidade, porque eu me lembro que eu fui me apegando nos móveis, assim, para poder ter firmeza, porque tinha dias assim de eu já acordar e eu escovar os dentes e falava, daqui a pouco eu tomo banho, vou primeiro adiantar isso aqui. Era muita pressa, muita pressão para poder terminar logo. *E essa pressão era uma pressão que as pessoas me impunham, mas eu também, sabe uma autocobrança de dar conta de tudo.* E eu me lembro que teve um dia assim que eu praticamente, pode-se dizer que eu fechei 24 horas, pode-se dizer, que eu só saía para ir ao banheiro, eu peguei, fiz meu prato, levei para frente do computador. Eu comia, parava, digitava. Enquanto eu estava comendo, eu já estava lendo, aí já me surgia mais palavras para fazer o texto, aí eu já digitava, aí eu não dormi, pode-se dizer. E aí eu fui tomar banho, já era de madrugada, um cansaço muito grande e no outro dia eu acordei... teve uma vez, nesse dia que eu acordei, eu estava me sentindo mal, aí eu chamei “mainha”, porque eu não estava conseguindo me sustentar direito. Eu estava sentindo uma fraqueza muito grande, tontura. Aí foi quando ela falou que não valia a pena eu ganhar dinheiro em troca da perda da minha saúde, porque era muito estresse. E foi quando eu comecei a reduzir mais os horários. Em vez de dormir 4, 5 da manhã ou 6, como eu fazia, eu já fui dormindo duas horas da manhã, uma hora da manhã. Hoje em dia, eu durmo dez, onze, já não passo mais da meia noite, mas na época da pandemia, foi bem... era uma imposição das pessoas, *mas no meu tempo era uma imposição minha, sabe?* (Sueli).

Sueli reconheceu que, além da cobrança referente aos prazos dos trabalhos que deveria elaborar, ela também se cobrava muito. Trata-se de uma junção de elementos que a faziam se engajar constantemente no trabalho para manter a sensação de produtividade cumprindo os prazos dos clientes e atender às suas expectativas. Mas há que se considerar, obviamente, a necessidade de renda para sobreviver. A crise da pandemia de Covid-19 mostrou-nos como o discurso sobre a economia foi colocado acima da vida. E a situação de Sueli revela como a autonomia pode ser perversa, pois colocou-a em um contexto de sobrecarga que afetou sua saúde.

Para Jéssica, a autonomia, devido à abertura de uma editora própria, também representou sobrecarga e diluição dos tempos de trabalho e não-trabalho. Porém, sua experiência foi distante daquela relatada por Sueli. Acreditamos que, em parte, isso tem relação com o fato de Jéssica ter outra fonte renda – um trabalho formal que, em muitos momentos, serve como esteio para sobrevivência. Esse dado se coaduna com o que foi discutido mais acima, ao apresentarmos os relatos de Ana e Rosália e associarmos a experiência da pandemia com as condições objetivas prévias e com a necessidade – ou não – de sujeição ao teletrabalho para sobreviver. Ademais, Sueli evidenciou que a sua editora estava obtendo bons resultados, fazendo-a engajar-se nas atividades e, inclusive, guiar-se por um ideal típico da ideologia do empreendedorismo.

Isso. Então, *a gente também tinha uma jornada gigante em nossa editora também pela flexibilidade*. Na mesma medida as duas coisas aconteceram, né? A escola eu poder trabalhar muito em menos horas e *uma empresa eu poder trabalhar até quando meu corpo permitisse*. [...] Eu penso sobre isso, porque antes da pandemia eu tinha bem claro na mente as minhas horas de trabalho. Então, eu tenho que ir lá na escola, dou tantas aulas, volto para casa, tenho que preparar a aula, fazer algumas coisas e tenho que viver. Esse era o meu raciocínio antes. Durante a pandemia, o raciocínio mudou, *posso trabalhar menos do que eu sou obrigada, porque eu tenho flexibilidade, mas eu quero usar o meu dia para coisas muito úteis e para ganhar dinheiro*. Então, agora eu tenho essa junção desses raciocínios. Quero aproveitar, tenho dinheiro para gastar, mas eu entendo o potencial das minhas 24 horas. Antes eu acho que meu dia não tinha 24 horas, tinha 8 horas úteis. *Agora é aquele raciocínio de que eu tenho 24 horas no dia, eu posso usar todas essas horas para coisas úteis*. Que seja lazer, que é útil, mas tenho mais raciocínio de que meu dia hoje tem 24 horas, 7 dias por semana. Não tem mais um raciocínio assim de final de semana ou feriado ser diferente de um dia útil. É diferente porque no meu caso não vou para a escola, mas tem todo o potencial para trabalhar e fazer, ir para o computador (Sueli).

A entrevistada, que também atua como professora, mudou radicalmente a forma de conceber o trabalho não apenas pela experiência na pandemia, mas com o vislumbre de uma possibilidade de sucesso decorrente de sua editora. Ela assume uma postura de trabalhar sem limites, orgulhando-se disso. Vemos, no caso de Sueli, as diferentes modulações apresentadas por Zarifian (2002) em pleno potencial. Na editora ela tem flexibilidade de tempo, espaço e engajamento. Ela afirma que, com o computador, pode facilmente iniciar o trabalho. Há, também, flexibilidade de espaço, na medida em que a editora não tem instalação própria – para além da residência. A plasticidade do engajamento subjetivo é, ainda, evidente, porque Sueli é proprietária da editora e o resultado, bem como a fiscalização do trabalho, depende, em tese, dela mesma. Percebe-se que Sueli, assim como Bruno, vê no sucesso profissional de seus empreendimentos também e sobretudo um reconhecimento social que valoriza em demasia.

Verifica-se, aliás, uma conformação de Sueli no que respeita à ideologia do empreendedorismo. Trata-se de um forte apelo simbólico calcado na noção de empreendedor de si. Dentre as implicações dessa tendência ideológica, tem-se a responsabilização do sujeito pelo seu sucesso ou fracasso profissional. O empreendedor teria, à sua disposição, as condições para obter os melhores resultados, bastando, para tal, apenas engajar-se subjetivamente, dando o melhor de si para si. Como corolário dessa situação, observa-se uma defesa do trabalho desprotegido, alheio à CLT, juntamente com uma valorização da sobrecarga e da

intensificação do tempo e ritmo das atividades produtivas. Essas características são claras tanto na fala de Sueli como na de Bruno.

O entrevistado Bruno, que é sócio no escritório onde trabalha, tem participação e interesse nos lucros auferidos. Na sua entrevista, constatou-se que ele assume um discurso muito atrelado ao ideal de um empreendedor de si que se entrega ao trabalho e se orienta por uma conduta aparentemente meritocrática. O entrevistado enfatizou que algumas vezes seu tempo de produção se estendia noite adentro e que, para ele, isso é algo relacionado ao seu perfil – característica que parece ser uma qualidade a ser ostentada à luz da ideologia do empreendedorismo.

Braian, eu sou um *workaholic*, eu sou um *workaholic* assumido e eu procuro meios de minimizar os impactos que isso traz, mas se deixar eu vou estar trabalhando até não sei que horas todo dia, virando [a noite]. O que aconteceu da labirintite me fez reduzir o consumo de cafeína e produtos do tipo que eu usava para dar um *sprint* e eu sempre fiz esporte desde os meus oito anos. A minha rotina hoje, cara, ela é... principalmente, depois do mestrado, eu faço esporte de dia, eu sempre separo uma hora, às vezes eu faço até duas vezes, pelo menos uma hora todos os dias. Então, eu acordo, pego um café, começo a ver as notícias, vou para o meu esporte, volto. Eu ainda não estou indo para o escritório por conta do que eu te falei, trabalho um pouco de casa, vou respondendo e-mail, enviando as coisas, então, se alguma coisa que eu preciso estar aqui, eu faço aqui, geralmente almoço em algum lugar, vou para o escritório e fico à tarde, embora agora eu esteja ficando em casa, ficava à tarde no escritório até umas seis, sete horas, porque a minha esposa trabalha, voltava para casa. Tem dias que eu tiro para lazer, se eu combinar algo com a minha esposa eu também não vou me matar de trabalhar, se eu tiver tempo disponível, se for algo importante de ser feito, eu vou fazer, eu não tenho uma rotina pré-definida, eu não tenho horário de começar e terminar, eu nunca gosto de ter, eu não gosto dessa dinâmica, mas, como eu te disse no começo, sou um *workaholic*, mas sou um *workaholic* assumido, eu sei que eu preciso também procurar meios disso não gerar um problema e é o que eu estou fazendo. Trabalho, em média, pelo menos, 10 horas por dia (Bruno).

A fala de Bruno é enfática ainda quando ele se define como *workaholic*. Porém, o entrevistado demonstra consciência de que o trabalho em excesso pode gerar problemas de saúde e de relacionamento com a família. Ele hesita entre reconhecer os malefícios da sobrecarga e se afirmar como um trabalhador incansável. O que nos chama a atenção, nesse caso, é que a alta flexibilidade que o entrevistado possui em suas funções, como sócio do escritório, nada tem que ver com a menor intensidade no ritmo das atividades. Pelo contrário, a não definição de uma rotina é um dos importantes motivos que exacerbam a sobrecarga. Isso porque não há clara definição entre tempo de trabalho e não-trabalho, de modo que a potencial disponibilidade às atividades produtivas faz com que estas penetrem os poros da existência e, muitas vezes, nem sequer sejam percebidas como trabalho,

porque se enfumam em meio às outras atividades do cotidiano que se entrecruzam e retiram a clareza do tempo dedicado às funções da profissão.

Diante do exposto, chegamos à noção de que a liberdade sedutora, que surge como promessa de um novo tipo de sociedade de controle, mais digital e pautada pelo tecnoliberalismo é um engodo. A exploração do trabalho se mantém, e as modulações que resultam da flexibilização propiciada pelo teletrabalho precisam ser problematizadas. Afinal, liberdade para quem?

E é importante, aliás, ressaltar que a complexidade dessa ilusão de autonomia se apresenta também na percepção dos próprios teletrabalhadores. Muitas vezes as modulações são percebidas por eles como, concretamente, maior autonomia. Essa apreensão subjetiva da realidade a torna mais intrincada, na medida em que a forma de se posicionar e estabelecer as relações de comprometimento influi nos processos e modos de subjetivação. Da mesma maneira que os modos e processos de subjetivação afetam as condições materiais e simbólicas. Nessa relação dialética, de influências mútuas, é-nos fulcral desvelar não só o sentido de autonomia que os teletrabalhadores atribuem às suas relações de trabalho, mas também as condições materiais e a própria configuração do comprometimento num determinado contexto que sempre é histórico e social.

7 – ASSUMINDO O COMPROMISSO: trabalhadores mais conscientes?

Tendo em vista a seguinte afirmação de Ramminger e Nardi (2008, p.342): “Estudar a relação entre subjetividade e trabalho é estar atento, portanto, não apenas às formas de assujeitamento, mas também às transgressões e às possibilidades de invenção de outros modos de lidar com as normas, quiçá transformando-as”; vemos que na pesquisa apareceram relatos que evidenciam atitudes de resistência ou mudança em face das condições subjetivas e objetivas que reorganizaram as formas de relação entre os teletrabalhadores e as tecnologias digitais. Consideramos que nos debruçarmos sobre tais depoimentos é imprescindível para a apreensão do que, aqui, chamaremos de assumir o compromisso.

Diante disso, a análise feita por Zarifian (2002) sobre o engajamento subjetivo demonstra o potencial das modulações no sentido de verdadeiramente emancipar. Contudo, consideramos que a discussão precisa ser tomada com cautela. Primeiramente porque o novo espírito, por meio da Inteligência Artificial e dos constantes processos de condução robotizada da ação humana, tende cada vez mais a naturalizar a substituição da racionalidade humana por outra estritamente artificial (Sadin, 2023). Quer dizer, a banalização dos processos de automação conforma o sujeito a uma lógica que subtrai à razão sua capacidade de decidir pelo engajamento subjetivo, haja vista que a tecnologia progressivamente assume essa racionalidade sustentada pelo discurso de que a ação humana é immanentemente falha e de que os dispositivos tecnológicos sofisticados estão mais aptos para decidir e agir por nós. Questiona-se, portanto: Qual o real potencial emancipatório da modulação do engajamento subjetivo na medida em que, paulatinamente, estamos nos habituando a deixar a tecnologia decidir em nosso lugar? E se a tecnologia estiver a serviço do capital, qual será a decisão a ser tomada?

Além disso, essa atitude subversiva, de desengajar-se do trabalho para engajar-se noutros interesses da vida, quando ocorre efetivamente, parece-nos muito mais uma ação de sobrevivência no âmbito do teletrabalho. Isso porque a flexibilização e a autonomia, promovendo experiências de trabalho sem fim, fazem com que o ato de se desengajar subjetivamente seja uma luta para retomar, dentro

das condições dadas, o mínimo da capacidade de controlar e assumir o tempo verdadeiramente irreversível – de um ser histórico não subsumido ao tempo-mercadoria (Debord, 1997). Noutros termos, quando conta com uma jornada de trabalho delimitada, o teletrabalhador até pode encontrar um potencial emancipatório nas aberturas típicas da sociedade de controle. Mas quando o exercício de suas funções se dilui pelo cotidiano, preenchendo todos os poros da existência, o desengajamento não é uma rebeldia para furtar o tempo vendido ao capital. Trata-se, a bem dizer, de uma ação de real sobrevivência para retomar, tanto quanto for possível, o seu tempo de vida para si. É precisamente essa atitude, com contornos de esclarecimento, que chamamos de *assumir o compromisso*.

Cabe-nos precisar o conceito mobilizado nestas páginas. De acordo com o dicionário, a palavra *assumir* representa tomar para si, apropriar-se ou mesmo admitir (Michaelis, 2025, on-line). Estamos nos referindo, portanto, ao processo de esclarecimento em face da relação com a tecnologia e com o trabalho, o que inclui respostas e resistências diversas. Assumir o compromisso é tomar para si, se apropriar e admitir as relações de comprometimento, reconhecendo-se no território de poder do compromisso que pressupõe um tipo específico de ação social (Giraud, 2013). Nas falas dos entrevistados, constatamos atitudes de resistência e resposta em face de situações diversas, o que evidencia maneiras de se apropriar da relação de comprometimento para tomar para si – mesmo que parcialmente e dentro das condições objetivas possíveis – a capacidade de agir – o poder de agência – no território do compromisso. Vejamos o depoimento de Patrícia no que se refere à resposta dada diante da sobrecarga no trabalho.

[...] as coisas não paravam mais, as pessoas ficavam mandando mensagens no WhatsApp o tempo todo. Foi nesse momento aí que eu também comprei um outro chip de celular, comprei um outro aparelho celular e dividi. O trabalho fica aqui e a minha vida pessoal fica nesse. Então, aqui minha mãe fala comigo, os meus amigos falam comigo e o trabalho está em outro número que eu olho das oito às dezoito. Ainda hoje eu faço isso e as pessoas não paravam, mandavam mensagem, faziam ligação de WhatsApp, chamada de vídeo (Patrícia).

Estratégia parecida foi adotada por Carlos que, em dado momento, também comprou outro chip de celular. Explorando as próprias funcionalidades do WhatsApp, esse entrevistado afirmou usar opções de Inteligência Artificial para direcionar melhor as mensagens. O relato de Carlos também nos mostra uma

postura visando separar o equipamento usado para trabalhar daquele que faz parte das outras esferas da vida.

Sim, eu usava smartphone, meu celular, porque ele tinha WhatsApp, meio de comunicação. As escolas privadas, principalmente, você tinha um grupo de WhatsApp por sala. E esse WhatsApp você usava para dar um recado, mandar algumas mensagens ali, tanto que chegou um ponto que misturou a minha vida particular com a minha vida funcional, cara. Aí eu fui lá, comprei outro chip, meu celular tem dois chips, coloquei um chip só para a escola. Até hoje funciona só para a escola. Meus alunos que precisam, eu passo um número. "Professor, manda o slide". Como não tem mais essas plataformas, eu falo, "Beleza, manda lá no meu Zap lá". Aí eles mandam, mas é o meu Zap profissional. Tanto que ele é até o WhatsApp Business aqui. Quando eles clicam lá, já tem até um robzinho que fala com eles, até chegar em mim e dá uma direcionada do que eles precisam (Carlos).

Assim como relatado, Patrícia e Carlos compraram outro chip de celular numa ação de resistência visando separar o trabalho do não-trabalho. A gaiola de silício não só propicia a dissolução dos tempos de trabalho e não-trabalho, devido ao desenvolvimento das tecnologias móveis, como também tenta naturalizar o que Sadin (2023) chama de "indústria da vida". A abertura dos espaços antes confinados na sociedade disciplinar tende a banalizar as experiências de transição entre eles. O resultado direto é a naturalização de mensagens de trabalho em momentos que seriam de ócio. Enredado por essa forma de comprometimento que coloca o sujeito à mercê da tecnologia, o trabalhador adota atitudes de resposta, como Patrícia e Carlos, em que o ato de assumir o compromisso envolve um esclarecimento da realidade que redundava em uma estratégia de sobrevivência: comprar outro chip ou celular para recriar, ainda que minimamente, uma separação material entre tempos e espaços de trabalho e não-trabalho.

Outro depoimento que caminha no mesmo sentido é o de Verônica. Durante o ensino remoto emergencial, essa orientadora educacional passou a usar o WhatsApp como ferramenta para contato direto com as famílias. Ela relatou que, ainda hoje, se trata de uma importante ferramenta de comunicação com a comunidade. Contudo, isso promoveu uma cultura de dissolução dos tempos de trabalho e não-trabalho. Reação a essa problemática foi a aquisição de um aparelho corporativo, exclusivo para uso pela escola.

Então isso foi uma forma de aproximar o serviço de orientação educacional da família, que ficou como um legado para agora, que a escola já é presencial, 100%, não existem mais alunos em atividade remota, mas ficou isso. Eu continuo mantendo essa proximidade com as famílias através do WhatsApp, mas a única diferença é que agora eu tenho um aparelho corporativo da escola. Então, elas não têm mais acesso ao meu número pessoal em casa, que antes não existia horário de trabalho, então eu

trabalhava da hora que eu acordasse e ligasse o celular, eu estava recebendo mensagem de família, perguntando alguma coisa ou respondendo algum questionamento que eu tivesse feito no dia anterior. Então, de uma certa forma, esse legado dessa proximidade com as famílias ficou, e eu acho que foi muito positivo, porque eles podem não atender a uma convocação de comparecer à escola ou a um telefonema, mas o WhatsApp, sempre todo mundo está conectado e de alguma forma está recebendo as mensagens (Verônica).

A fala de Verônica demonstra que a gaiola de silício não é apenas um aprisionamento que se dá numa relação entre, de um lado, um empregador e, de outro, o trabalhador explorado. Como novo espírito, dentro de um comprometimento que representa a tecnificação da vida contemporânea, essa forma de aprisionamento implica mudanças culturais importantes. Verônica, ainda que reconheça a importância do WhatsApp no trabalho, assumiu o compromisso ao adquirir um celular corporativo porque se viu diante dessa necessidade em razão da cultura criada no período pandêmico. Como servidora pública, a principal cobrança, ou expectativa de atuação a qualquer momento e em todo tempo, advinha das famílias dos estudantes que se acostumaram com a cultura do imediatismo e da dissolução das balizas que separavam a escola doutros locais. Certamente, as famílias desses estudantes foram influenciadas não apenas pela situação da pandemia, mas especialmente pelo espírito de uma indústria da vida que naturaliza a presença das tecnologias digitais em nosso cotidiano (Sadin, 2023). Essa influência tem que ver, inclusive, com os multifacetados significados – incluindo de trabalho – que esses recursos tecnológicos carregam em potencial.

Na experiência de Sandra, a atitude de assumir o compromisso esteve muito mais relacionada à resignificação de suas relações com o trabalho. Essa entrevistada, conforme já analisamos, vivenciou situação de intensa sobrecarga. Ela foi acometida por problemas de saúde mental, chegando a receber um atestado de afastamento de suas funções em razão do diagnóstico dado por profissional da psiquiatria. Diante dessa realidade de intensa sobrecarga, Sandra teve que mudar sua postura, priorizando, em muitos momentos, a sua saúde.

Então, o que eu sinto hoje? Por exemplo, meu trabalho vai até cinco da tarde, cinco horas da tarde, cinco e dez, você não me vê na empresa, simples assim. Então, eu passei, por exemplo, a fazer coisas para mim. Então, eu comecei a fazer ioga de manhã, meditação, uma série de coisas, voltei a estudar, agora conseguindo estudar, uma série de coisas pensando em mim mesma e eles continuam marcando reunião até 7 da noite e eu falo, "Você vai me perdoar, hoje eu tenho aula". Não vou, assim, não participo. Eles não reclamam comigo, porque eu acho que eles têm medo por conta, eu não sei o que eles pensam, sei lá. Mas eles não reclamam,

mas nitidamente eles se incomodam e depois que isso aconteceu, eu já perdi uma grande oportunidade dentro da empresa. Que eu assumiria um outro departamento que se juntaria ao meu e isso não aconteceu. Então, eu tenho certeza que foi por conta disso (Sandra).

A postura de resistência de Sandra promoveu reações da empresa. Conforme seu relato, ao assumir o compromisso e ressignificar criticamente sua relação com o trabalho, priorizando a saúde mental, a entrevistada disse ter perdido uma oportunidade de ascensão profissional. O trabalhador que se posiciona de maneira mais consciente ante o comprometimento que o enreda está sujeito a experimentar retaliações do empregador. Em nosso entendimento, a gaiola de silício se delineia mais nitidamente pela tentativa de negação. Quer dizer, sua presença e implicações se mostram menos perceptíveis nos momentos de conformação do que naqueles de resistência no que toca às opressões que afligem o trabalhador. A gaiola de silício é trazida à luz precisamente quando o indivíduo se nega a conformar-se com a ordem das coisas e, por isso mesmo, possibilita aclarar aquilo que o aprisiona, experimentando reações e obstáculos diversos.

Conforme Giraud (2013), na medida em que o comprometimento também pode ser oculto, apresentando-se num território imaterial – extramundano – e subjetivo, envolve o que o autor chama de negativos das modalidades de compromisso. Estes são parte constituinte das modalidades de comprometimento como lógica de ação. Nessa perspectiva, entendemos que a indiferença, ou mesmo a resistência e as ações que influem no território cujos sujeitos se apropriam, incidindo sobre a estrutura desse espaço de trocas por meio das ações, ajuda-nos a compreender o compromisso. Trazendo essa discussão notadamente para o nosso conceito, a gaiola de silício é desvelada quando se materializam formas de resistência a ela, uma vez que os negativos do compromisso constituem o comprometimento – e, por conseguinte, o aprisionamento.

Nessa postura de esclarecimento citamos Marília, que afirma adotar, racionalmente, a prática de não responder mensagens de WhatsApp fora do horário de trabalho. Fato é que essa resistência adotada conscientemente por Marília nem sempre é bem-sucedida, pois, de acordo com ela, a experiência de ter atuado como diretora a levou, em certo sentido, a naturalizar esse regime de trabalho sem fim, entregando-se à cultura do imediatismo. A trabalhadora relata que, comumente, se depara com a realidade de passar o dia lendo mensagens no celular.

Leandro afirma que, depois de ter lidado com problemas de sobrecarga advindos do cenário pandêmico, tem buscado adotar uma postura mais salutar, estabelecendo limites em sua jornada de trabalho.

Eu ainda preciso melhorar bem ainda, porque eu acabo me pegando... hoje a gente tem um ponto web, eu registro o meu ponto pelo celular e hoje eu consigo registrar o ponto, falar, "acabou". Ontem, por exemplo, eu fiquei mais tempo, porque eu tenho essas atribuições agora em dezembro e eu queria terminar, mas era uma necessidade minha e não da empresa que foi diferente lá no começo que era uma exigência das pessoas, "Você tem que participar". Gente, eu comecei às nove horas da manhã, agora são oito horas da noite, eu preciso descansar também. Hoje não, hoje eu já consigo ir um pouco melhor, mas eu preciso caminhar um pouco ainda para reorganizar, porque eu acho legal, a gente, nesse espaço [físico da instituição] não ter tantas interrupções de telefone e eu posso me organizar. Então, eu consigo pensar e organizar melhor a minha vida nesses três dias presenciais, as coisas parecem que dão uma deslanchada melhor (Leandro).

Lidando com uma cultura de disposição ao trabalho em todo lugar e a todo momento, intensificada pela pandemia, Leandro afirma que, mais recentemente, no formato híbrido, busca lidar melhor com as relações de trabalho. Especialmente nos dias em que está atuando de casa, ele procura se policiar para não exceder a carga horária formalmente registrada via ponto eletrônico. Até porque, conforme relatado, as eventuais horas extras, quando exercidas no regime de teletrabalho, não são computadas. Ora, parece-nos que Leandro, assim como outros trabalhadores, tem assumido o compromisso de maior esclarecimento de suas condições em meio à complexa teia que enreda sujeitos e tecnologias. Assim sendo, ele não apenas reconhece, mas procura resistir e adotar práticas mais saudáveis, separando, tanto quanto possível, os tempos de trabalho daqueles de não-trabalho.

Ainda em se tratando de posturas de assumir o compromisso que implicaram ressignificação do enredamento entre sujeitos e tecnologias, pode-se citar o relato de Sueli. Essa entrevistada, que fazia trabalhos acadêmicos durante a pandemia de Covid-19, viveu situações de muita sobrecarga. Chegou a ficar verdadeiramente enclausurada pelos dispositivos tecnológicos – vários celulares sendo usados ao mesmo tempo. Em dado momento, não mais tendo qualidade no sono, Sueli disse que resolveu reagir ao ouvir o alerta do seu irmão.

E teve um irmão, meu irmão de Vitória da Conquista, ele falou bem assim: "Lilian, você para de fazer essas coisas porque a falta do sono envelhece, a falta de água também derruba o corpo humano e você agora não está sentindo nada, mas uma hora a conta chega". Aí quando ele falou essa frase, mainha falava muitas, muitas coisas, mas não mexia tanto comigo. Quando ele falou essa frase, "uma hora a conta chega", foi aí que a ficha

caiu, sabe? Foi também, eu posso dizer, foi um dos principais fatores de eu ter também reduzido a minha carga horária por conta dessa ameaça que ele fez. Uma hora eu sentiria falta, eu me sentiria prejudicada por conta desse meu comportamento, da vida desenfreada que eu estava levando (Sueli).

Somente após o conselho do irmão é que Sueli resolveu ressignificar sua relação com a tecnologia. Pelo relato da entrevistada, observa-se que ela ainda lida com situações de sobrecarga. No entanto, tem buscado adotar, atualmente, uma rotina um pouco menos prejudicial, com horários mais rigorosos para dormir e se desligar, ao menos parcialmente, do trabalho. Sueli somente assumiu o compromisso quando, numa situação específica no cerne do enredamento em que ela e sua família se encontravam, ouviu a advertência do irmão que a fez enxergar o comprometimento. Foi naquele momento, no conjunto de elementos que confluíram para a situação dada, que a trabalhadora, segundo ela mesma, transformou a forma como concebia a tecnologia. Esta, no comprometimento, passou a ter um significado mais perverso. Esse esclarecimento levou a uma atitude de sobrevivência, mesmo que limitada.

Larissa é mais um caso de intensa sobrecarga decorrente da pandemia. Ao lidar com a situação de um trabalho extenuante, ela buscou ajuda de um profissional e, após entrar de licença devido à sobrecarga, assumiu o compromisso e, entendendo paulatinamente o papel que ocupava no enredamento com a tecnologia, procurou inverter essa lógica, assumindo postura mais crítica e de resistência. Assim, a entrevistada afirmou: “Hoje eu já consigo entender que eu posso me permitir não ter dias tão produtivos, eu não sou um robô, ninguém é, na verdade” (Larissa). Nota-se mais um depoimento que nos possibilita aclarar a ressignificação do papel e da percepção da tecnologia, o que influi, obviamente, na percepção sobre o trabalho.

Milena, por seu lado, relata que, em plena situação de sobrecarga na pandemia, seguiu os conselhos de sua professora particular de inglês, e chegou a contratar um profissional particular de educação física. Assim, a entrevistada procurava fazer alguns exercícios em casa, usando máscara, durante o período de isolamento social. Foi uma forma, mesmo que pontual, de resistir à intensa sobrecarga e reservar alguns períodos no dia para a saúde física e mental. Milena disse, ainda, que procurava reservar duas manhãs na semana, que antes da pandemia eram formalmente de não-trabalho, para se dedicar a outras atividades,

muito embora isso fosse um desafio devido às notificações do celular e ao sentimento de culpa por não estar trabalhando.

Juliana também começou a adotar pausas no teletrabalho tendo em vista a sua saúde física. Ela relatou ter um problema na coluna que produz dores na medida em que trabalha muito tempo sentada. Assim, procura variar a postura, trabalhando às vezes em pé. Nesse sentido, relatou ainda que costuma fazer algumas pausas para caminhar, por exemplo. Apesar de assumir o compromisso e olhar mais criticamente para a sua saúde, a entrevistada reconhece que sua atitude está mais relacionada às dores na coluna, e não a eventuais problemas de saúde mental que decorrem da sobrecarga no exercício das funções

Entre experiências desde o princípio um pouco mais esclarecidas, como a de Rebeca, e outras que foram se tornando mais conscientes, constata-se que a atitude de assumir o compromisso representa uma postura que implica resistir à gaiola de silício ou mudar as formas de adaptação e interação com seus ditames. Nesse ato por vezes de rebeldia, ou mesmo de sobrevivência, delineiam-se mais claramente os contornos dessa forma contemporânea de aprisionamento que, sendo sofisticada, está para além da fiscalização e disciplinarização dos corpos levadas a cabo por um supervisor direto. A gaiola de silício faz parte do novo espírito siliconiano analisado por Sadin (2023) e afeta os trabalhadores de modos diferentes. Em todo caso, essa forma contemporânea de tecnificação da vida tem que ver com condições materiais jungidas à cultura digital que não só banaliza as relações mais flexíveis, abertas, voláteis e com tempos e espaços outros, como ainda promove e incentiva o imediatismo, ao mesmo tempo em que naturaliza a presença dos recursos tecnológicos móveis em nosso cotidiano, extraindo e gerando dados sobre nossas vidas que servem a interesses econômicos. A gaiola de silício não é simplesmente um manto que ornamenta aqueles que veem na indústria da vida um terreno fértil para o sucesso capitalista. Sendo uma jaula, não mais de ferro, mas de silício, ela pesa sobre os ombros dos teletrabalhadores que, muitas vezes numa atitude desesperada de sobrevivência, assumem o compromisso para tentar fugir ou resistir àquilo que os oprime. Ou, mesmo, para apenas sobreviver em meio ao aprisionamento.

Essas atitudes individuais não implicam uma mudança radical na ordem das coisas. O trabalhador por vezes adota posturas reativas, como resistência ao controle e ao aprisionamento. Essa atitude atua como centelha para uma nova

relação com a tecnologia, em que o sujeito ressignifica o dispositivo e passa a utilizá-lo de outras formas, promovendo outros modos de comprometimento para com o trabalho e os recursos tecnológicos. Essa postura individual não leva a um engajamento coletivo com vistas ao questionamento do *status quo*. Se isso não necessariamente acontece, ao menos parece-nos que qualquer ação coletiva não pode prescindir desse prévio esclarecimento individual. Até porque, ao melhor compreender as relações, o sujeito imprime novos significados à tecnologia. Quer dizer, o colega de trabalho que passa a receber negativas em face de suas solicitações inoportunas pode – e estamos sempre no campo da possibilidade – melhor compreender aquilo que aprisiona ambos. Enfim, ainda que a atitude mais rebelde não redunde em mobilização coletiva, parece-nos que sem ela o posicionamento crítico torna-se limitado, em qualquer que seja o nível, individual ou social.

Por outro lado, essa mesma autonomia abre espaço para possibilidades importantes que, ao menos potencialmente, viabilizam experienciar outras relações que podem ser subversivas ou que escapem ao controle rigoroso do capital. Se a gaiola de silício não deixa de enclausurar o trabalhador, subjugando-o, isso não significa que ela o faça nos mesmos moldes de outrora. Suas grades são mais porosas e rarefeitas, modulando-se e abrindo espaço para possibilidades doutras formas de experiência. Os aspectos basilares se mantêm, mas as nuances se intensificam. Criam-se barreiras para a produção de uma experiência mais coletiva ao passo que as modulações podem sinalizar outras constelações entre sujeitos e tecnologias. Talvez aí a análise sociológica encontrará indícios de atitudes que levem efetivamente a mudanças, invertendo a atual relação dos trabalhadores com a tecnologia, desde que, conforme Sadin (2023), não se retire, pela tecnologia mesma, o direito à razão do ser humano.

O indicativo de uma nova forma de aprisionamento é que a resistência envolve uma desconstrução cultural e nem sempre uma rebeldia ante alguém ou algo que deliberadamente aumenta a exploração por meio dos recursos tecnológicos digitais. Não são raros os relatos de trabalhadores até bastante esclarecidos quanto aos problemas do teletrabalho, inclusive adotando estratégias que somente quem tem clareza de sua situação poderia fazê-lo. Porém, é recorrente que, ao procurarem culpados – se é que o fazem –, acabem por atribuir a responsabilidade dos seus problemas a si mesmos – indicativo de que há uma tendência cultural de

aceitação e conformação que obnubila a exploração do trabalho pelo capital. Além disso, certas estratégias de resistência se destinam a desconstruir culturalmente expectativas criadas por outros colegas de trabalho ou outras pessoas e não necessariamente pelo empregador – não responder às solicitações no WhatsApp em momentos de não-trabalho e, ainda, ignorar a reação dos colegas é um exemplo.

Reafirmamos que a gaiola de silício afeta os que a ela são submetidos de maneiras diversas. As implicações dependem de aspectos como classe social, posto de trabalho, área de atuação e nível de participação direta nos lucros auferidos. Os distintos níveis de incidência não anulam, contudo, as influências de uma nova cultura que pesa sobre o ombro do trabalhador. Cultura essa manifestada, por exemplo, pelo imediatismo inerente à expectativa, sempre relacional, de atendimento às demandas de trabalho de modo cada vez mais célere; ou, então, manifestada pela ideologia do empreendedorismo e pela lógica do trabalho sem fim potencializado pelas tecnologias móveis; ou ainda expressada pela responsabilização do trabalhador por uma série de riscos e suas consequências, como não conseguir gerir o próprio tempo e não dar conta das demandas que surgem. Não menos importante é a manifestação que se dá pela naturalização de um formato de trabalho que notifica – ou compele – o trabalhador a trabalhar em qualquer momento e em todo lugar, colocando-o num estado de constante alerta (Oliveira; Mill, 2020).

Diante disso, as experiências relatadas pelos entrevistados fazem-nos pensar sobre a maneira como as relações para com os dispositivos tecnológicos incidem sobre os modos de subjetivação. Afinal, o que representa a tecnologia para o trabalhador? Trata-se de um instrumento de emancipação? Ou, ao revés, há instrumentos que contribuem para a exploração e a sobrecarga no trabalho? Para além disso, a tecnologia é um instrumento ou representa mais do que isso para o teletrabalho? Eis que, em face dos sujeitos da pesquisa, deparamo-nos com um aspecto nevrálgico que parece elevar os recursos tecnológicos digitais a outro patamar. A tecnologia móvel tem contribuído para uma mudança na relação trabalhador-tecnologia, gerando outras percepções de tempo, espaço, técnica, trabalho e demais categorias que perpassam e circunscrevem a ação humana.

Exatamente por isso, a noção de assumir o compromisso pode ser usada para fins analíticos com vistas a compreender as ressignificações que, muitas vezes, produzem cenários de resistência. Esta que faz parte do comprometimento enquanto

território de poder; poder sobre si e sobre a capacidade de agir e influir nas relações e condições materiais e simbólicas (Giraud, 2013). O sujeito que assume o compromisso adota atitudes de esclarecimento, reconhecendo as situações que delineiam o comprimento para com a empresa, os pares e as tecnologias digitais propriamente ditas. A resistência é o corolário de uma maior consciência do espaço ocupado no compromisso, juntamente com maior esclarecimento quanto às possibilidades – e necessidades – de assumir o poder de agir no território das relações de trabalho. Assumir o compromisso, portanto, é se apropriar do comprometimento, e atuar nele de modo a influir nas configurações que estabelece.

Afinal, na iminência da transição entre modelos de organização social e seus respectivos formatos de tecnificação da vida. Não se trata de uma anulação do primeiro devido ao surgimento do segundo. Ambos coexistem, e a gaiola de silício não afeta da mesma forma uma grande quantidade de trabalhadores ainda relativamente distantes das tecnologias digitais como instrumentos de trabalho. A despeito disso, nesse período de transição, a gaiola de silício se anuncia e paulatinamente se apresenta como tendência que ganha forma. Compreendê-la e, muito mais do que isso, denunciá-la, problematizá-la, parece-nos condição *sine qua non* para que o trabalhador consiga, tanto quanto possível, antecipar e organizar estratégias de resistência. São estratégias que, num momento histórico-social de intensa individualização e de enfraquecimento da luta coletiva, ganham uma tonalidade que talvez possa ser exprimida na frase: "A gaiola de silício se anuncia, adapte-se quem conseguir; salve-se quem puder!".

Considerações finais

O objetivo principal da nossa pesquisa foi recuperar as multifacetadas experiências de transição de um trabalho presencial para o teletrabalho em meio à pandemia de Covid-19. Ao estabelecer o recorte, partimos da hipótese de que essas experiências se constituíam enquanto terreno fértil para analisar o que chamamos, de processo de tecnificação da vida contemporânea. Procurando entender os meandros e as especificidades desse processo histórico-social, propusemos, enquanto categoria analítica, o conceito de gaiola de silício como um sucedâneo da gaiola de ferro que representa a tecnificação da vida moderna.

Os sujeitos da pesquisa abordados foram teletrabalhadores, sem definição de um espaço geográfico específico, que, durante a pandemia de Covid-19, experienciaram a transição do trabalho presencial para a modalidade de teletrabalho. Aplicamos, inicialmente, um questionário virtual a fim de proporcionar um painel que nos ajudou a identificar o perfil dos participantes. As respostas também foram importantes para abordar os sujeitos que, em seguida, foram entrevistados por meio de um roteiro semiestruturado. Baseado em uma abordagem qualitativa, o estudo procurou compreender, de um ponto de vista crítico, as multifacetadas experiências no teletrabalho durante o contexto pandêmico.

Tendo em vista nosso recorte e o objetivo da investigação, analisamos o binômio trabalho-subjetividade. Foi de nosso interesse evidenciar o papel ocupado pelo trabalho na sociedade capitalista e sua relação estreita com a formação do indivíduo. Defendemos que esse binômio faz parte de um processo histórico de conformação subjetiva, que busca adaptar o trabalhador às lógicas de disciplinarização dos corpos que eclodem na primeira revolução industrial e atingem o seu apogeu na primeira metade do século XX. Tal lógica de organização foi analisada em Weber mediante a noção de gaiola ou jaula de aço. Trata-se de categoria sociológica que auxilia na compreensão do espírito que rege a sociedade capitalista, baseado na burocratização e, por consequência, na tecnificação da vida.

A discussão weberiana nos conduziu ao conceito de gaiola de silício, a fim de elucidar a complexidade da forma contemporânea de aprisionamento do trabalhador que o envolve numa lógica de trabalho sem fim diluindo tempos de trabalho e não-trabalho. A gaiola de silício é, assim, a forma contemporânea de aprisionamento ou

tecnificação da vida. Ela escancara as novas relações entre capital e trabalho e permite aclarar o engodo por trás da promessa de autonomia, emancipação e liberdade que perpassa o advento e a expansão das tecnologias digitais desde o seu surgimento, em meados do século XX.

Problematizamos, com isso, a promessa de emancipação relacionada aos recursos tecnológicos digitais e ao discurso libertário que remonta ao movimento contracultural e ao surgimento da internet. O atual estágio da sociedade capitalista, desembocando no que podemos chamar de tecnoliberalismo, descortina a associação entre tecnologias digitais e exploração da classe trabalhadora, evidenciando um novo espírito que advém da Ideologia do Vale do Silício; denominação esta que faz alusão ao lar das grandes empresas de tecnologia que, na contemporaneidade, definem várias das principais características que plasam o capitalismo tecnoliberal.

Para apreender as complexas relações entre trabalhadores e dispositivos tecnológicos no seio da gaiola de silício, lançamos mão, ainda, da noção de *comprometimento*. Foi de nosso interesse demonstrar como o uso das tecnologias digitais no contexto da pandemia não se limitou a uma perspectiva instrumental. Em alguns casos, dispositivos como computadores foram utilizados para manter ou intensificar a disciplinarização que existia outrora. Noutras situações, todavia, percebe-se uma ressignificação daquilo que a tecnologia representa para o trabalho. Nesse prisma, demos atenção ao uso dos dispositivos móveis. Buscamos evidenciar de que maneira ferramentas como o WhatsApp contribuem para novas lógicas de aprisionamento num regime de trabalho por vezes sem fim.

Essas problematizações criaram o terreno para nos debruçarmos sobre as características e as definições do teletrabalho. Recorremos a algumas discussões da área a fim de precisar as características dessa modalidade, situando-a dentro de um recorte histórico-social sem negligenciar suas proximidades e distanciamentos com outras formas de trabalho como a atuação em domicílio. Analisamos pesquisas sobre o teletrabalho no contexto da pandemia de Covid-19 para mapear as condições dos teletrabalhadores em meio ao cenário pandêmico. Essa discussão teórica, associada aos dados do questionário e das entrevistas, nos possibilitou mapear o perfil e as condições dos teletrabalhadores. Condições essas que envolveram aspectos como: investimento no trabalho feito pelos próprios

trabalhadores, atuação em diferentes locais para além da residência e uso frequente de dispositivos móveis como *smartphones*.

Tendo em vista as modulações de tempo, espaço e engajamento subjetivo que se apresentam no teletrabalho, também analisamos a autonomia nessa modalidade. Apreciamos os dados para melhor compreender os tipos de modulações vivenciadas pelos trabalhadores. Essa apreciação escancarou, em algumas experiências, situações de intensa exploração. Exatamente por isso, chegamos à ilação de que a aparente autonomia no teletrabalho implica, por vezes, sobrecarga. Isso possibilitou evidenciar que o sujeito, lidando com modulações sobretudo no tempo, frequentemente se depara com uma realidade de trabalho sem fim.

Os depoimentos dos sujeitos evidenciam a resignificação das relações para com as tecnologias digitais e para com o trabalho. Em alguns depoimentos evidenciam-se atitudes de transgressão, reação ou mesmo esclarecimento em face de situações de sobrecarga e adoecimento mental. Na gaiola de silêncio, os teletrabalhadores experimentaram contextos nos quais a relação de compromisso se modifica, levando àquilo que chamamos de *assumir o compromisso*. Trata-se de atitude subversiva, ou mesmo de mudança na forma de apreensão e relacionamento para com a tecnologia e o trabalho que transcende a mera decisão de engajar-se ou desengajar-se subjetivamente.

O teletrabalho envolve um engajamento subjetivo por parte do teletrabalhador, que se autorresponsabiliza pelos resultados de suas atividades. Contudo, o conceito proposto por Zarifian (2002) não nos pareceu dar conta da totalidade do objeto. Isso porque, nas entrevistas, identificamos situações de assujeitamento nas quais a própria tecnologia possuía significados distintos daqueles meramente técnicos ou convencionais, incorporando significados próprios ao teletrabalhador numa situação muito específica, em que as características técnicas se vinculam àquelas propostas pelo conceito de compromisso e resignificam o que o próprio dispositivo representa.

Ademais, a ideia de engajamento subjetivo conduz a uma suposta possibilidade de desengajar-se, o que implicaria um possível distanciamento esclarecido do trabalho ou da tecnologia. Nesta pesquisa, muitas vezes a tecnologia digital está muito para além de um instrumento usado para trabalhar ou oprimir – no caso do uso feito pelo empregador. O significado do recurso tecnológico, quando

este é tomado por si só numa relação de causa e efeito convencional, que ignora as quatro causas que advogamos no texto – aliada ao contexto histórico-social –, é reducionista e não elucida o que a tecnologia representa para o trabalhador e para o trabalho. Daí que, muito mais do que engajar-se subjetivamente, os trabalhadores se comprometem com as suas atividades, numa relação que não necessariamente se apresenta esclarecida e que só pode ter seus significados apreendidos quando se consideram questões técnicas, mas também materiais, de classe, de contexto histórico-social e de trocas entre os elementos humanos e não-humanos.

O conceito de engajamento subjetivo enfoca a perspectiva do trabalhador e assume, desde a partida, o recurso tecnológico numa inclinação técnica e instrumental. Tendo mais clareza de sua situação, o teletrabalhador poderia se distanciar do trabalho, ou mudar o uso da tecnologia, utilizando-a para interesses próprios. Nas relações de comprometimento, contudo, o próprio significado dos recursos tecnológicos é volátil e está sempre em jogo nas trocas materiais e simbólicas. O modo como o sujeito concebe a tecnologia e o que ela representa nunca está dado *a priori*, transmutando-se a depender do contexto, das condições materiais, do empregador, da profissão etc. Ou seja, o compromisso, como conceito, abarca a noção de engajar-se subjetivamente, mas se situa para além dela. Daí que a pergunta deva se deslocar do *que é* a tecnologia para *como ela está sendo* compreendida e utilizada pelos trabalhadores. E tal significado não emana tão somente do trabalhador, que a define conscientemente, mas é compreendido ao se questionar as causas que subjazem ao uso aparente do recurso tecnológico. A complexidade dessas inter-relações entre elementos humanos e não-humanos é o que possibilita aclarar, portanto, a gaiola de silício.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, L. C. Uberização do trabalho: subsunção real da viração. **Passa palavra**, online, 19 fev. 2017. Disponível em: <https://passapalavra.info/2017/02/110685/>. Acesso em: 14 maio 2023.

ADORNO, T.; HORKHEIMER, M. **Dialética do esclarecimento**: fragmentos filosóficos. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1985.

AGÊNCIA IBGE. **Pesquisa inédita do IBGE mostra que 7,4 milhões de pessoas exerciam teletrabalho em 2022**. 2023. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38159-pesquisa-inedita-do-ibge-mostra-que-7-4-milhoes-de-pessoas-exerciam-teletrabalho-em-2022>. Acesso em: 23 jan. 2024.

ANTUNES, R. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018. 325 p.

ASSUMIR. In: Michaelis. São Paulo: Editora Melhoramentos, 2025. Disponível em: <https://michaelis.uol.com.br/moderno-portugues/busca/portugues-brasileiro/Assumir/>. Acesso em: 12 abr. 2025.

BARBROOK, R.; CAMERON, A. The californian ideology. **Mute**, Londres, v. 1, n. 3, p. 44-73, 1 set. 1995. Disponível em: <https://www.metamute.org/editorial/articles/californian-ideology>. Acesso em: 21 fev. 2023.

BAUMAN, Z. **Modernidade líquida**. Tradução de Plínio Dentzien. Rio de Janeiro: Zahar, 2001. 278 p.

BECKER, H. A escola de Chicago. **Mana**, v. 2, n. 2, p. 177-188, 1996. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0104-93131996000200008>. Acesso em: 16 maio 2024.

BENAKOUCHE, T. Tecnologia é sociedade: contra a noção de impacto tecnológico. **Cadernos de Pesquisa do PPGSP**, v. 1, n. 17, set. 1999.

BENJAMIN, W. Teses sobre o conceito de história. In BENJAMIN, W. **Magia e técnica, arte e política. Ensaio sobre literatura e história da cultura**. São Paulo: Brasiliense, 1987, p. 222-232.

BLUMER, H.; REIS, C. M. Sociedade como interação simbólica. **Plural**, v. 25, n. 2, p. 282-293, 2018. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/plural/article/view/153656>. Acesso em: 24 maio 2024.

BOLTANSKI, L.; CHIAPELLO, E. **O novo espírito do capitalismo**. São Paulo: Martins Fontes, 2009.

BOURDIEU, P. **Meditações pascalianas**. Tradução de Sérgio Miceli. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001.

BOURDIEU, P. **O poder simbólico**. Tradução de Fernando Tomaz. Rio de Janeiro: Bertrand, 1989.

BRASIL. Decreto-Lei Nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm. Acesso em: 09 de jun. de 2023.

BRASIL. Lei nº 14.442, de 2 de setembro de 2022. Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação ao empregado e altera a Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Lei/L14442.htm#art6. Acesso em: 25 de jan. de 2024.

BRIDI, M. A. Teletrabalho em tempos de pandemia e condições objetivas que desafiam a classe trabalhadora. In: OLIVEIRA, M. P. (Org.) **A devastação do trabalho: a classe do labor na crise da pandemia**. Brasília: Gráfica e Editora Positiva: CNTE - Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação e Grupo de Estudos sobre Política Educacional e Trabalho Docente, 2020. p. 173-206.

BRIDI, M. A. Teletrabalho para além da pandemia. In: PRONI, T. T. da R. W.; ALMEIDA, N. de B. (Org.). **Trabalho, meio ambiente e meio ambiente do trabalho: novos horizontes dos direitos humanos no universo laboral**. 1. ed., São Paulo: BCCL/UNICAMP, 2022. p. 155-170. (Coleção Jurema, v.1).

BRIDI, M. A.; BOHLER, F. R.; BEZERRA, G. U. O impacto dos avanços tecnológicos: o tempo de trabalho no Home office. In: ROSSO, S. D.; CARDOSO, A. C. M.; CALVETE, C. da S.; KREIN, J. D. (Org.). **O Futuro é a redução da jornada de trabalho**. 1 ed. Porto Alegre: Cirkula, 2022. v. 1, p. 301-320.

BRIDI, M. A.; TROPIA, P. V.; VAZQUEZ, B. V. Teletrabalho e saúde no contexto da pandemia de COVID-19. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, 49, edcinq3, p. 1-10, 2024. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/7QPdCbKw7MmvgccM4dJRxCp/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 25 jan. 2024.

BRIDI, M. A.; VAZQUEZ, B. **Estudo sobre a regulação do Teletrabalho no Brasil**. Fundação Friedrich Eber, 2021.

CANTANHEDE, C. **Organização do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Atlas S. A., 1973. 258 p.

CASTRO, E. A.; QUEIROZ, E. R. de. Educação a distância e ensino remoto: distinções necessárias. **Revista Nova Paideia – Revista Interdisciplinar em Educação e Pesquisa**, [S. l.], v. 2, n. 3, p. 3-17, 2020. Disponível em: <https://ojs.novapaideia.org/index.php/RIEP/article/view/40>. Acesso em: 24 set. 2021.

COLLIOT-THÉLÈNE, C. **A sociologia de Max Weber**. Tradução de Cláudio José do Valle Miranda. Petrópolis: Vozes, 2016.

COSTA, R. da. Sociedade de controle. **São Paulo em Perspectiva**, v. 18, n. 1, p. 161-167, jan. 2004. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/spp/a/ZrkVhBTNkzkJr9jVw6TygVC/abstract/?lang=pt#ModalH> owcite. Acesso em: 26 jan. 2024.

DARDOT, P.; LAVAL, C. **A nova razão do mundo**: ensaio sobre a sociedade neoliberal. Tradução de Mariana Echalar. São Paulo, Boitempo, 2016.

DARMON, I. No “new spirit”? Max Weber's account of the dynamic of contemporary capitalism through 'pure adaptation' and the shaping of adequate subjects. **Max Weber Studies**, V. 11, Issue 2, p. 193-216, jul. 2011.

DEBORD, G. **A Sociedade do Espetáculo**. Rio de Janeiro: Contraponto, 1997.

DELEUZE, G. **Conversações**. Rio de Janeiro: Editora 34, 1992.

DELGADO, M. G.; NEVES, G. **A Reforma Trabalhista no Brasil** – Com os Comentários à Lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTR, 2017.

DURÃES, B.; BRIDI, M. A. da C.; DUTRA, R. Q. O teletrabalho na pandemia da covid-19: uma nova armadilha do capital?. **Sociedade e Estado**, [S. l.], v. 36, n. 03, p. 945-966, 2021. DOI: 10.1590/s0102-6992-202136030005. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/sociedade/article/view/35816>. Acesso em: 30 maio 2023.

DURKHEIM, E. **Da divisão do trabalho social**. Tradução de Andréa Stahel M. da Silva. São Paulo: Edipro, 2016.

ECO, U. **Apocalípticos e integrados**. Barcelona: Lumen, 1965.

ELIAS, N. **A sociedade dos indivíduos**. Tradução de Vera Ribeiro. Rio de Janeiro: Zahar, 1994.

ESTADO DE MINAS. **Pesquisa aponta que teletrabalho pode aumentar 30% após pandemia**, 2020. Disponível em: <https://www.em.com.br/app/noticia/patrocinado/ortep/2020/05/26/noticia-patrocinado-ortep,1150798/pesquisa-aponta-que-teletrabalho-pode-aumentar-30-apos-pandemia.shtml>. Acesso em: 26 ago. 2020.

FEENBERG, A. Marcuse ou Habermas: duas críticas da tecnologia. In NEDER, R. (Org.). **A teoria crítica de Andrew Feenberg**: racionalização democrática, poder e tecnologia. Brasília: Observatório do Movimento pela Tecnologia Social na América Latina/CDS/UnB/CAPES, 2013a. p. 255-287.

FEENBERG, A. O que é a filosofia da técnica? In NEDER, R. (Org.). **A teoria crítica de Andrew Feenberg**: racionalização democrática, poder e tecnologia. Brasília: Observatório do Movimento pela Tecnologia Social na América Latina/CDS/UnB/CAPES, 2013b. p. 51-65.

FELICE, M. di. Heidegger e a internet de todas as coisas: para além da concepção midiática da comunicação. In: HEIDEGGER, M. **Martin Heidegger: a questão da técnica**. São Paulo: Paulus, 2020. p. 7-31.

FOLHA DE SÃO PAULO. Governo regulamenta teletrabalho para servidores públicos federais. 2020. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2020/07/governo-regulamenta-teletrabalho-para-servidores-publicos-federais.shtml>. Acesso em: 26 ago. 2020.

FOUCAULT, M. **Vigiar e punir: história da violência nas prisões**. Petrópolis: Editora Vozes, 1987.

FOUCAULT, M. **Em defesa da sociedade**. Curso no Collège de France, 1975-1976. São Paulo: Martins Fontes, 2005.

FRANCO, T.; DRUCK, G.; SELIGMANN-SILVA, E. As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 35, n. 122, p. 229-248, jul. 2010. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rbso/v35n122/a06v35n122.pdf>. Acesso em: 03 maio 2013.

FREITAG, R. M. K. Amostras sociolinguísticas: probabilísticas ou por conveniência? **Revista de Estudos da Linguagem**, [S.l.], v. 26, n. 2, p. 667-686, mar. 2018. ISSN 2237-2083. Disponível em: <http://www.periodicos.letras.ufmg.br/index.php/relin/article/view/12412>. Acesso em: 25 jan. 2024.

GARCIA, F. H. F. **A ideia de racionalidade do direito em Max Weber: fundamentos para uma leitura contemporânea**. Orientador: Celso Fernandes Campilongo. 2018. 73 f. Tese (Doutorado em Sociologia) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2018. Disponível em: https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2139/tde-08092020-021312/publico/2862315_Tese_Parcial.pdf. Acesso em: 30 maio 2024.

GIRAUD, C. **¿Qué es el compromiso?** San Martín: Universidad Nacional de Gral. San Martín. UNSAM EDITA, 2013.

G1. **Home-office pós-pandemia: como a crise pode acelerar o teletrabalho**, 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/especial-publicitario/vae/noticia/2020/04/27/home-office-pos-pandemia-como-a-crise-pode-acelerar-o-teletrabalho.ghtml>. Acesso em: 26 ago. 2020.

HABERMAS, J. **Técnica e ciência como ideologia**. Lisboa: Edições 70, 2007.

HARVEY, D. **Condição pós-moderna**. São Paulo: Loyola, 1994.

HEIDEGGER, M. A questão da técnica. **Scientiae Studia**, v. 5, n. 3, p. 375-398, 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ss/a/QQFQSQx77FqjnxGrNBHDhD/#ModalHowcite>. Acesso em: 25 jan. 2024.

HEIDEGGER, M. **Martin Heidegger: a questão da técnica**. São Paulo: Paulus, 2020.

HODGES, C.; MOORE, S.; LOCKEE, B.; TRUST, T.; BOND, A. The difference between emergency remote teaching and online learning. **Educause Review**, 2020. Disponível em: <https://er.educause.edu/articles/2020/3/the-difference-between-emergency-remote-teaching-and-online-learning>. Acesso em: 24 jan. 2024.

HOUAISS. **Compromisso**, 2023. Disponível em: https://houaiss.uol.com.br/corporativo/apps/uol_www/v6-1/html/index.php#1. Acesso em: 25 out. 2023.

IBGE. **Resultados pesquisa PNAD Covid-19**. Rio de Janeiro, 2020.

KAUFMANN, J. **A entrevista compreensiva: um guia para pesquisa de campo**. Rio de Janeiro: Vozes, 2013. 202 p.

KOSELLECK, R. **Futuro passado: contribuição à semântica dos tempos históricos**. Tradução: Wilma Patrícia Maas e Carlos Almeida Pereira. Rio de Janeiro: Contraponto/Ed. PUC-Rio, 2006.

LARANGEIRA, S. M. G. Fordismo e pós-fordismo. In: CATTANI, Antonio D. (org.). **Trabalho e tecnologia: dicionário crítico**. Petrópolis: Vozes, 1997. p.89-94.

LATOUR, B. **Reagregando o social: uma introdução à teoria do Ator-Rede**. Salvador: Edufba, 2012.

LÉVY, P. **As tecnologias da inteligência: o futuro do pensamento na era da informática**. 2. ed., São Paulo: Editora 34, 2010.

LÉVY, P. **Cibercultura**. Tradução de Carlos Irineu da Costa. São Paulo: Editora 34, 1999.

LIMA, J. A terceirização e os trabalhadores: revisitando algumas questões. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 13, n. 1, p. 17-26, 1 jan. 2010. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/25735>. Acesso em: 26 maio. 2023.

LIMA, J. C.; BRIDI, M. A. Trabalho digital e emprego: a reforma trabalhista e o aprofundamento da precariedade. **Cad. CRH**, Salvador, v. 32, n. 86, p. 325-342, ago. 2019. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-49792019000200325&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 26 ago. 2020.

LIMA, J. C.; OLIVEIRA, D. R. de. Trabalhadores digitais: as novas ocupações no trabalho informacional. **Revista Sociedade e Estado**, [s. l.], v. 32, n. 1, jan./abr. 2017. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-69922017000100115. Acesso em: 26 maio 2023.

LIMESURVEY. **Limesurvey**: the online survey tool - open source surveys. 2017. Disponível em: <https://www.limesurvey.org/>. Acesso em: 16 fev. 2023.

LOPES, M. C. R. Subjetividade e trabalho na sociedade contemporânea. **Trabalho, Educação e Saúde**, v. 7, n. 1, p. 91–113, 2009. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/tes/a/pyDYNCWKtwmBLVq9QsJVV5b/abstract/?lang=pt#ModalHowcite>. Acesso em: 25 jan. 2024.

LOVELUCK, B. **Redes, liberdade e controle**: uma genealogia política da internet. Petrópolis: Editora Vozes, 2018.

MACHADO, S.; BRIDI, M. A. O teletrabalho no Brasil: a reforma Trabalhista de 2017 e o contexto na covid-19. In: KREIN, J. D.; MANZANO, M.; TEIXEIRA, M.; LEMOS, P. (Org.). **O trabalho pós-reforma trabalhista (2017)**. V. 1, 1ed. São Paulo: Cesit-Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho, 2021. p. 187-218.

MACHADO DA SILVA, L. A. Da informalidade à empregabilidade (reorganizando a dominação no mundo do trabalho). **Caderno CRH**, [S. l.], v. 15, n. 37, 2006. DOI: 10.9771/ccrh.v15i37.18603. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/crh/article/view/18603>. Acesso em: 16 maio 2023.

MACHADO-DA-SILVA, C. L.; FONSECA, V. S. da; CRUBELLATE, J. M. Estrutura, agência e interpretação: elementos para uma abordagem recursiva do processo de institucionalização. **Rev. adm. Contemp**, v. 9, n. 1, p.9-39, 2005. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1415-65552005000500002&script=sci_abstract&tlng=pt. Acesso em: 10 maio 2023.

MARCUSE, H. **A Ideologia da Sociedade Industrial**: o homem unidimensional. Rio de Janeiro: Zahar, 1982.

MARTES, A. C. B. Weber e Schumpeter: a ação econômica do empreendedor. **Brazilian Journal of Political Economy**, v. 30, n. 2, p. 254–270, abr. 2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rep/a/J34vkgf9BK7BSN4WgYYvspK/#>. Acesso em: 01 jun. 2024.

MARX, K. Manuscritos econômico-filosóficos. In: FROMM, E. **O conceito marxista do homem**. 2ª edição, Rio de Janeiro: Zahar, 1983.

MARX, K. **O capital**: crítica da economia política: Livro I: o processo de produção do capital. Tradução de Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2013.

MARX, K. **Miséria da filosofia**. Tradução de José Paulo Netto. São Paulo: Boitempo, 2017a.

MARX, K. **O capital**: crítica da economia política: Livro III: o processo global da produção capitalista. Tradução de Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2017b.

MARX, K.; ENGELS, F. **A ideologia alemã**: crítica da mais recente filosofia alemã em seus representantes Feuerbach, B. Bauer e Stirner, e do socialismo alemão em

seus diferentes profetas (1845-1846). Tradução de Rubens Enderle, Nélcio Schneider e Luciano Cavini Martorano. São Paulo: Boitempo, 2007.

MILL, D. **Docência virtual**: uma visão crítica. Campinas: Papirus, 2012. 304 p.

MILL, D.; VALLE, L. do. Espaço, tempo, presença e distância: conceitos para pensar a formação humana. In: REALI, A. M. de M. R.; MILL, Daniel. (Org.). **Educação a distância e tecnologias digitais**: reflexões sobre sujeitos, saberes, contextos e processos. São Carlos: EdUFSCar, 2014. p. 103-114.

MISHIMA-SANTOS, V.; STICCA, M. G.; ZERBINI, T. **Teletrabalho e a pandemia da Covid-2019**: um guia para organizações e profissionais. Ribeirão Preto, 2020. 18 p. Disponível em: https://www.ffclrp.usp.br/imagens_noticias/15_04_2020__18_23_45__108.pdf. Acesso em: 26 maio 2023.

MOREIRA, J. A.; SCHLEMMER, E. Por um novo conceito e paradigma de educação digital online. **Revista UFG**, v. 20, 63438, 2020. Disponível em: <https://www.revistas.ufg.br/revistaufg/article/view/63438>. Acesso em: 24 set. 2021.

NARDI, H.C. **Ética, trabalho e subjetividade**: trajetórias de vida no contexto do capitalismo contemporâneo. Porto Alegre: UFRGS, 2006.

NIETZSCHE, F. **A gaia ciência**. Tradução e notas de Inês A. Lohbauer. São Paulo: Martin Claret, 2016.

OLIVEIRA, D. R. de. **Do fim do trabalho ao trabalho sem fim**: o trabalho e a vida dos trabalhadores digitais em *home office*. Orientador: Jacob Carlos Lima. 2017. 194 f. Tese (Doutorado em Sociologia) - Centro de Educação e Ciências Humanas, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2023. Disponível em: https://repositorio.ufscar.br/bitstream/handle/ufscar/10792/TESE_OLIVEIRA_DANIELA%20RIBEIRO.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 30 maio 2024.

OLIVEIRA, R. N. de; MILL, D. Teletrabalho docente, cultura digital e as transformações na legislação trabalhista. **Trabalho & Educação**, Belo Horizonte, v. 29, n. 2, p. 47–60, 2020. DOI: 10.35699/2238-037X.2020.21854. Disponível em: <https://periodicos.ufmg.br/index.php/trabedu/article/view/21854>. Acesso em: 30 maio 2023.

ORTIZ, R. **Pierre Bourdieu**: sociologia. São Paulo: Ática, 1983.

OXFORD LANGUAGES. **Comprometido**, 2024. Disponível em: <https://languages.oup.com/google-dictionary-pt/>. Acesso em: 30 maio 2024.

PELEGRINI, J. G. S. **As fronteiras do trabalho digital**: autonomia, flexibilidade, criatividade e sincronia temporal. Orientador: Jacob Carlos Lima. 2023. 178 f. Tese (Doutorado em Sociologia) - Centro de Educação e Ciências Humanas, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2023. Disponível em: <https://repositorio.ufscar.br/handle/ufscar/19415?show=full>. Acesso em: 30 maio 2024.

PIERUCCI, A. F. Secularização segundo Max Weber. In: SOUZA, J. (Org.). **A atualidade de Max Weber**. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 2000.

R7. **Empresas aderem ao home office permanente e mudarão escritórios**, 2020. Disponível em: <https://noticias.r7.com/economia/empresas-aderem-ao-home-office-permanente-e-mudarao-escritorios-22062020>. Acesso em: 26 maio 2023.

REPA, L. Hegel, Habermas e a modernidade. **Dois Pontos**, [S.l.], v. 7, n. 4, dez. 2010. ISSN 2179-7412. Doi: <http://dx.doi.org/10.5380/dp.v7i4.20175>. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/doispontos/article/view/20175>. Acesso em: 30 maio 2023.

ROTHER, D. T. Revisão sistemática X revisão narrativa. **Acta Paul. Enferm.**, São Paulo, v. 20, n. 2, p. 5-6, jun. 2007. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-21002007000200001&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 25 fev. 2023.

SADIN, E. **La silicolonización del mundo: la irresistible expansión del liberalismo digital**. Tradução de Margarita Martínez. Buenos Aires: Caja Negra Editora, 2023.

SALDANHA, L. C. D. O discurso do ensino remoto durante a pandemia de COVID-19. **Revista Educação e Cultura Contemporânea**, Rio de Janeiro, ano 50, v. 17, p. 124-144, 2020. Disponível em: <http://periodicos.estacio.br/index.php/reeduc/article/view/8701/47967205>. Acesso em: 22 set. 2021.

SARTRE, J. P. **L'existencialisme est un humanisme**. Paris: Gallimard, 1996.

SAVIANI, D. Crise estrutural, conjuntura nacional, coronavírus e educação: o desmonte da educação nacional. **Revista Exitus**, Santarém/PA, v. 10 (1), 2020. p. 01-25. Disponível em: <http://www.ufopa.edu.br/portaldeperiodicos/index.php/revistaexitus/article/download/1463/858/3143>. Acesso em: 20 jun. 2024.

SCHLEMMER, E. Hibridismo, multimodalidade e nomadismo: codeterminação e coexistência para uma educação em um contexto de ubiquidade. In: MILL, D.; REALI, A. (Org.). **Educação a Distância qualidade e convergências: sujeitos, conhecimentos, práticas e tecnologias**. São Carlos: EdUFSCar, 2016. p. 61-85.

SCHLEMMER, E.; BACKES, L.; LA ROCCA, F. L'Espace de coexistence hybride, multimodal, pervasif et ubiquitaire: le quotidien de l'éducation à la citoyenneté. **Educação Unisinos**, n. 20, p.297-306, 2016.

SCHLEMMER, E.; DI FELICE, M.; SERRA, I. M. R. S. Educação *OnLIFE*: a dimensão ecológica das arquiteturas digitais de aprendizagem. **Educar em Revista**, [S.l.], v. 36, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/er/a/5kXJycPzpBZn6L8cXHRMRVy/>. Acesso em: 15 maio 2024.

SCHLEMMER, E.; MENEZES, J.; WILDNER, C. F. Ensino e aprendizagem no mundo digital: educação *onLIFE* em tempos de pandemia. **Revista Brasileira de Aprendizagem Aberta e a Distância**, [S.l.], v. 2, n. esp., 2021. Disponível em: <https://abed.emnuvens.com.br/RBAAD/article/view/559>. Acesso em: 20 maio 2024.

SCHRADIE, J. Ideologia do Vale do Silício e desigualdades de classe: um imposto virtual em relação à política digital. **Parágrafo**, v.5(1), p.85-99, jan./jun. 2017.

SCHUMPETER, J. **Teoria do desenvolvimento econômico**. Rio de Janeiro: Nova Cultural, 1985.

SELL, C. E. Máquinas petrificadas: Max Weber e a sociologia da técnica. **Scientiae Studia** [online]. 2011, v. 9, n. 3, p. 563-583. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1678-31662011000300006>. Acesso em 21 set. 2021.

SENNETT, R. **A corrosão do caráter: o desaparecimento das virtudes com o novo capitalismo**. Rio de Janeiro: BestBolso, 2012.

SENNETT, R. **A cultura do novo capitalismo**. Rio de Janeiro: Record, 2006.

SETTON, M. da G. J. A teoria do habitus em Pierre Bourdieu: uma leitura contemporânea. **Revista Brasileira de Educação**, n. 20, p. 60–70, maio 2002. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbedu/a/mSxxfBBqghYyw4mmn5m8pw/abstract/?lang=pt#>. Acesso em: 02 jul. 2024.

SHINN, T. Desencantamento da modernidade e da pós-modernidade: diferenciação, fragmentação e a matriz de entrelaçamento. Traduzido do original em inglês por Pablo Rubén Mariconda e Guilherme Rodrigues Neto. **Scientiae Studia**, São Paulo, v. 6, n. 1, p. 43-81, mar. 2008. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/ss/article/view/11121/12889>. Acesso em: 30 maio 2024.

SILVA, L. H. da. Trabalho a domicílio. In: CATTANI, A. D. (org.). **Trabalho e tecnologia: dicionário crítico**. Petrópolis: Vozes, 1997. p.275-278.

SOBRATT. **Pesquisa home office Brasil 2019**, 2020. Disponível em: <https://www.sobratt.org.br>. Acesso em: 26 maio 2023.

SOBRATT. **Pesquisa home office Brasil 2021**, 2022. Disponível em: <https://www.sobratt.org.br>. Acesso em: 26 maio 2023.

SOUSA, A. W. da S. Filosofia da tecnologia de Andrew Feenberg. **Polymatheia – Revista de Filosofia**, v. 15, n. 1, p. 208-209. Disponível em: <https://revistas.uece.br/index.php/revistapolymatheia/article/view/7820>. Acesso em: 13 mar. 2022.

VELOSO, B. Educação e tecnologias como comprometimento: proposições para pensar o estudo da técnica em âmbito educacional. **Sisyphus: Journal of Education**, Lisboa, v. 11, n. 3, p. 89-108, out. 2023. Disponível em: <https://revistas.rcaap.pt/sisyphus/article/view/29403>. Acesso em: 23 jan. 2024.

VELOSO, B.; MILL, D. Educação a distância e ensino remoto: oposição pelo vértice. **SciELO Preprints**, 2022. Disponível em: <https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/view/3506>. Acesso em: 26 jan. 2024.

VIEIRA PINTO, A. **O conceito de tecnologia**. Rio de Janeiro: Contraponto, 2005.

WEBER, M. **A ética protestante e o espírito do capitalismo**. São Paulo: Martin Claret, 2013.

WEBER, M. **Economia e sociedade**. Tradução de Regis Barbosa e Karen Elsabe Barbosa. 4. ed., Brasília: Editora Universidade de Brasília, 2015. 580 p. v. 2.

WEBER, M. **Metodologia das ciências sociais**. Tradução de Augustin Wernet. 5. ed. [S. l.]: Campinas: Editora da Unicamp, 2016. 687 p.

ZARIFIAN, P. Engajamento subjetivo, disciplina e controle. **Novos Estudos Cebrap**, v. 64, São Paulo, 2002, p. 23-31. Disponível em: <https://cristianorodriguesdotcom.files.wordpress.com/2013/06/zarifian.pdf>. Acesso em: 26 jan. 2024.

ZUBOFF, S. **The age of surveillance capitalism: the fight for a human future at the new frontier of power**. New York: Public Affairs, 2019.

Anexo A

QUESTIONÁRIO VIRTUAL

Pergunta de filtragem:

- Durante a pandemia, você passou do trabalho presencial para o formato de teletrabalho?
 - (Sim; Não).

(Se a resposta da pergunta anterior for “Sim”, segue-se para a próxima seção. Do contrário, encerra-se o questionário).

Identificação:

- Com qual gênero você se identifica?
 - (Masculino; Feminino; Outro - indicar).
- Qual o seu estado civil?
 - (Solteiro/a; Casado/a; Separado/a ou Divorciado/a; Viúvo/a; Outro - indicar).
- Qual a sua faixa etária?
 - (Menos de 25 anos; De 25 a 30 anos; De 31 a 35 anos; De 36 a 40 anos; De 41 a 45 anos; De 46 a 50 anos; Mais de 50 anos).
- Em qual estado você reside?
 - (AC - AL - AP - AM - BA - CE - DF - ES - GO - MA - MT - MS - MG - PA - PB - PR - PE - PI - RJ - RN - RS - RO - RR - SC - SP - SE – TO).
- Em qual cidade você reside?
 - (Resposta aberta curta).
- Qual o seu nível de escolaridade?
 - (Ensino Fundamental Incompleto; Ensino Fundamental Completo; Ensino Médio Completo; Técnico; Graduado; Mestre; Doutor).
- Qual o seu emprego/trabalho no momento?
 - (Resposta aberta curta).
- Em qual setor você atua no momento?
 - (Privado; Público; Sou Autônomo).
- Descreva, brevemente, as principais funções que você exerce no seu emprego/trabalho indicado acima:
 - (Resposta aberta curta).
- Em qual modalidade de trabalho você atua no momento?
 - (Presencial; Teletrabalho; Híbrido; Outro - indicar).

Sobre processo de adaptação ao teletrabalho:

- Como você avalia o processo de adaptação ao teletrabalho?
 - (Não sei ou prefiro não responder; Muito tranquilo; Relativamente tranquilo; Relativamente difícil; Muito difícil).
- Trabalhar a distância gerou algum tipo de problema de saúde?
 - (Sim; Não).
- (Se a resposta acima for “Sim”) Poderia indicar qual problema de saúde foi gerado pelo teletrabalho?
 - (Resposta aberta curta).
- Em algum momento você teve ou ainda tem receio de perder o emprego ou trabalho durante a pandemia?
 - (Sim, em alguns momentos; Sim, em vários momentos; Não, pois sou funcionário público concursado; Não, não tive ou não tenho receio de perder o emprego durante a pandemia).

Sobre carga horária, ritmo e tempo de trabalho:

- Em quais dias da semana você costuma ou costumava trabalhar durante o teletrabalho?
 - (Segunda-feira; Terça-feira; Quarta-feira; Quinta-feira; Sábado; Domingo).
- Em média, quantas horas você costuma ou costumava trabalhar durante o teletrabalho por dia?
 - (Menos de 4h; Entre 4 e 6h; Entre 6 e 8h; Entre 8 e 10h; Entre 10 e 12h; Mais de 12h).
- Em média, quantas horas você costuma ou costumava trabalhar durante o teletrabalho por semana?
 - (Menos de 10h; Entre 10 e 15h; Entre 15 e 20h; Entre 20 e 25h; Entre 25 e 30h; Entre 30 e 35h; Entre 35 e 40h; Entre 40 e 45h; Entre 45 e 50h; Entre 50 e 55h; Entre 55 e 60h; Mais de 60h).
- Como você percebe ou percebeu a quantidade de trabalho depois que começou a atuar pela modalidade de teletrabalho?
 - (Não percebo ou percebi mudança na quantidade de trabalho; Percebo ou percebi que o trabalho diminuiu muito; Percebo ou percebi que o trabalho diminuiu um pouco; Percebo ou percebi que o trabalho aumentou um pouco; Percebo ou percebi que o trabalho aumentou muito).
- A empresa ou instituição para a qual você trabalha exerce ou exerceu algum tipo de controle quanto ao horário e à frequência de trabalho durante o teletrabalho?
 - (Sim; Não).

- Se a resposta acima for “Sim”, poderia indicar como ocorre ou ocorreu esse controle quanto ao horário e à frequência do trabalho?
 - (Resposta aberta).
- Como você percebe ou percebeu a cobrança da empresa/instituição para a qual trabalha atuando pela modalidade de teletrabalho?
 - (Não percebo ou percebi mudança com relação ao trabalho presencial; Percebo ou percebi que a cobrança é um pouco menor; Percebo ou percebi que a cobrança é muito menor; Percebo ou percebi que a cobrança é um pouco maior; Percebo ou percebi que a cobrança é muito maior).
- Você costuma ou costumava fazer pausas (com exceção do período para utilizar o banheiro) durante a jornada no teletrabalho?
 - (Sim, no período da manhã; Sim, no horário de almoço; Sim, no horário da tarde; Sim, à noite; Não, não faço pausas durante a jornada de trabalho a distância).
- (Se a resposta acima for verdadeira) Qual é ou era o tempo médio da/s pausa/s que você faz ou fazia durante o teletrabalho?
 - (Menos de 15min; 15min; 30min; 45min; 1h; 1h30min; 2h; Mais de 2h).

Sobre relação do trabalho com a família e outras demandas cotidianas:

- Você possui filhos que moram junto com você em sua residência?
 - Não; Sim, 1; Sim, 2; Sim, 3; Sim, 4; Sim, mais de 4).
- Contando você, quantas pessoas residem em sua residência?
 - (1, somente eu; 2; 3; 4; 5; 6; 7; 8; 9; 10; Mais de 10).
- Como você avalia ou avaliava a relação entre teletrabalho e convívio com a família na sua própria casa?
 - (Não sei ou prefiro não responder; Tenho ou tive muitas dificuldades para conciliar as relações familiares com o trabalho; Tenho ou tive algumas dificuldades para conciliar as relações familiares com o trabalho; Concilio ou conciliei as relações familiares com o trabalho relativamente bem; Concilio ou conciliei as relações familiares com o trabalho muito bem).
- Se desejar, comente sobre a resposta acima:
 - (Resposta aberta).
- Como você avalia ou avaliava a relação entre teletrabalho e outras demandas do cotidiano (buscar os filhos na escola, ter atividades de lazer, dedicar-se aos estudos, praticar hobbies etc.):
 - (Não sei ou prefiro não responder; Tenho ou tive muitas dificuldades para conciliar o teletrabalho com outras atividades do cotidiano; Tenho ou tive algumas dificuldades para conciliar o teletrabalho com outras atividades do cotidiano; Concilio ou conciliei o teletrabalho com outras

atividades do cotidiano relativamente bem; Concilio ou conciliei o teletrabalho com outras atividades do cotidiano muito bem).

- Se desejar, comente sobre a resposta acima:
 - (Resposta aberta).

Sobre condições objetivas do teletrabalho:

- Quais equipamentos você adquiriu ou quais investimentos você fez depois que começou a atuar no formato de teletrabalho?
 - (Não comprei equipamentos nem fiz investimentos para o teletrabalho; Comprei um computador; Comprei um *smartphone*; Comprei um *tablet*; Melhorei a conexão com a internet na minha casa; Comprei mobília para escritório; Reformei a minha casa; Outro - indicar).
- A empresa ou instituição para a qual você atua ou atuava oferece ou ofereceu algum tipo de auxílio na aquisição de equipamentos para o teletrabalho?
 - (Sim; Não; Parcialmente).
- Em qual local de sua residência você costuma ou costumava trabalhar durante o teletrabalho?
 - (Não costumo ou costumava trabalhar em minha residência; No meu quarto; No quarto de outra pessoa que reside comigo; Na sala; Na cozinha; Na copa; Na garagem; No quintal; Em cômodo anexo à residência; Outro - indicar).
- Além de sua residência, em quais outros locais você costuma ou costumava trabalhar durante o teletrabalho?
 - (Não trabalho ou trabalhava em locais que não sejam ou fossem minha residência; No shopping; Dirigindo, no trânsito; Na casa de familiares; Na casa de amigos; Em cafeterias; Em bibliotecas; Outro - indicar).
- Você utiliza ou utilizava algum dispositivo móvel no teletrabalho?
 - (Não uso ou usei dispositivos móveis durante o teletrabalho; Notebook; Tablet; Smartphone; Outro - indicar).
- (Se a resposta acima for “Sim”) Você utiliza ou utilizava esses dispositivos móveis para trabalho em outros locais que não sejam ou fossem a sua residência durante o teletrabalho? Se sim, descreva como isso acontece ou acontecia:
 - (Resposta aberta).
- Você se desloca ou se deslocava presencialmente à empresa ou instituição durante o teletrabalho?
 - (Sim, regularmente; Sim, esporadicamente; Não).

Sobre condições subjetivas do teletrabalho:

- Como você avalia a qualidade da sua experiência com o teletrabalho?

- (Prefiro ou não sei responder; É ou foi uma experiência horrível; É ou foi uma experiência com alguns momentos ruins; É ou foi uma experiência com alguns momentos bons; É ou foi uma experiência excelente).
- Se houver, você poderia listar, na sua percepção, algumas das principais vantagens do teletrabalho?
 - (Resposta aberta).
- Se houver, você poderia listar, na sua percepção, algumas das principais desvantagens do teletrabalho?
 - (Resposta aberta).
- O teletrabalho gera ou gerou algum tipo de transtorno emocional?
 - (Não, sempre consegui ou consigo lidar bem com o teletrabalho; Sim, tenho ou tive crises de ansiedade; Sim, tenho ou tive crises de pânico; Sim, tenho ou tive sintomas depressivos; Outro - indicar).

Finalização e considerações finais:

- (Se a resposta no início do questionário indicar que o respondente ainda continua atuando em forma de teletrabalho ou em forma híbrida) Se houvesse a oportunidade, você voltaria para o formato de trabalho presencial como era antes da pandemia?
 - (Sim; Não; Não sei ou prefiro não responder).
- (Se a resposta no início do questionário indicar que o respondente não mais continua atuando em forma de teletrabalho) Se houvesse a oportunidade, você voltaria para o formato de teletrabalho como foi durante a pandemia?
 - (Sim; Não; Não sei ou prefiro não responder).
- (Se a resposta no início do questionário indicar que o respondente ainda continua atuando em forma de teletrabalho) A empresa ou instituição para a qual você trabalha pretende mudar o formato do teletrabalho?
 - (Sim, pretende voltar ao trabalho presencial, como era antes da pandemia; Sim, pretende adotar um modelo híbrido; Não, pretende continuar em formato de teletrabalho).
- (Se a resposta no início do questionário indicar que o respondente não mais continua atuando em forma de teletrabalho) A empresa ou instituição para a qual você trabalha pretende mudar o formato do trabalho atual?
 - (Sim, pretende voltar ao formato de teletrabalho, como foi durante a pandemia; Sim, pretende adotar um modelo híbrido; Não, pretende continuar no formato presencial).
- Se desejar, deixe comentários gerais (sobre perguntas que não foram abordadas no questionário, sobre pontos que considera relevantes, sobre a própria pesquisa etc.):
 - (Resposta aberta).

Anexo B

ROTEIRO DE ENTREVISTAS

- **Identificação:**

Você poderia se apresentar e falar um pouco do seu trabalho e da sua área de atuação?

Você poderia falar um pouco sobre a empresa ou instituição para a qual trabalha no momento?

Como está sendo realizado o seu trabalho atualmente? Você ainda está trabalhando no formato de teletrabalho e para a mesma empresa ou instituição para a qual atuava no início da pandemia?

- **Sobre a transição do trabalho presencial para o teletrabalho:**

Como se deu o processo de transição do trabalho presencial para o teletrabalho durante a pandemia?

Outros colegas de trabalho também passaram a atuar a distância? Se sim, chegou a conversar com eles sobre o processo de mudança?

Em algum momento você teve receio de perder o emprego durante a pandemia? Poderia falar mais sobre isso?

- **Sobre processo de adaptação ao teletrabalho**

Você já tinha trabalhado a distância em algum momento antes da pandemia? Se sim, poderia falar um pouco mais sobre essa experiência?

A empresa ou instituição para a qual você trabalha ou trabalhou já adotava o teletrabalho de alguma forma antes da pandemia? Se sim, poderia comentar um pouco sobre isso?

Como foi a sua adaptação para atuar a distância? Houve dificuldades e desafios nessa adaptação? Poderia comentar sobre isso?

Durante a experiência com o teletrabalho, você considera que adquiriu conhecimentos, habilidades e/ou atitudes que não possuía antes? Se sim, poderia falar um pouco mais sobre isso?

O teletrabalho gerou algum problema de saúde que você não tinha? Ou, então, ele intensificou algum problema de saúde que você já tinha?

- **Sobre carga horária, ritmo e tempo de trabalho:**

Como você organiza ou organizava, durante o teletrabalho, a sua rotina de trabalho?

Qual é ou era a sua jornada de trabalho durante o teletrabalho (quantas horas e dias por semana)?

No formato de teletrabalho, você costuma ou costumava trabalhar aos fins de semana e/ou feriados? Existe ou existia algum tipo de imposição ou pressão da empresa ou instituição quanto a isso?

A empresa ou instituição para a qual você trabalha ou trabalhou exerce ou exercia algum tipo de controle quanto ao horário e à frequência do trabalho? Se sim, como isso ocorre?

Como você percebe ou percebia a intensidade e o ritmo do teletrabalho comparando-o com o trabalho presencial? Sente que não houve mudança significativa, ou, então, percebe que está ou estava trabalhando menos ou mais do que antes da pandemia?

Durante o teletrabalho, você costuma ou costumava fazer pausas (com exceção do período para utilizar o banheiro)? Poderia especificar e falar mais sobre isso?

Se você utiliza ou utilizava dispositivos móveis no teletrabalho (como *smartphones*, *notebooks* ou *tablets*), costuma ou costumava trabalhar em locais que não sejam ou fossem a sua residência? Se sim, poderia comentar como isso ocorre ou ocorria?

Como a empresa ou instituição para a qual você trabalha ou trabalhou avalia e considera a produtividade no teletrabalho? Os trabalhadores têm acesso a algum tipo de relatório ou *feedback* que permita comparar desempenhos com outros meses de trabalho ou mesmo com relação a outros trabalhadores?

- **Sobre relação do trabalho com a família e outras demandas:**

Na sua percepção, você consegue ou conseguia conciliar o teletrabalho com outras atividades pessoais e da sua rotina? Poderia falar mais sobre isso?

Quantas pessoas moram com você no momento? Poderia falar rapidamente sobre quem são essas pessoas?

(Se morar com outras pessoas): Como é ou eram as relações com as pessoas que moram com você depois que começou a atuar no formato de teletrabalho?

- **Sobre condições objetivas do teletrabalho:**

Você fez algum tipo de investimento financeiro para poder atuar na modalidade de teletrabalho (compra de equipamentos, melhoria na conexão de internet, reformas

na residência etc.)? A empresa ou instituição deu algum tipo de suporte financeiro com relação a isso? Ou, então, a empresa ou instituição fez algum tipo de exigência quanto a isso?

Você fez adaptações na sua casa para poder trabalhar a distância? Se sim, poderia comentar mais sobre isso?

Em qual local da sua residência você costuma ou costumava trabalhar durante o teletrabalho? Por quê?

Durante o teletrabalho, você trabalha ou trabalhava em outros locais que não fossem a sua residência? Se sim, quais são ou eram esses locais? Há ou havia algum tipo de exigência por parte da empresa ou instituição quanto a isso?

Quais equipamentos tecnológicos você utiliza ou utilizava no teletrabalho (computador, *tablet*, *smartphone* etc.)?

Se ainda estiver atuando no formato de teletrabalho, você se desloca presencialmente até a empresa ou instituição para a qual trabalha? Se sim, com que frequência isso ocorre e por quais motivos há esse deslocamento? Você considera esse deslocamento necessário?

- **Sobre condições subjetivas do teletrabalho:**

Como está sendo ou foi a sua experiência com o teletrabalho? Poderia falar de vantagens e desvantagens?

O que mais te motiva ou motivava a manter a produtividade no teletrabalho?

Trabalhar a distância gerou algum tipo de transtorno emocional como ansiedade, crises de pânico, depressão etc.?

Você saberia me dizer se colegas de trabalho também têm tido ou tiveram boa experiência com o teletrabalho? Eles se queixam ou elogiam esse formato?

Durante o teletrabalho, você sente ou sentia falta de trabalhar presencialmente ou de algumas características do trabalho presencial anterior à pandemia? Poderia falar mais sobre isso?

Se ainda estiver atuando em formato de teletrabalho, você, diante de possibilidades de escolha, voltaria ou pretende voltar para o formato de trabalho anterior à pandemia? Por quê?

Se não estiver mais atuando em formato de teletrabalho, você, diante de possibilidades de escolha, voltaria ou pretende voltar para o formato de teletrabalho? Por quê?

- **Sobre contato com a empresa e colegas de trabalho:**

No formato de teletrabalho, como é ou era o contato com colegas de trabalho ou outros profissionais que atuam na empresa ou instituição?

Como tem sido ou era o relacionamento com a empresa ou instituição (empregador) no formato de teletrabalho?

Quais equipamentos e *softwares* você utiliza ou utilizava para manter contato com colegas de trabalho e outros profissionais que atuam na empresa ou instituição?

- **Finalização e considerações finais:**

O que você acha que pode mudar ou se manter no seu atual formato de trabalho mesmo depois que a pandemia finalmente terminar?

Como você percebe o teletrabalho na sociedade contemporânea? Ele é importante?

Se algum amigo ou conhecido lhe pedisse, que dicas você daria para alguém que vai atuar pela primeira vez no formato de teletrabalho?

Como você se vê profissionalmente daqui a aproximadamente 5 anos?

Fique à vontade para fazer outros comentários ou colocações para além daquelas discutidas até aqui.